PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU INKLUSI DI SMP NEGERI 7 PEMALANG TAHUN AJARAN 2017/2018

SKRIPSI

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

gelar Sarjana Pendidikan

Oleh

Mustika Hening

1102412048

PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang Tahun Ajaran 2017/2018" telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Negeri Semarang, pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 14 September 2018

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Istyarini, M.Pd	Drs. Suripto, M.Si
NIP. 19591122 198503 2 001	NIP. 19550801 198403 1 005

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Drs. Sugeng Purwanto, M.Pd
NIP. 19561026 198601 1 001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang Tahun Ajaran 2017/2018" karya,

Nama : Mustika Hening

NIM : 1102412048

Program Studi : Teknologi Pendidikan

telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang,

pada hari Jumat, tanggal 21 September 2018.

Semarang, September 2018

Ketua,

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd

NIP. 19560427 198603 1 001

Sekretaris,

Dr. Yuli Utanto, M.Si

NIP. 19790727 200604 1 002

Penguji I

Dr. Kustiono, M.Pd

NIP. 19561109 198503 2 003

Penguji II

Dra. Istyarini, M.Pd

NIP. 19591122 198503 2 001

Penguji III

Drs. Suripto, M.Si

NIP. 19550801 198403 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar karya sendri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, September 2018

Yang membuat pernyataan,

Mustika Hening

NIM. 1102412048

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Good leaders must first become good servants. (Robert Greenleaf)
- Anak-anak hidup dan tumbuh sesuai kodratnya sendiri, pendidik hanya dapat merawat dan menuntun tumbuhnya kodrat itu. (Ki Hadjar Dewantara)
- Ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani. (Ki Hadjar Dewantara)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orang tua, Mama Romini dan Bapak Suwito tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan kasih sayang yang tak pernah henti, serta segala hal yang tak ternilai
- Kakakku tercinta, Eko Septi Rahayu dan Zuka Amar yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat
- Raesha Az Zahra Amar, ponakan tercinta yang selalu memberikan semangat karena kelucuannya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Hening, Mustika. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang Tahun Ajaran 2017/2018*. Skripsi, Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Dra. Istyarini, M. Pd, Pembimbing II: Drs. Suripto, M. Si.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru Inklusi.

Dalam Undang-undang dasar 1945 yang sudah diamandemen pada pasal 31 ayat (1) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, ayat (2) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Termasuk untuk anak yang berkebutuhan khusus. Pendidikan inklusi didefinisikan sebagai sistem layanan pendidikan yang mengikutsertakan anak berkebutuhan khusus belajar bersama dengan anak sebayanya di sekolah reguler yang terdekat dengan tempat tinggalnya. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kinerja guru merupakan faktor lainnya yang tidak kalah penting memengaruhi pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang; (2) kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang; dan (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang. Penelitian ini adalah penelitian populasi yang dilakukan pada guru SMP Negeri 7 Pemalang dengan jumlah responden 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner/angket, dokumentasi, dan wawancara sebagai pelengkap. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh sebagian besar guru SMP Negeri 7 Pemalang berada pada kategori sangat efektif (84%); (2) kinerja guru inklusi dinilai oleh sebagian besar guru SMP Negeri 7 Pemalang yang menjadi responden, yaitu sebesar 66% mempunyai kinerja yang sangat efektif; (3) adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang adalah sebesar 40.1% sedangkan 59.9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini, yaitu fungsi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah hal ini dilihat dari hasil wawancara terhadap beberapa guru dan kepala sekolah SMP Negeri 7 Pemalang. Saran dari penelitian ini kepala sekolah diharapkan mengupayakan fasilitas pendukung yang sangat dibutuhkan oleh anak berkebutuhan khusus dan megirimkan guru untuk mengikuti pelatihan nasional atau bahkan internasional. Bagi guru perlu adanya peningkatan kompetensi guru secara khusus, diantaranya melalui diklat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, hidayah, dan inayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang Tahun Ajaran 2017/2018" tanpa suatu halangan yang berarti. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana Pendidikan Strata-1 Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Univertas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran serta berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi berbagai fasilitas dan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perizinan penelitian.
3. Drs. Sugeng Purwanto M.Pd., Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan skripsi dan yang telah memberikan izin dalam penelitian.
4. Dra. Istyarini, M.Pd., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan izin, arahan, dan bimbingan, serta semangat dalam penyusunan skripsi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5. Drs. Suripto, M.Si., Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan, arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
6. Dr. Kustiono, M.Pd., Dosen Penguji Utama skripsi ini yang telah menguji dan memberikan arahan serta saran dalam ujian sidang skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan yang telah memberikan bekal kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Wiwik Sri Sutaminingsih, S.Pd., Kepala SMP Negeri 7 Pemalang yang telah memberikan izin dan bantuan dalam penelitian ini.
9. Semua Guru dan Staf SMP Negeri 7 Pemalang yang membantu kelancaran dalam penelitian ini.
10. Kedua Orangtua tercinta, Mama Romini dan Bapak Suwito, kakak tercinta Eko Septi Rahayu dan Zuka Amar, serta ponakan tercinta Raesha Az Zahra Amar yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa dan semangat yang tak ternilai.
11. Fasih Kinayungan yang selalu memberikan bantuan, doa, semangat, dan dukungan.
12. Centauri Christine Loviest, Ulfa Nur Aryanti, Ade Eva Fitri Padma Puspita, Uun Siti Khoiriyah, Mergy Religiana, Vachry Ardi Nugratama Jaya, Eva Nur Okviana Hidayati, dan Widiya Mujiningsih yang selalu memberikan semangat dan dukungan satu sama lain.
13. Teman-teman jurusan KTP angkatan 2012 Almamater Unnes

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu jalannya pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar.

Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Semarang, September 2018

Penulis

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL		i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING		ii
HALAMAN PENGESAHAN		iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI		iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN		v
ABSTRAK		vi
KATA PENGANTAR		vii
DAFTAR ISI		x
DAFTAR TABEL		xiii
DAFTAR GAMBAR		xiv
DAFTAR LAMPIRAN		xv
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Rumusan Masalah	6
	1.3 Tujuan Penelitian	6
	1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	LANDASAN TEORI	
	2.1 Teknologi Pendidikan	9
	2.1.1 Definisi Teknologi Pendidikan	9
	2.1.2 Kawasan Teknologi Pendidikan	12
	2.2 Kepemimpinan	16
	2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
	2.2.2 Fungsi Kepemimpinan	19
	2.2.3 Gaya dan Tipe Kepemimpinan	22
	2.2.4 Syarat Pemimpin	27
	2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	29
	2.3 Kepala Sekolah	32
	2.3.1 Pengertian Kepala Sekolah	32

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3.2 Tugas Pokok dan Tanggung jawab Kepala Sekolah 34
2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah 43
2.4.1 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif 45
2.5 Kinerja Guru 46
2.5.1 Pengertian Kinerja Guru 46
2.5.2 Indikator Kinerja Guru 51
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 56
2.6 Pendidikan Inklusi 63
2.6.1 Pengertian Pendidikan Inklusi 63
2.6.2 Tujuan Pendidikan Inklusi 66
2.6.3 Fungsi Pendidikan Inklusi 67
2.6.4 Manfaat Pendidikan Inklusi 68
2.6.5 Pelaksanaan Pendidikan Inklusi di Indonesia 71
2.7 Kinerja Guru Inklusi 74
2.8 Penelitian yang Relevan 76
2.9 Kerangka Berpikir 78
2.10 Hipotesis 80
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 81
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 82
3.3 Populasi dan Sampel 82
3.4 Variabel Penelitian 82
3.5 Metode Pengumpulan Data 83
3.5.1 Metode Angket 83
3.5.2 Metode Dokumentasi 84
3.5.3 Metode Wawancara 84
3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen 85
3.6.1 Validitas 85
3.6.2 Reliabilitas 86
3.7 Teknik Analisis Data 88

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.7.1 Uji Pesyaratan Analisis 88
3.7.1.1 Uji Normalitas 88
3.7.1.2 Uji Linieritas 89
3.7.2 Uji Hipotesis 90
3.7.2.1 Analisis Regresi Sederhana 90
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Deskripsi Tempat Penelitian 91
4.1.1 Visi Misi Sekolah 91
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian 92
4.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah 93
4.2.2 Kinerja Guru Inklusi 100
4.3 Teknik Analisis Data 105
4.3.1 Uji Pesyaratan Analisis 105
4.3.1.1 Uji Normalitas 106
4.3.1.2 Uji Linieritas 106
4.3.2 Uji Hipotesis 107
4.3.2.1 Analisis Regresi Sederhana 107
4.4 Pembahasan 109
4.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang 109
4.4.2 Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang 115
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhdap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Pemalang 119
BAB V PENUTUP
5.1 Simpulan 123
5.2 Saran 124
DAFTAR PUSTAKA 126
LAMPIRAN 130

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen 86
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen..... 87
Tabel 4.1 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Pendidik 94
Tabel 4.2 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Manajer 95
Tabel 4.3 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Administrator... 95
Tabel 4.4 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisor 96
Tabel 4.5 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Leader 97
Tabel 4.6 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Inovator..... 97
Tabel 4.7 Hasil Kategori Tugas Kepala Sekolah sebagai Motivator 98
Tabel 4.8 Hasil Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah 99
Tabel 4.9 Hasil Kategori Aspek Pelaksanaan Pembelajaran 101
Tabel 4.10 Hasil Kategori Aspek Perencanaan Pembelajaran 102
Tabel 4.11 Hasil Kategori Aspek Tindak Lanjut Hasil Penilaian..... 102
Tabel 4.12 Hasil Kategori Aspek Pelaksanaan Penilaian 103
Tabel 4.13 Kategori Kinerja Guru Inklusi 104
Tabel 4.14 Hasil Pegujian Hasil Normalitas 106
Tabel 4.15 Hasil Hasil Pengujian Uji Linieritas 107
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Sederhana 108
Tabel 4.17 Nilai R Square..... 109

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Definisi Teknologi Pendidikan AECT 1994 11

Gambar 2.2 Definisi Teknologi Pendidikan AECT 2004 12

Gambar 2.3 Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi 79

Gambar 4.1 Grafik Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah..... 100

Gambar 4.2 Grafik Frekuensi Kepemimpinan Kinerja Guru Inklusi..... 105

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Inklusi 130

Lampiran 2 Angket Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi 134

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 149

Lampiran 4 Tabulasi Skor Angket Penelitian 154

Lampiran 5 Transkrip Wawancara 157

Lampiran 6 Data Guru 179

Lampiran 7 Data Peserta Didik Inklusi 181

Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian 183

Lampiran 9 Surat Keterangan 184

Lampiran 10 Dokumentasi 185

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya adalah membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh.

Sejalan dengan pernyataan pemerintah yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu:

> Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yag demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional harus diperhatikan betul-betul sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan pada salah satunya adalah pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukanbangsa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang sudah diamandemen memberikan jaminan seperti yang tercantum pada pasal 31 ayat (1) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, ayat (2) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Termasuk untuk anak yang berkebutuhan khusus dan yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat yang istimewa.

Untuk itu kebijakan pemerintah dalam penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar yang dijabarkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32 telah mengatur Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus. Implementasinya dijabarkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 Tahun 2009 yaitu dengan memberikan kesempatan atau peluang kepada anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh pendidikan di sekolah regular (SD, SMP, SMA/SMK) terdekat. Inilah yang disebut dengan istilah Pendidikan Inklusi.

Di Indonesia sendiri, pendidikan inklusi secara resmi didefinisikan sebagai sistem layanan pendidikan yang mengikutsertakan anak berkebutuhan khusus belajar bersama dengan anak sebayanya di sekolah reguler yang terdekat dengan tempat tinggalnya. Keberhasilan pendidikan inklusi tidak hanya didukung oleh perhatian pemerintah melalui bantuan dana pendidikan dan fasilitas pendukung lainnya yang sangat dibutuhkan oleh anak berkebutuhan khusus, tetapi juga menyangkut kebijakan sekolah.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Suatu kebijakan di sekolah diputuskan oleh seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah (Wahjosumidjo, 2011: 83). Jadi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Septiana (jurnal penelitian, 2013), memaparkan pengertian kepemimpinan menurut Gary Yulk (1994) dalam Sagala (2011:115), kepemimpinan adalah proses memengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah. Apabila kepemimpinan yang baik diterapkan kepala sekolah dapat dipertahankan maka akan dapat melahirkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan faktor lainnya yang tidak kalah penting memengaruhi pendidikan. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama dalam hal belajar-mengajar, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai pendidik. Kinerja guru akan optimal, bila diintegrasikan dengan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai.

Dalam dunia pendidikan inklusi kinerja guru yang tinggi merupakan faktor yang sangat penting dalam membelajarkan anak berkebutuhan khusus tersebut sesuai dengan kekhususan mereka masing-masing. Kekhususan ini tidak hanya hal-hal yang bersifat fisik seperti alat bantu seperti media pembelajaran tetapi juga pertimbangan-pertimbangan psikis yang dapat memotivasi siswa dalam pembelajaran.

Upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan oleh pemerintah melalui pelatihan guna menghasilkan guru yang mampu mengajar anak berkebutuhan khusus dengan berbagai macam keterbatasannya. Namun dalam pelaksanaannya masih sulit karena kinerja guru di sekolah inklusi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Belum semua sekolah efektif dalam penerapannya.

Rendahnya kinerja guru inklusi bahwa guru dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan hanya melalui program sosialisasi. Guru belum mendapatkan bekal kompetensi yang memadai dalam mengajar anak berkebutuhan khusus pada satuan pendidikan yang melaksanakan program pendidikan inklusi.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Menyadari kekurangan di atas maka perlu adanya peningkatan kompetensi guru secara khusus, diantaranya melalui diklat, dan dalam konteks sekolah, perlu penyesuaian dalam manajemen sekolah, yaitu; mulai dari cara pandang (nilai-nilai), sikap personil sekolah, sampai pada proses pembelajaran (kurikulum) yang berorientasi pada kebutuhan individual tanpa diskriminasi.

Walaupun guru sudah mendapatkan pelatihan untuk mendidik anak berkebutuhan khusus, namun para guru yang mengikuti pelatihan tersebut belum menguasai keterampilan yang diharapkan dalam mendidik anak berkebutuhan khusus, pengadaan guru pembimbing khusus yang dapat memberikan bantuan bagi anak berkebutuhan khusus juga belum sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Seperti halnya yang terjadi di SMP N 7 Pemalang.

SMP N 7 Pemalang merupakan salah satu sekolah di Kabupaten Pemalang yang sudah melaksanakan program inklusi sejak tahun 2013. Berdasarkan hasil observasi yang sudah peneliti lakukan dari 915 siswa terdapat 20 siswa peserta program inklusi. Mereka mengikuti kegiatan belajar mengajar bersama siswa reguler. Dari jumlah tersebut 8 siswa diantaranya duduk di Kelas VII, 8 siswa duduk di Kelas VIII dan 4 siswa duduk di kelas IX.

Peneliti mendapatkan informasi pelaksanaan program inklusi di SMP N 7 Pemalang bekerja sama dengan Biro Psikologi Jakarta dan Sekolah Luar Biasa (SLB) setempat. Namun dalam pelaksanaannya sekolah hanya melakukan komunikasi atau konsultasi dengan Biro Psikolog Jakarta dan SLB tesebut jika ada masalah pada anak berkebutuhan khusus. Biro Psikologi Jakarta tersebut rutin datang setahun sekali untuk melakukan psikotes IQ atau datang ke sekolah kapan saja jika ada masalah yang krusial untuk diadakan konseling kepada siswa yang bermasalah.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tidak adanya Guru Pembimbing Khusus di SMP N 7 Pemalang membuat kinerja guru dituntut lebih tinggi karena dalam sekolah inklusi guru tidak hanya mengajar siswa reguler saja melainkan ada siswa berkebutuhan khusus.

Sekolah sebagai pelaksana program inklusi, menampung semua siswa di kelas yang sama tanpa diskriminasi. Perlu adanya bantuan dan dukungan dari kepala sekolah agar semuanya berjalan sesuai dengan tujuan agar guru dapat berhasil dalam mendidik peserta didik normal maupun berkebutuhan khusus. Bantuan dan dukungan tersebut secara langsung dan tidak langsung dapat memengaruhi kinerja guru dalam mendidik peserta didik berkebutuhan khusus yang belajar bersama siswa reguler lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang menjadi bahan pengkajian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang?
2. Bagaimana kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rurmusan masalah yang telah dibahas di atas maka perlu dituangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara teoritis tentang peningkatan kinerja guru dan sebagai sarana untuk pertimbangan dalam penelitian-penelitian yang serupa dimasa yang akan datang berkaitan dengan pengetahuan peningkatan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Penulis

      Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk masa yang akan datang sebagai calon tenaga pendidik.

   b. Bagi Guru

      Sebagai bahan masukan terkait kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kualitas pembelajaran serta meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman guna mendukung profesionalisme guru.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

c. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan dan informasi untuk melakukan perbaikan terkait kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teknologi Pendidikan

Pada awalnya teknologi pendidikan merupakan suatu disiplin ilmu yang berkembang sebagai bidang kajian di Amerika Serikat. Untuk mengembangkan disiplin ilmu teknologi di negara tersebut, dibentuk suatu organisasi profesinal yang dinamakan *The Association for Educational Communications and Technology* (AECT). Asosiasi ini yang mengeluarkan definisi resmi mengenai teknologi pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi. Hingga saat ini pengaruh AECT sangat dominan dalam pengembangan teknologi pendidikan di sejumlah negara, termasuk Indonesia. Berikut penjelasan mengenai teknologi pendidikan berdasarkan AECT.

2.1.1 Definisi Teknologi Pendidikan

Definisi Teknologi Pendidikan mengalami beberapa kali perubahan. Definisi Teknologi Pendidikan yang pertama ini dicetuskan pada tahun 1963 oleh *Departement of Audiovisual Instruction* (Departemen Pembelajaran Audiovisual) yang setelahnya berubah nama menjadi Association for Educational Comunication Communicatons and Technology (AECT). Pada AECT 1963, definisi teknologi pendidikan dirumuskan sebagai berikut ini:

> Komunikasi audio visual adalah cabang dari teori dan praktek pendidikan yang terutama berkepentingan dengan mendesain dan menggunakan pesan guna mengendalikan proses belajar. Kegiatannnya meliputi: (a) mempelajari kelemahan dan kelebihan, yang unik maupun yang relatif, dari pesan baik yang diungkapkan dalam bentuk gambar, maupun yang bukan, dan yang digunakan untuk tujuan apapun dalam proses belajar, dan (b) penstrukturan dan sistematisasi pesan oleh orang maupun instrument dalam lingkungan pendidikan. Kegiatan ini meliputi perencanaan, produksi, pemilihan, manajemen dan pemanfaatan dari komponen maupun keseluruhan system pembelajaran. Tujuan prakteknya ialah pemanfaatan tiap metode dan medium komunikasi secara efektif untuk membantu pengembangan potensi pebelajar (orang yang belajar) secara maksimal (Seels & Richey , 1994:17).

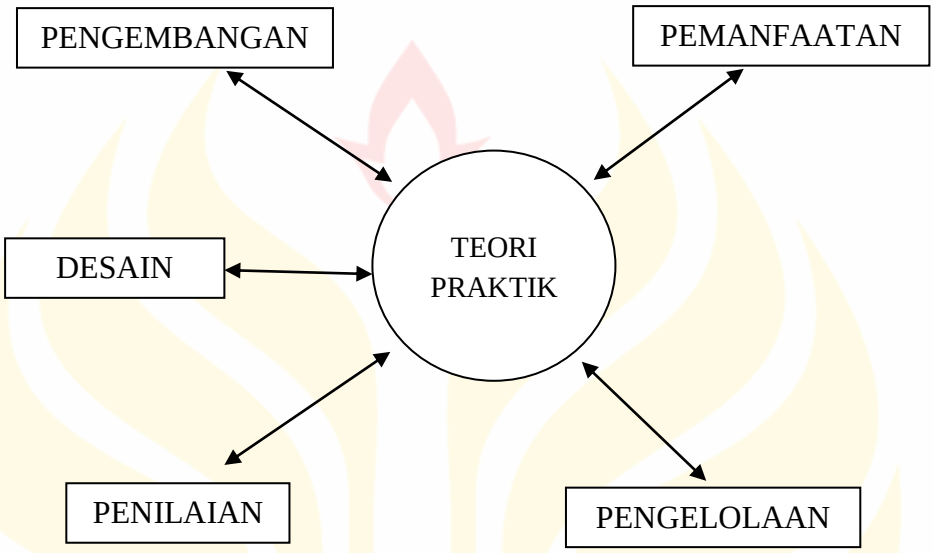
Selanjutnya definisi AECT 1977 yang telah mengalami beberapa kali pembaharuan. Berikut ringkasan definisi AECT 1977 yang tertulis secara lengkap sebanyak 16 halaman:

> Teknologi pendidikan adalah proses kompleks yang terintregrasi meliputi orang, prosedur, gagasan, sarana dan organisasi untuk menganalisis masalah dan merancang, melaksanakan, menilai, dan mengelola pemecahan masalah dalam segala aspek belajar pada manusia (Seels & Richey, 1994 : 21-22)

Definisi teknologi pendidikan yang dikemukakan AECT pada tahun 1994 adalah sebagai berikut:

> Teknologi pembelajaran adalah teori dan praktek dalam desain, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan serta evaluasi proses dan sumber belajar (Seels & Richey, 1994 : 10).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



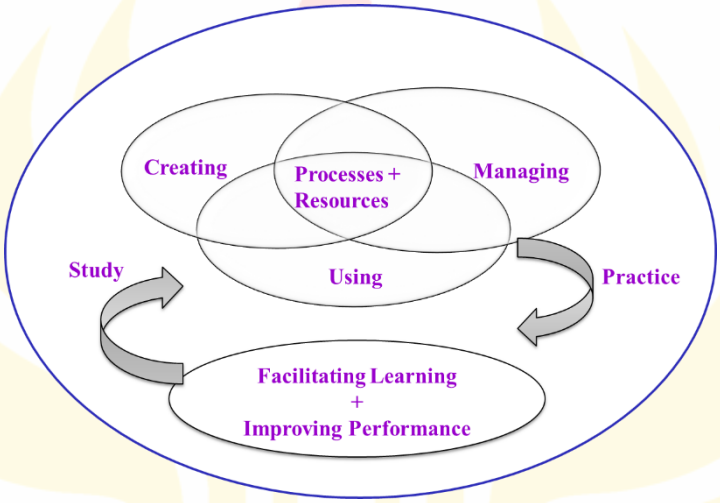
Gambar 2.1 Definisi Teknologi Pendidikan AECT 1994

Definisi teknologi pendidikan terus berkembang, sampai pada tahun 2004 AECT mengemukakan secara resmi definisi teknologi pendidikan yang baru. Berikut di bawah ini definisi teknologi pendidikan oleh AECT tahun 2004.

> *Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appoproate technological processes and resources* (Januszewski dan Molenda, 2008: 1).

Artinya, teknologi pendidikan adalah studi dan etika praktik untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses teknologi yang tepat dan sumber daya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.2 Definisi Teknologi Pendidikan AECT 2004

2.1.2 Kawasan Teknologi Pendidikan

Definisi Teknologi Pendidikan menurut AECT 1994 dirumuskan berdasarkan lima bidang garapan yaitu desain, pengembangan, pemanfaatan, Pengelolaan, dan Penilaian. Berikut rincian lima kawasan Teknologi Pendidikan secara lengkap:

1. Kawasan Desain

   Kawasan desain merupakan proses untuk menentukan kondisi belajar. Tujuan dari kawasan ini adalah menciptakan strategi dan produk pada tingkat makro, seperti program dan kurikulum, serta pada tingkat mikro seperti pelajaran dan modul. Kawasan desain paling tidak meliputi empat cakupan utama dari teori dan praktek. Kawasan desain meliputistudi mengenai desain sistem pembelajaran, desain pesan, strategi pembelajaran, dan karakteristik siswa.

2. Kawasan Pengembangan

Kawasan pengembangan merupakan proses penerjemahan spesifikasi desain ke dalam bentuk fisik. Kawasan pengembangan mencakup banyak variasi teknologi yang digunakan dalam pembelajaran. Kawasan pengembangan dapat dioriganisasikan dalam empat kategori, yaitu teknologi cetak (yang menyediakan landasan untuk kategori yang lain), teknologi audiovisual, teknologi berasaskan komputer, dan teknologi terpadu.

3. Kawasan Pemanfaatan

Kawasan Pemanfaatan, adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar. Fungsi kawasan pemanfaatan penting karena kawasan ini memperjelas hubungan siswa dengan bahan dan sistem pembelajaran. Kawasan pemanfaatan mempunyai empat kategori, yaitu pemanfaatan media, difusi inovasi, implementasi dan institusionalisasi (pelembagaan), serta kebijakan dan regulasi.

4. Kawasan Pengelolaan

Kawasan Pengelolaan, meliputi pengendalian Teknologi Pembelajaran melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan supervisi. Terdapat empat kategori dalam kawasan pengelolaan, yaitu pengelolaan proyek, pengelolaan sumber, pengelolaan sistem penyampaian, dan pengelolaan informasi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5. Kawasan Penilaian

Kawasan Penilaian, ialah proses penentuan memadai tidaknya pembelajaran dan belajar. Kawasan penilaian dibedakan pengertian antara penilaain program, penilaian projek dan penilaian produk. Kawasan penilaian terdiri menjadi empat subkawasan, yaitu analisis masalah, pengukuran acuan-patokan, penilaian formatif dan penilaian sumatif.

Selain lima kawasan definisi teknologi pendidikan dari AECT tahun 1994, berikut komponen utama definisi teknologi pendidikan dari AECT tahun 2004 dalam praktik pendidikan (Subkhan, 2013: 14-16).

1. Proses (*processes*), merupakan proses teknologis (*technological processes*) atau proses yang bersifat teknologis/ teknis, di sinilah proses dapat dipahami secara sederhana sebagai metode dan teknik-teknik. Proses pada definisi teknologi pendidikan tahun AECT 2004 dipahami sebagai proses dalam seluruh aktivitas teknologi pendidikan, yaitu aktivitas kreasi, penggunaan, pengelolaan, dan bahkan kajian (*study*).
2. Sumber (*resourcess*), dapat dipahami sebagai sumber-sumber belajar baik berwujud material maupun non-material, insani maupun non-insani. Intinya adalah segala hal yang menjadi sumber bagi proses pembelajaran.
3. Kreasi (*creating*), dapat dipahami sebagai aktivitas awal dalam rangkaian praktik teknologi pendidikan, hal itu karena pada dimensi kreasi inilah desain pembelajaran (*learning design*) dirumuskan dan disusun sebagai acuan utama dalam implementasi atau proses pembelajaran nantinya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4. Penggunaan (*using*), adalah implementasi desain pembelajaran, penggunaan media dan metode pembelajaran, dan juga proses evaluasi pembelajaran.
5. Pengelolaan (*managing*), adalah mengelola aktivitas kreatif (penyusunan desain pembelajaran, juga metode dan evaluasi pembelajaran serta produksi media) dan implementasinya (proses pembelajaran).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini masuk dalam kawasan pengelolaan pada AECT 1994, dimana dalam kepemimpinan kepala sekolah pimpinan membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja, yaitu pimpinan harus membantu kelompok dalam menganalisa situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif (guna efisien kerja), sedang pemimpin harus dapat dipandang sebagai ahli prosedur. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin mempunyai beberapa tugas dan tanggung jawab, salah satunya dalam bidang supervisi. Bidang supervisi yang dimaksud adalah tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Sasaran akhir kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran, yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk menciptakan situasi belajar mengajar.

Sejalan dengan pemaparan Seels & Richey (1994:52):

> Banyak teknolog pembelajaran memegang jabatan yang jelas memerlukan fungsi pengelolaan. Misalnya, seorang Direktur Pusat Sumber Belajar pada sebuah universitas. Orang ini bertanggung jawab atas keseluruhan program pusat media tersebut. Program-program yang dilakukan oleh mereka itu dapat sangat berbeda, akan tetapi keterampilan dasar yang diperlukan untuk mengelola program tersebut tetap sama. Keterampilan yang dimaksud meliputi pengorganisasian program, supervisi personil, perencanaan, pengadministrasian dana dan fasilitas, serta pelaksanaan perubahan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut Makawimbang (2012:6), kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

Sedangkan Owens (Wahab & Umiarso, 2011:89) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.

Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Rivai (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:46), kepemimpinan juga dapat dimaksudkan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini: yaitu, (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

anggota kelompok bukanlah tanpa daya, dan (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Indrafachrudi (2006:2) menyimpulkan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu. Tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.

Sejalan dengan Basri (2014:11) yang menyatakan kepemimpinan merupakan daya dan upaya yang dilakukan oleh seseorang, yang menjabat sebagai pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar menjalankan rencana kerja yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

Soetopo & Soemanto (1984:1) memaparkan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian hingga/rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama.

Unsur-unsur yang terlibat dalam situasi kepemimpinan adalah:

1. Orang yang dapat mempengaruhi orang lain disatu pihak.
2. Orang yang dapat pengaruh dilain pihak.
3. Adanya maksud-maksud atau tujuan tertentu yang hendak dicapai.
4. Adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu itu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Drs. S.P. Sagian M.P.A. (Soetopo & Soemanto, 1984:1) menyatakan: "kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber, dan alat-alat (*resources*) tersedia bagi suatu organisasi".

Drs. Sobari (Soetopo & Soemanto, 1984:2) menandaskan sikap dan cara kerja pemimpin adalah sebagai berikut:

> Pemimpin yang ingin mencapai kemajuan dalam program pendidikan sekolahnya harus menyadari, bahwa hubungan antar manusia (*human relationship*) yang baik merupakan landasan penting dalam kepemimpinannya.

Danim (2010:6) memaparkan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi-definisi ini memberikan gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Beberapa rumusan lain yang dapat ditarik dari definisi di atas adalah:

1. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi da memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Aktivitas pemimpin antara lain terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mecapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

3. Aktivitas pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni (*art*) dan bukan ilmu (*science*) untuk mengkoordinasi dan memberikan arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untu membuat prakasa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreativitas lain, dank arena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai.
5. Pimpinan selalu berada dalam situasi sosial, sebab kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu dengan individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan.
6. Pimpinan tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.

Jadi jika ditarik kesimpulan pengertian kepemimpinan dari berbagai ahli tersebut di atas adalah suatu bentuk interaksi antara pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin sebagai proses mengarahkan dan membimbing dalam suatu kegiatan kelompok guna mencapai suatu tujuan bersama.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi utama kepemimpinan menurut Makawimbang (2012:31), antara lain:

1. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir dari yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan ujian.

3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisi situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.

4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberikan kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

5. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Sedangkan fungsi pemimpin menurut Wahjosumidjo (2011: 40) adalah sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok;

2. Seorang pemimpin menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Dalam suatu kelompok pemimpin harus bisa menjalankan fungsinya dengan bijaksana serta bertanggung jawab guna fungsi-fungsi yang sudah ditetapkan dapat berjalan dengan baik.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Fungsi utama pemimpin adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja yang khas antara lain (Soetopo & Soemanto, 1984:6):

1. Pimpinan membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik sehingga seorang pimpinan yang menganggap dirinya sebagai seorang yang mengharapkan kerjasama, dengan memiliki fungsi yang khusus, dengan sikap-sikap yang didasarkan atas penghargaan terhadap nilai integritas akan berhasil untuk menciptakan suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.

2. Pimpinan membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut serta dalam memberikan perangsang dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuannya.

3. Pimpinan membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja, yaitu pimpinan harus membantu kelompok dalam menganalisa situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif (guna efisien kerja), sedang pemimpin harus dapat dipandang sebagai ahli prosedur.

4. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman, di sini pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk melatih kelompok menyadari proses da nisi pekerjaan yang dilakukan dan kemudian berani meilai hasilnya secara jujur dan obyektif.

2.2.3 Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Makawimbang (2012:21) mengemukakan ada 3 gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis/Otoriter

   Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas akan tetapi kurang perhatian pada kebutuhan para pekerjanya. Gaya kepemimpinan otoriter ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai sebagai penguasa tunggal.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

   Gaya kepemimpinan yang mengikutsertakan anggota bawahan dalam pengambilan keputusan dalam rangka menumbuhkan komitmen kerja untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez Faire*)

   Gaya kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin tidak hanya berusaha untuk menjalankan kontrol atau pengaruh terhadap para anggota kelompok. Dalam gaya kepemimpinan ini cenderung pemimpin sering memberi kekuasaan pada bawahan. Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sedangkan dalam bukunya Kartono (1990: 56) “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyebutkan bahwa ada delapan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis

   Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi daya tarik dan pembawamyang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang itu memiliki karisma begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperoleh sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

   Tipe kepemimpinan yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain: (1) mengganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, (2) bersikap terlalu melindungi, (3) jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam mengambil keputusan sendiri, (4) tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, (5) tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, dan (6) selalu bersikap maha tahu dan

maha benar. Selanjutnya tipe kepemimpinan yang maternalistis juga mirip dengan tipe yang paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap over protective atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih saying yang berlebihan.

3. Tipe Militeristis

   Tipe ini sifatnya sok kemiliteran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer, tetapi jika dilihat seksama tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain: (1) lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana, (2) menghindari kepatuhan mutlak dari bawahan, (3) sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan, (4) menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya, (5) tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya, dan (6) omunikasi hanya berlangsung searah saja.

4. Tipe Otokratis atau Otoritatif

   Kepemimpinan ini didasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpin selalu berperan sebagai pemain tunggal. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Pemimpin otokratis senantiasa berkuasa absolute, tunggal, dan merajai keadaan. Perilaku kepemimpinan seperti ini mempunyai lima ciri atau karakter yaitu (1) semua kebijaksanaan atau policy ditetapkan oleh pemimpin sendiri, (2) pelaksanaan diserahkan kepada bawahannya, (3) semua perintah

pemberian dan pembagian tugas dilaksanakan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan bawahannya, (4) bawahan harus patuh dan setia kepada pemimpin, dan (5) pemimpin berusaha membatasi hubungan dengan para staff.

5. Tipe Laisser Faire

   Kepemimpinan yang sangat praktis dan membiarkan kelompoknya serta setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompok, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan. Pemimpin hanya bersifat simbol dan tidak memiliki keterampilan teknis. Dalam hal ini pemimpin laisser faire pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab bawahan dalam situsi kerja sedemikian itu sama sekali tidak memimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang semau sendiri dengan irama dan tempo sendiri.

6. Tipe populistis

   Kepemimpinan populates berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional serta mempercayai dukungan dan bantuan hutang-hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali nasionalisme.

7. Tipe administratif atau eksekutif

   Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari eknokrat dan administrator yang mampu

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk menetapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administrative diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern, dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

8. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahannya, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada respon atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru pada partisipatif aktif dan setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan gejala-gejala sebagai berikut: (1) organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor, (2) otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga mereka merasa senang, puas, pasti, dan rasa aman menyadari setiap tugas kewajibannya, (3) diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya dan kelancaran kerja sama dari setiap warga kelompok, dan (4) pemimpin demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi pencapaian

tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.

Dengan mengetahui berbagai gaya dan tipe kepemimpinan yang ada diharapkan para pemimpin pendidikan khususnya kepala sekolah dapat memilih dan menerapkan perilaku kepemimpinan mana yang dipandang efektif berdasarkan sifat-sifat, perilaku kelompok dan kondisi serta situasi lembaga yang dipimpinnya.

2.2.4 Syarat Pemimpin

Makawimbang (2012:30) memaparkan sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan yang dipimpinnya, maka pemimpin tersebut harus memenuhi syarat-syarat sehingga pemimpin tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta dapat bekerja dengan staff dalam hal ini guru yang merupaan rekan kerja dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Adapun syarat-syarat yang harus dimiliki pemimpin pendidikan tersebut antara lain:

1. Rendah hati dan sederhana
2. Bersifat suka menolong
3. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
4. Percaya kepada diri sendiri
5. Jujur, adil dan dapat dipercaya

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

6. Keahlian dalam jabatan

Hasil penyelidikan Tead (Indrafachrudi, 2006:22) dianggap penting sekali bagi kepemimpinan pendidikan. Ia menyarankan sifat pemimpin pendidikan sebagai berikut:

1. Memiliki kesehatan jasmaniah dan rohaniah yang baik
2. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai
3. Bersemangat
4. Jujur
5. Cakap dalam memberi bimbingan
6. Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan
7. Cerdas
8. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya.

Menjadi seorang pemimpin dituntut memiliki syarat seperti yang disebutkan di atas sebab seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab besar guna mencapai tujuan bersama yang telah disepakati di awal. Karena berhasil atau tidaknya suatu tujuan berpengaruh pada kepemipinan seorang pemimpin di kelompok tersebut.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan untuk:

1. Memahami administrasi sekolah lebih banyak daripada personal yang lain.
2. Memiliki pandangan yang jitu dan tinggi terhadap masa depan para guru dan berusaha membantu mereka.
3. Memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik, membantu menganalisa dan memperbaiki serta meningkatkannya.
4. Memahami dan trampil memelihara moral kerja & sekolah.
5. Mengetahui bagaimana mendayagunakan ketrampilan para anggota staf dengan memanfaatkan orang-orang yang lebih tahu banyak tentang apa yang akan mereka lakukan. (Soetopo & Soemanto, 1984:14)

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Seseorang yang menduduki profesi pemimpin pendidikan, dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mewarnai pola kepemimpinan (Soetopo & Soemanto, 1984:16-18).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1. Faktor-faktor legal sebagai pengaruh dalam kepemimpinan.

   Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin pendidikan akan berhadapan dengan peraturan-peraturan formal dan instansi structural yang berada di atasnya. Di Indonesia, falsafah Pancasila, UUD ’45, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, dan undang-undang lainnya akan mempengaruhi pola

kepemimpinan pendidikan. Demikian pula dalam kaitannya dengan standar yang berkaitan dengan pengangkatannya sebagai pemimpin pendidikan. Misalnya yang berhubungan dengan sertifikasi, pola penyeleksian, kualifikasi professional dan tuntutan lainnya. Hal ini akan berpengaruh dalam kepemimpinan pendidikan seseorang.

2. Kondisi sosial ekonomi dan konsep-konsep pendidikan sebagai pengaruh dalam kepemimpinan.

   Faktor ini terdiri dari dua macam, yaitu:

   a. Kondisi sosial-ekonomi yang memungkinkan tersedianya sumber-sumber dan fasilitas pendidikan. Bantuan individu maupun masyarakat terhadap pendidikan dalam hal fasilitas akan membantu juga memperlancar jalannya pendidikan. Faktor sosial-ekonomi pemimpin pendidikan juga akan mewarnai pola kepemimpinannya.

   b. Konsep tujuan pendidikan para pemimpin masyarakat dan para warga pada umumnya akan berpengaruh terhadap pola kepemimpinan. Termasuk pemahaman pemimpin itu sendiri terhadap tujuan pendidikan akan mewarnai tindakan kepemimpinannya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3. Hakekat dan atau ciri sekolah sebagai pengaruh kepemimpinan.

   Faktor ini berkaitan dengan ciri dan atau hakekat para staf, para murid dan jenis sekolah akan mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Sistem administrasi, kurikulum yang digunakan dan

pendekatan yang digunakan dalam sistem pendidikan akan berpengaruh juga terhadap sistem kepemimpinan pendidikan.

4. Kepribadian pemimpin pendidikan dan latihan-latihan sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.

   Tidak dapat diingkari bahwa individu itu sendiri membawa sesuatu dalam jabatannya. Energinya, loyalitasnya, pandangan hidupnya dan atribut-atribut professional yang melekat padanya akan berpengaruh terhadap sistem kepemimpinannya.

   Disamping hal di atas, pendidikan tambahan dan latihan-latihan yang memperkaya jabatan pimpinannya, akan mempengaruhi sistem kepemimpinannya.

5. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam teori pendidikan sebagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.

   Tugas kepemimpinan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai perubahan teori dan metode aktivitas belajar. Konsep-konsep pertumbuhan dan perkembangan anak membawa implikasi terhadap prosedur pengajaran di kelas. Hal ini kan berbeda dengan sepuluh tahun yang lalu atau lebih.

   Perubahan dan perkembangan kurikulum juga menghendaki persiapan kepemimpinan dan ketrampilan kepemimpinan yang baru. Yang jelas, perubahan dalam teori-teori pendidikan akan mengubah juga strategi pengelolaan dan kepemimpinan di sekolah.

6. Kepribadian dan training kepala sekolah mempengaruhi kepemimpinan.

   Adalah suatu kenyataan bahwa individu itu sendiri membawa sesuatu dalam pekerjaan. Tenaganya, loyalitasnya, dan lain-lain atribut personal maupun profesional akan merupakan faktor signifikan yang berpengaruh terhadap jenis kepemimpinannya di sekolah. Oleh sebab itu suatu kewajiban moral dan tentunya professional di Indonesia untuk menunut adanya kualifikasi professional dan personal untuk para kepala sekolah.

   Organisasi di mana ia turut juga mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah. Kelompok-kelompok semacam itu membantu kepala sekolah menemukan pengetahuan sehingga ia menjadi pribadi yang profesinal.

2.3 Kepala Sekolah

2.3.1 Pengertian Kepala Sekolah

Wahjosumidjo (2011: 83) memaparkan kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata "memimpin" dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata "memimpin" mengandung konotasi "menggerakkan,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain."

Sedangkan Basri (2014:40) berpendapat kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah dituntut memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakannya (Sulistiya, dalam jurnal 2013).

Makawimbang (2012:61) memaparkan kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, peneliti menyimpulkan kepala sekolah merupakan seorang pemegang peran penting dalam suatu sekolah yang dipercaya oleh banyak pihak untuk memimpin, mengarahkan, membimbing bawahannya (guru dan staff) guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3.2 Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Makawimbang (2012:81), Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di dalam suatu sekolah mempunyai tugas yang kompleks dan sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah. Tugas Kepala Sekolah yang kompleks tersebut, tidak dapat dirumuskan seluruhnya ke dalam suatu prosedur kepala sekolah. Meski pun demikian, standar minimal prosedur tugas Kepala Sekolah dapat digolongkan menjadi tujuh tugas pokok sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Edukator)

   Kepala Sekolah sebagai pendidik mempunyai 7 aspek penting yaitu:

   a. Mengajar di kelas
   b. Memberikan bimbingan kepada para guru
   c. Memberikan bimbingan kepada karyawan
   d. Memberikan bimbingan kepada siswa
   e. Mengembangkan staf
   f. Mengikuti perkembangan IPTEK
   g. Memberi contoh bimbingan konseling/karier

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

   Kepala Sekolah sebagai manajer mempunyai tugas empat hal penting yaitu:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

a. Menyusun program sekolah

b. Menyusun organisasi kepegawaian di sekolah

c. Mengembangkan staf (guru dan karyawan)

d. Mengoptimalkan sumber daya sekolah

3. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala Sekolah sebagai administrator mempunyai tugas enam hal penting yaitu:

a. Mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling

b. Mengelola administrasi kesiswaan

c. Mengelola administrasi ketenagaan

d. Mengelola administrasi keuangan

e. Mengelola administrasi sarana/prasarana

f. Mengelola administrasi persuratan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia)

a. Menyusun program supervisi

b. Melaksanakan program supervisi

c. Memanfaatkan hasil supervisi

5. Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

   a. Memiliki kepribadian yang kuat

   b. Memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa dengan baik

   c. Memiliki visi dan memahami misi sekolah

   d. Kemampuan mengambil keputusan

   e. Kemampuan berkomunikasi

6. Kepala Sekolah sebagai Inovator

   a. Kemampuan mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah

   b. Kemampuan melaksanakan pembaharuan di sekolah

7. Kepala Sekolah sebagai Motivator

   a. Kemampuan mengatur lingkungan kerja

   b. Kemampuan mengatur suasana kerja

   c. Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*Reward and Punishment*)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dari semua tugas yang diberikan sebagai seorang pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus menjalankan tugasnya dengan bijaksana dan penuh tanggung jawab guna mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya tentu didukung oleh

berbagai pihak atau semua yang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Sutopo & Soemanto (1984:26) menyatakan kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan dan menyerahkan suatu program pengajaran kepada guru-guru untuk dilaksanakan. Kepala sekolah sebagai pemimpin resmi harus mampu menggunakan proses-proses demokrasi atas dasar kualitas sumbangannya. Ia bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu mereka memecahkan permasalahan mereka. Ia hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berpikir bersama. Setiap usaha perubahan program pendidikan hendaknya melalui evaluasi dan perencanaan oleh kelompok. Ia harus mampu mengatasi setiap perbedaan pendapat dan mengambil keputusan melalui pertimbangan kelompok. Ia jangan memveto keputusan kelompok, melainkan menerimanya sebagai dasar pertimbangan selanjutnya. Ia hendaknya menyadari, bahwa partisipasi staf di dalam perencanaan dan pembuatan keputusan adalah membantu mereka untuk bertumbuh. Ia hendaknya membantu guru-guru untuk memberi kesempatan kepada setiap orang untuk berpartisipasi dalam program pengajaran.

Tugas pemimpin pendidikan itu tidak mudah. Ini menuntut segenap kesanggupan kepala sekolah untuk melaksanakannya.

Basri (2014:43), memaparkan tugas utama kepala sekolah adalah sebagai berikut.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1. Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.
2. Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
3. Mengingatkan tujuan akhir dari perubahan.
4. Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
5. Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.

Tugas kepala sekolah secara umum dapat dibagi menjadi dua, yaitu tugas dari proses administrasi dan tugas dari bidang garapan pendidikan. Tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengoordinsikan, melakukan komunikasi, memengaruhi, dan mengadakan evaluasi merupakan komponen tugas proses. Program sekolah, siswa, personel, dana, fasilitas fisik, dan hubungan dengan masyarakat merupakan komponen bidang garapan kepala sekolah dasar. Pada sisi lain, sesuai dengan konsep dasar pengelolaan sekolah, bidang tugas kepala sekolah dasar, yaitu: (1) mengelola pengajaran dan kurikulum, (2) mengelola siswa, (3) mengelola personalia, (4) mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, (5) mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah.

Menurut Dirawat (Basri, 2014:44), tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat digolongkan menjadi dua bidang berikut:

1. Bidang Administrasi

Tugas dalam bidang administrasi adalah tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pengelolaan bidang garapan pendidikan di sekolah, meliputi pengelolaan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, sarana-prasarana, dan hubungan sekolah masyarakat.

a. Pengelolaan pengajaran, merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini, antara lain:

1) Menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk setiap bidang studi dan setiap kelas

2) Menyusun program sekolah untuk satu bulan

3) Menyusun jadwal pelajaran

4) Mengoordinasikan kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran

5) Mengatur kegiatan penilaian

6) Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas

7) Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid

8) Mengoordinasikan kegiatan bimbingan sekolah

9) Mengoordinasikan program nonkurikuler

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

10) Merencanakan pengadaan

11) Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah dan alat-alat pelajaran.

b. Pengelolaan kepegawaian. Termasuk dalam bidang ini adalah menyelenggarakan urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, serta penerapan kode etik jabatan.

c. Pengelolaan kesiswaan, yaitu perencanaan dan penerimaan murid baru, pembagian murid atas tingkat, kelas atau kelompok (grouping), perpindahan dan keluar-masuknya murid-murid (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (special services) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin murid, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

d. Pengelolaan gedung dan halaman, menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah,

keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi ruangan dan halaman sekolah, lapangan tempat bermain, dan sebagainya.

e. Pengelolaan keuangan, menyangkut masalah gaji guru dan staf sekolah, penyelenggaraan otorisasi sekolah, uang sekolah, usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan.

f. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat, termasuk orangtua murid, dan dapat menciptakan kerjasama antara sekolah-sekolah dan lembaga sosial.

Dari keenam bidang tersebut, dapat diklsifikasikan menjadi dua, yaitu mengelola komponen organsasi sekolah yang berupa manusia dan komponn sekolah yang berupa benda.

2. Bidang Supervisi

Tugas bidang supervisi adalah tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan usaha mmberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Sasaran akhir kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa.

Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran, yang berupa perbaikan program

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk menciptakan situasi belajar mengajar. Tugas ini antara lain:

a. Membimbing guru agar mereka memahami secra jelas tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas pengajaran dan tujuan-tujuan;

b. Membimbing guru agar mereka memahami lebih jelas tentang persoalan dan kebutuhan murid;

c. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakatnya, dan mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya;

d. Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar-standar untuk mencapai tujuan sekolah.

Dalam kepemimpinan kelompok, yang memegang peranan penting ialah kepala sekolah sebagai dinamo penggerak segala kegiatan. Indrafachrudi (2006:73) mengemukakan tanggung jawab kepala sekolah akan meningkat secara kualitas dan kuantitas, hal ini disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Suasana kerja guru-guru berbeda. Bagi mereka yang biasa bekerja dalam iklim yang otoriter sangatlah sukar untuk menyesuaikan diri dengan alam demokrasi. Hal ini berbeda dengan guru-guru yang memang biasa bekerja dan dibina secara demokratis. Karena itu kepala sekolah harus bijaksana dalam

memilih cara yang mana yang paling baik untuk mempersatukan guru-guru dalam pendekatan proses kelompok.

2. Agar kepala sekolah dapat menjalankan fungsinya dengan baik sebagai pemimpin kelompok, ia harus memiliki kecakapan dalam memimpin diskusi kelompok.

3. Sebagai pribadi, kepala sekolah akan banyak sekali membantu kelompok. Statusnya akan menimbulkan kecenderungan pada anggota-anggota yang lain untuk mengikutinya. Karena itu, sikap dan tingkah lakunya ikut menentukan. Kesan orang terhadap kepala sekolah sebagai pribadi dan sebagai pemimpin kelompok harus baik.

Seperti yang sudah dipaparkan di atas kepala sekolah memegang peranan sangat penting yaitu sebagai dinamo penggerak di sekolah, setiap apa yang dilakukan dan dikatakan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh dengan keadaan di sekitarnya. Sikap dan tingkah lakunya ikut menentukan. Karena itu kepala sekolah harus bijaksana dalam menjalankan tugas serta tangung jawabnya.

2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Telah disebutkan kepala sekolah memegang peranan penting, yaitu sebagai pemimpin di sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan organisasi sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Wahjosumidjo, 2011:81).

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah selayaknya mampu memimpin dirinya sendiri dan mempunyai kelebihan dibandingkan yang lainnya. Untuk meningkatkan kualitas diri, banyak upaya yang dapat ditempuh. Adair (1984) menyebutkan lima hal yang dapat dilakukan, yaitu: (1) mengenal diri sendiri dengan Strength, Weaknesess, Opportunities, Threats (SWOT), (2) berusaha memiliki Kredibilitas, Akseptabilitas, Moralitas, dan Integritas (KAMI), (3) mempelajari prinsip kepemmpinan, (4) menerapkan prinsip kepemimpinan, dan (5) belajar dari umpan balik (Basri, 2014: 182-183).

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja kepala sekolah *(planning)*; mewujudkan dan menjalankan kinerja suatu organisasi dalam struktur organisasi sekolah yang dipimpinnya *(organization);* bergerak memberikan contoh kepada bawahan sebelum menggerakkan, mengerjakan, melaksanakan program kerja sekolah yang dipimpinnya secara bersama *(actualing)* dan setelah semua berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai yang diprogramkan maka sebagai seorang pemimpin haruslah mengontrol kinerja bawahannya *(controlling)* dan sudah menjadi tugas seorang peimpin untuk mengadakan kontrol/pengawasan sekiranya terdapat masalah di lapangan, maka pemimpin juga berkewajiban mencari solusi/jalan keluarnya, dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah akan berjalan dengan baik sesuai apa yang diharapkan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah memerlukan dukungan semua pihak, baik kepala sekolah yang selalu konsisten untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi maupun kualitas/prestasi siswa itu sendiri serta sarana dan fasilitas yang memadai, di samping guru juga memiliki kesiapan intelektual, emosional, dan moral etis yang tinggi.

Kepemimpinan efektif dapat dilihat dari tujuh perilaku kepala sekolah untuk: (a) menerapkan kepemimpinan sekolah efektif, (b) melaksanakan kepemimpinan instruksional, (c) memelihara iklim belajar yang berpusat pada siswa, (d) mengembangkan profesionalitas dan mengelola SDM, (e) melibatkan orangtua dan menjalin kemitraan dengan masyarakat, (f) mengelola sekolah secara efektif dan melaksanakan program harian, dan (g) melaksanakan hubungan interpersonal secara efektif.

Dalam permendiknas No. 13 Tahun 2007 kompetensi kepemimpinan atau kepala sekolah sebagai leader tidak tertulis secara eksplisit dalam butir-butir kompetensi. Akan tetapi, dirumuskan secara implisit dalam lima dimensi kompetnsi kepala sekolah. Dengan merujuk pada tujuh perilaku kepala sekolah untuk menggambarkan kepemimpinan efektif, butir-butir kompetensi yang ada dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 telah melingkupi dimensi kepemimpinan kepala sekolah.

2.4.1 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di

sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolok ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.

Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Greenfield, 1987). Ungkapan tersebut sejalan dengan temuan Heck, dkk. (1991) bahwa prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan (Mulyasa, 2012:19).

2.5 Kinerja Guru

2.5.1 Pengertian Kinerja Guru

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kinerja sering dikaitkan dengan hasil dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Robbins (1997) mengemukakan, bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Agung & Yufridawati, 2013:155).

Helfert (dalam Sucipto, 1997), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan utuh hasil dan perilaku kerja staf/karyawan selama periode waktu tertentu. Tidak terkecuali dengan institusi sekolah sebagai organisasi pendidikan, keberhasilan maupun kurang berhasilnya pencapaian tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja personil di dalamnya. Salah satu pihak yang dinilai amat menentukan pencapaian hasil dan tujuan itu adalah guru. Alasan utama, guru merupakan pihak yang langsung terkait dengan kegiatan pembelajaran terhadap peserta didiknya, sehingga memiliki peran teramat strategis. Asumsinya, kinerja guru memainkan peran penting dalam pencapaian hasil belajar siswanya.

Sedangkan Wahab & Umiarso (2011:119), Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Gibson, Ivansevic & Donelly (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:34) menyatakan bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.

Wahjosumidjo (2011:430) mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Menurut Karen dan Wilson (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:34), kinerja (performance) guru adalah kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah “kemampuan dan kemauan”.

Motivasi di sini dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat**.**

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdaat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu (W.S. Winkel, 1996:151). Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Uno, 2011:1).

Banyak teori motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (need). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik (Don Hellriegel and John W. Slocum, 1979:390) (Uno, 2011:5).

Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih saying, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri (Stephen P. Robbins, 1986:213-214).

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik, agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. Contohnya, profesionalisasi guru dan kematangan dalam melaksanakan tugas guru. Misalnya, guru dapat memahami keadaan peserta didik secara perorangan, memelihara suasana belajar yang baik, keberadaan peserta didik (rasa man dalam belajar, kesiapan belajar, bebas dari rasa cemas) dan memperhatikan lingkunganbelajar, misalnya tempat belajar menyenangkan, bebas dari kebisingan atau polusi, tanpa gangguan dalam belajar (Uno, 2011:7).

Atkinson mengemukakan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang, serta intensif: begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal. Motivasi dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang. Guru dapat

memberikan motivasi siswa dengan melihat suasana emosional siswa tersebut. Menurutnya, motivasi berprestasi dimiliki oleh setiap orang, sedangkan intensitasnya tergantung pada kondisi mental orang tersebut.

Brophy mengemukakan suatu daftar strategi motivasi yang digunakan guru untuk memberikan stimulus siswa agar produktif dalam belajar (1) keterkaitan dengan kondisi lingkungan, yang berisi kondisi lingkungan sportif, kondisi tingkat kesukaran, kondisi belajar yang bermakna, dan pengganggu strategi yang bermakna; (2) harapan untuk berhasil, berisi kesuksesan program, tujuan pengajaran, remedial sosialisasi penghargaan dari luar yang dapat berisi hadiah, kompetensi yang positif, nilai hasil belajar (Ibid, 368) (Uno, 2011:8).

Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Uno, 2011:65).

Berdasarkan studinya tentang hubungan antara sikap-sikap kerja dan kinerja kerja Herzberg menyatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja.

Herzberg menemukan kluster-kluster, faktor-faktor terpisah, dan khusus, yang berkaitan dengan kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, rekognisi, karakteristik-karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan hasil yang berkaitan dengan isi (*content*) tugas yang dilaksanakan. Hersberg menamakan faktor-faktor tersebut

motivator-motivator (*moivators*), karena masing-masing faktor berhubungan dengan upaya kuat dan kinerja baik (Winardi, 2007: 87-88).

Jadi, dari beberapa penjelasan di atas tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi guna tercapainya pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan suatu lembaga.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnyasehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

2.5.2 Indikator Kinerja Guru

Menilai kualitas guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan input bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing, (3). Guru sebagai administrator kelas.

Dari deskripsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Saondi & Suherman, 2010:23).

Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 mengatur tentang standar formal proses pembelajaran di sekolah. Standar proses tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Penentuan aspek pengukuran dilakukan dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang

komprehensif terhadap kinerja guru tersebut untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah.

Sejalan dengan Muhadjir (1999: 80-85) terdapat empat model pengukuran kinerja guru. Kriteria pengukuran kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Model STAG (Standard Teacher Competence Uppraisal Guide), yang mengetengahkan empat komponen yang terdiri dari tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi dan profesionalitas serta kemasyarakatan.
2. Model Rob Norris yang mengetengahkan enam komponen terdiri dari kualitas personal profesional, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan di kelas, dan penampilan siswa.
3. Model Oregon (OCE CBTE: Oregon College of Education Competency Based Teacher Education), yang mengetengahkan lima komponen, yang terdiri dari perencanaan dan persiapan kemampuan mengajar, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan hubungan dan tanggungjawab profesional terhadap orang tua, kulikuler, administrasi dan anggaran.
4. Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang telah disadur dari TPAI (Teacher Performance Assesment Instructure) yang mengetengahkan lima komponen yang terdiri dari rencana pengajaran, prosedur mengajar, hubungan antar pribadi, standar profesional, dan persepsi siswa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan uraian tersebut di atas memperlihatkan bahwa terdapat sejumlah aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Pada penelitian ini aspek penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah berdasarkan model APKG yakni perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran yang dalam hal ini akan menjadi indikator untuk mengukur kinerja guru di sekolah.

Mulyasa (2007: 212) memaparkan rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan komponen penting dari KTSP yang pengembangannya harus dilakukan secara profesional. Lebih lanjut disampaikan bahwa RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Dengan demikian RPP merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. RPP perlu dikembangkan untuk mengkoordinasikan komponen pembelajaran, yakni standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok atau standar, indikator hasil belajar dan penilaian. KD berfungsi mengembangkan potensi dasar peserta didik; materi dan standar berfungsi memberikan makna terhadap kompetensi dasar; indikator hasil belajar berfungsi menunjukkan keberhasilan pembentukan kompetensi peserta didik; sedangkan penilaian

UNINES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

berfungsi mengukur pembentukan kompetensi, dan menentukan tindakan yang harus dilakukan apabila kompetensi standar belum terbentuk atau tercapai.

Lebih lanjut Kunandar (2011: 264) secara garis besar dapat ditulis langkah-langkah membuat RPP yaitu meliputi beberapa hal: (1) identitas pelajaran; menuliskan nama mata pelajaran, kelas, semester, dan alokasi waktu, (2) SK atau KD; menuliskan standar kompetensi dan kompetensi dasar sesuai standar, (3) indikator; mengembangkan setiap KD menjadi beberapa indikator, dan indikator menggunakan kata-kata operasional, (4) materi pelajaran; cantumkan materi pelajaran dan dilengkapai uraiannya yang telah dikembangkan dalam silabus, (5) tujuan pembelajaran; disesuaikan dengan indikator, (6) scenario pembelajaran; langkah-langkah yang harus dilakukan, (7) sumber belajar, dan (8) penilaian. Oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan mambuat dan menyusun RPP yang lengkap yang mana memiliki semua unsur seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

Pelaksanaan proses pembelajaran meliputi beberapa tahapan yakni; (1) memulai pelajaran, dengan hal: (a) memberi tahukan kegunaan bahan pelajaran yang pada saat itu digunakan dan kaitan atau hubungan dari pelajaran tersebut, (b) menempatkan pokok masalah pelajaran pada saat itu dengan ruang lingkup yang luas, (c) menjelaskan hubungan atau kaitan dengan pelajaran yang lalu, (d) menghubungkan bahan pelajaran dengan pengetahuan yang ada di benak murid atau siswa, (e) menunjukkan bahan pelajaran dari pokok masalah; (2) melaksanakan inti pelajaran dengan cara: (a) menyajikan materi pelajaran, (b) menggunakan strategi, pendekatan, dan metode mengajar, (c) menggunakan alat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

peraga, media pembelajaran jika dibutuhkan, (d) mengelola kelas, (e) memberikan penguatan, (f) memiliki keterampilan bertanya; (3) mengakhiri pelajaran, dengan cara: (a) merangkum atau membuat garis besar dari pembahasan atau materi yang disampaikan pada saat pelajaran berlangsung tadi, (b) mengkoordinasikan perhatian siswa terhadap pokok pembelajaran, (c) mengorganisasikan semua kegiatan atau pelajaran yang telah dipelajarai dan , (d) melakukan tindak lanjut dari pemberiaan materi yang telah disampaikan.

Pelaksanaan penilaian pembelajaran berupa: (1) memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki cara belajar mengajar, (2) mengukur kemampuan siswa baik kemampuan setelah mengikuti pembelajaran maupun selama proses pembelajaran.

Tahapan terakhir adalah melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian ditunjukkan dengan cara: (1) menentukan tercapainya atau tidak ketuntasan belajar siswa baik perseorangan maupun klasikal, (2) menentukan program perbaikan dan pengayaan, dan (3) menentukan nilai kemajuan belajar siswa.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Wahab & Umiarso (2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah:

1. Kepribadian dan Dedikasi

   Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian guru akan tercemin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Hal ini berarti tercemin suatu dedikasi yang tinggi dari guru sebagai pendidik.

Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan medidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik.

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi pencapaiannya. profesionalisme guru harus sejalan dengan perkembangan teknologi.

Terlepas dari perkembangan teknologi yang harus diimbangi oleh *skill* guru dalam mengikuti pola tersebut, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu (1) guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya, (2) guru menguasai secara mendalam

bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

3. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

b. Kompetensi Kepribadian

c. Kompetensi sosial

d. Kompetensi Profesional

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, ketrampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang semakin meingkat. Sebaliknya, jika

kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa, melainkan juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Untuk itu, kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tanpa kemampuan mengajar yang baik, sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankaan tugas dan fungsinya masing-masing.

4. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif guna menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah,personalia sekolah, dengan masyarakat.

Hal ini dipertegas E. Mulyasa bahwa tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi, yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat. Tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah antara lain: (1) memelihara kelangsungan hidup sekolah, (2) meningkatkan mutu pendidikan sekolah, (3) memperlancar kegiatan belajar mengajar, (4) memperoleh bantuan dan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dukungan masyarakat dalam pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah. Sedangkan, tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat berdasarkan kebutuhan masyarakat antara lain: (1) memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, (2) memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat, (3) menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, (4) memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya.

Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontinu, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat. Guru, di samping mampu melakukan tugasnya masing-masing di sekolah, mereka juga diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas-tugas hubungan dengan masyarakat. Mereka bisa mengetahui aktivitas-aktivitas masyarakatnya, paham akan adat istiadat, mengerti aspirasinya, mampu membawa diri di tengah-tengah masyarakat, bisa berkomunikasi dengan mereka dan mewujudkan cita-cita mereka. Untuk mencapai hal itu, diperlukan kompetensi dan perilaku dari guru yang cocok dengan struktur sosial masyarakat setempat. Sebab, ketika kompetensi dan perilaku guru tidak cocok dengan struktur sosial dalam masyarakat maka akan terjadi benturan pemahaman dan salah pengertian terhadap program yang dilaksanakan sekolah dan berakibat tidak adanya dukungan masyarakat terhadap sekolah, padahal sekolah dan masyarakat memiliki kepentingan yang sama dan peran

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

yang strategis dalam mendidik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Ukuran kinerja menurut Terence (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:37), dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

1. Quality of work – kualitas hasil kerja
2. Promptness – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. Initiative – prakasa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Capability – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. Communication – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain

Untuk itu standar kerja perlu dirumuskan sebagai acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Gibson dan Donelly, patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru menurut Saondi & Suherman (2010:60) dapat dilakukan melalui beberapa terobosan, antara lain:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1. Kepala sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:
   a. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
   b. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapidan dapat melihat hasil kerjanya.
   c. Memeberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yang diberikan sesama guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah.
   d. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.
2. Dinas pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada sector pendidikan dapat melakukan langkah sebagai berikut:
   a. Memberikan kemandirian kepada sekolah secara utuh.
   b. Mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru.
   c. Menganalisis setiap persoalan yang muncul di sekolah.
   d. Menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala sekolah dan guru terhadap persoalan yang dihadapi guru.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mecerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya, dan sebaliknya.

2.6 Pendidikan Inklusif

2.6.1 Pengertian Pendidikan Inklusif

Pendidikan inklusif adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam satu lingkung pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya (Permendiknas No. 70, No. 2009, Pasal 1).

Denis dan Enrica mengemukakan pendapat Smith (Zuroidah & F, dalam jurnal 2015) bahwa ‘inklusi’ merupakan istilah terbaru yang digunakan untuk mendeskripsikan penyatuan bagi anak-anak berkelainan (penyandang cacat) ke dalam program sekolah. Inklusi juga berarti penerimaan anak-anak yang memiliki hambatan ke dalam kurikulum, lingkungan, interaksi sosial, dan konsep dari visi misi sekolah.

Di Indonesia, pendidikan inklusi dipahami oleh pemerintah dan banyak dirujuk dalam oleh masyarakat sebagai sistem layanan pendidikan yang

mengikutsertakan anak berkebutuhan khusus belajar bersama dengan anak sebayanya di sekolah regular yang terdekat dengan tempat tinggalnya. Penyelenggaraan pendidikan inklusi menuntut pihak sekolah melakukan penyesuaian baik dari segi kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, maupun sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individupeserta didik. Pendidikan inklusi sebagai sistem layanan pendidikan mempersyaratkan agar anak berkelainan dilayani disekolah-sekolah terdekat, di kelas regular bersama-sama teman seusianya. Melalui pendidikan inklusif, anak berkebutuhan khusus dididik bersama anakanak lainnya (normal) untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya (Ilahi, 2013:21).

Prastyono (2013) memaparkan dalam jurnalnya "Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusif", Pendidikan Inklusi adalah pendidikan yang didasari semangat terbuka untuk merangkul semua kalangan dalam pendidikan. Pendidikan Inklusi merupakan Implementasi pendidikan yang berwawasan multikural yang dapat membantu peserta didik mengerti, menerima, serta menghargai orang lain yang berbeda suku, budaya, nilai, kepribadian, dan keberfungsian fisik maupun psikologis. Adapun filosofi yang mendasari pendidikan inklusi adalah keyakinan bahwa setiap anak, baik karena gangguan perkembangan fisik/mental maupun cerdas/bakat istimewa berhak untuk memperoleh pendidikan seperti layaknya anak-anak "normal" lainnya dalam lingkungan yang sama. Secara lebih luas, ini bisa diartikan bahwa anak-anak yang "normal" maupun yang dinilai memiliki kebutuhan khusus sudah selayaknya dididik bersamasama dalam sebuah keberagaman yang ada di dalamnya,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pendidikan inklusif diharapkan dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan partisipasi anak bersekolah (berkebutuhan khusus) dan dalam waktu bersamaan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam konteks yang lebih luas, pendidikan inklusi juga dapat dimaknai sebagai satu bentuk reformasi pendidikan yang menekankan sikap anti diskriminasi, perjuangan persamaan hak dan kesempatan, keadilan, dan perluasan akses pendidikan bagi semua, peningkatan mutu pendidikan. Selanjutnya pada konteks pendidikan luar biasa di Indonesia, pendidikan inklusi bukanlah satu-satunya cara mendidik disabled children dengan maksud untuk mengantikan pendidikan segregasi. Melainkan, suatu alternatif, pilihan, inovasi, atau terobosan/pendekatan baru disamping pendidikan segregasi yang sudah berjalan lebih dari satu abad.

Sedangkan Darma & Rusyidi (2015) dalam jurnalnya "Pelaksanaan Sekolah Inklusi di Indonesia" mengemukakan sekolah inklusi merupakan salah satu bentuk pemerataan dan bentuk perwujudan pendidikan tanpa diskriminasi dimana anak berkebutuhan khusus dan anak-anak pada umumnya dapat memperoleh pendidikan yang sama. Dalam pendidikan inklusi anak berkebutuhan khusus tidak mendapat perlakuan khusus ataupun hak-hak istimewa, melainkan persamaan hak dan kewajiban yang sama dengan peserta didik lainnya.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Pendidikan inklusi adalah suatu kebijakan pemerintah dalam mengupayakan pendidikan yang bisa dinikmati oleh setiap warga negara agar memperoleh pemerataan pendidikan tanpa memandang anak berkebutuhan khusus maupun anak-anak pada umumnya agar bisa bersekolah dan memperoleh pendidikan yang layak dan berkualitas untuk masa depan kehidupannya.

2.6.2 Tujuan Pendidikan Inklusi

Pasal 2 Permendiknas No. 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif bagi Peserta didik yang Memiliki Kelainan dan Memiliki Potensi Kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa, dijelaskan bahwa tujuan pendidikan inklusif adalah:

(a) memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, dan sosial atau memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya.

(b) Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang menghargai keanekaragaman, dan tidak diskriminatif bagi semua peserta didik sebagaimana yang dimaksud pada huruf a.

Dengan telah diaturnya pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada semua peserta didik berkebutuhan khusus yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, dan sosial atau memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya, akan memberikan pilihan kepada orang tua untuk memilih sekolah yang dianggap terbaik untuk putra/putrinya yang memiliki kebutuhan khusus baik yang memiliki hambatan atau yang memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa. Pilihan sekolah bisa melalui satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, atau satuan pendidikan khusus (PP No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Di sisi lain dengan adanya pengaturan ini maka pemerintah dan setiap satuan pendidikan umum/kejuruan harus mempersiapkan untuk dapat melayani peserta didik berkebutuhan khusus.

Seperti telah dikatakan bahwa berbicara pendidikan inklusif adalah berbicara semua anak (*educational for all*). Dengan diterimanya peserta didik-peserta didik berkebutuhan khusus disetiap satuan pendidikan umum/kejuruan berarti telah memulai untuk menyelenggarakan pendidikan yang menghargai keanekaragaman dan tidak diskriminatif bagi semua peserta didik berkebutuhan khusus.

Implementasi pendidikan inklusif akan memberikan masukan bagi setiap perencana dan pelaksana pendidikan agar memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan khusus semua peserta didik.

2.6.3 Fungsi Pendidikan Inklusif

Fungsi pendidikan inklusif adalah untuk menjamin semua peserta didik berkebutuhan khusus mendapat kesempatan dan akses yang sama untuk memperoleh layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya dan bermutu di berbagai jalur, jenis, dan jenjang pendidikan, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi peserta didik berkebutuhan khusus untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.6.4 Manfaat Pendidikan Inklusif

Manfaat pendidikan inklusif bagi peserta didik berkebutuhan khusus adalah mereka memiliki rasa percaya diri dan memiliki kesempatan menyesuaikan diri serta emiliki kesiapandalam menghadapi kehidupan yang nyata pada lingkungan pada umumnya. Peserta didik berkebutuhan khusus terhindar dari label atau sebutan yang tidak baik, memahami pelajaran di sekolah dengan lebih baik dan mampu. Peserta didik berkebutuhan khusus akan lebih mandiri, dapat beradaptasi, aktif, dan dapat menghargai perbedaan, serta memperoleh kesempatan bersosialisasi dan berbagi dengan peserta didik pada umumnya secara alamiah sehingga akan memberikan masukan yang sangat berarti dalam aspek kehidupan.

Manfaat pendidikan inklusif bagi peserta didik pada umumnya adalah peserta didik dapat belajar mengenai keterbatasan dan kelebihan tertentu serta keunikan pada teman-temannya. Peserta didik pada umumnya akan tumbuh rasa kepedulian terhadap keterbatasan dan kelebihan peserta didik berkebutuhan khusus. Peserta didik pada umumnya akan dapat mengembangkan keterampilan sosial, berempati terhadap permasalahan peserta didik berkebutuhan khusus, dan membantu peserta didik yang berkebutuhan khusus dan teman-teman peserta didik pada umumnya lainnya yang mendapat kesulitan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Manfaat pendidikan inklusif bagi guru adalah guru akan lebih tertantang untuk mengajar lebih baik dan dapat mengakomodasi semua peserta didik sehingga akan berupaya untuk meningkatkan wawasannya mengenai keberagaman karakteristik semua peserta didik. Guru akan lebih kreatif dan

terampil mengajar dan mendidik, lebih mengenali peta kelemahan dan kelebihan peserta didiknya. Guru dapat meningkatkan kompetensinya dalam bidang pendidikan khusus. Guru lebih terbuka terhadap perbedaan atau keberagaman peserta didik, mampu mendidik peserta didik yang lebih beragam, lebih terbiasa dan terlatih untuk mengatasi berbagai tantangan pembelajaran, sehingga guru mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Manfaat pendidikan inklusif bagi orang tua adalah orang tua merasa dihargai atau dapat meningkatkan penghargaan terhadap peserta didik. Orang tua merasa senang ketika anaknya dapat bersosialisasi dengan baik tanpa ada diskriminasi dan akan lebih memahami cara memotivasi peningkatan belajar anaknya yang disesuaikan dengan kebutuhan khususnya. Orang tua mengetahui cara membimbing anaknya dengan lebih baik lagi, dapat meningkatkan interaksi dan keterlibatan dalam kegiatan belajar anaknya serta mendapat kesempatan untuk sharing dengan pihak sekolah dan stakeholder lainnya dalam merencanakan pembelajaran untuk anaknya yang disesuaikan dengan kebutuhan khususnya, kekuatannya, kelemahannya, permasalahan dan hambatan lainnya, serta senang ketika ankanya memiliki keterampilan sosial yang baik.

Manfaat pendidikan inklusif bagi pemerintah dan pemerintah daerah adalah kebijakan pendidikan terlaksana berlandaskan azaz demokrasi, berkeadilan dan tanpa diskriminasi karena dapat melaksanakan amanat. Undang-undang dan Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri serta kebijakan-kebijakan sebagai manfestasi keinginan atau harapan Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia, sehingga akan adanya nilai tambah kepercayaan warga negara/masyarakat kepada

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pemerintah, pemerintah daerah dan sekolah khususnya dalam bidang pendidikan. Manfaat lainnya yaitu dapat mempercepat/akselerasi tuntasnya wajib belajarpendidikan dasar Sembilan tahun. Peserta didik mendapatkan hak yang sama dan mendapatkan pendidikan yang lebih luas.

Manfaat pendidikan inklusif bagi masyarakat adalah dapat memaksimalkan potensi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Masyarakat akan lebih sadar bahwa setiap peserta didik berkebutuhan khusus berhak memperoleh pendidikan seperti peserta didik pada umumnya. Masyarakat dapat menyumbangkan pemikiran, ide, gagasan untuk mengembangkan pendidikan yang lebih baik lagi dengan lebih terbuka dan penuh kesadaran.

Manfaat pendidikan inklusif bagi sekolah yaitu pencitraan sekolah meningkat, sekolah lebih terbuka, ramah dan tidak mendiskriminasi. Sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan secara komprehensif bagi semua peserta didik. Sekolah dapat meningkatkan akses bagi semua peserta didik untuk mendapat layanan pendidikan yang baik. Pendidikan tidak diskriminatif. Pembelajaran berpusat pada peserta didik *(child centre)*. Kegiatan pembelajaran dapat mengakomodasi kebutuhan peserta didik. Perilaku guru dapat membuat peserta didik senang belajar. Lingkungan kelas dan sekolah ramah terhadap semua peserta didik. Pembelajaran berbasis gaya belajar *(learning style)* peserta didik. Pembelajaran dilaksanakan dengan aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan (PAIKEM), dan pembelajaran menghargai keberagaman.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.6.5 Pelaksanaan Pendidikan Inklusi di Indonesia

Beberapa hal yang harus mendapat perhatian dalam pelaksanaan pendidikan inklusi ini adalah: (1) Sekolah harus menyediakan kondisi kondisi kelas yang hangat, ramah, menerima keanekaragaman dan menghargai perbedaan dengan menerapkan kurikulum dan pembelajaran yang interaktif; (2) Guru dituntut melakukan kolaborasi dengan profesi atau sumberdaya alam lain dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi; (3) Guru dituntut melibatkan orang tua secara bermakna dalam proses pendidikan; (4) Kepala sekolah dan guru yang nanti akan jadi Guru Pembimbing Khusus (GPK), harus mendapatkan pelatihan bagaimana menjalankan sekolah inklusi; (5) GPK harus mendapatkan pelatihan teknis memfasilitasi anak ABK; (6) Asesmen di sekolah dilakukan untuk mengetahui ABK dan tindakan yang diperlukan. Mengadakan bimbingan khusus, atas kesalahpahaman dan kesepakatan dengan orang tua ABK; (7) Mengidentifikasi hambatan berkait dengan kelainan fisik, social, dan masalah lainnya terhadap akses dan pembelajaran; (8) Melibatkan masyarakat dalam melakukan perencanaan dan monitoring mutu pendidikan bagi semua anak (Suyanto dan Mudjito, 2012:39).

Adapun model sekolah inklusi yang dapat dilakukan di Indonesia adalah sebagai berikut (Darma & Rusyidi, dalam jurnal 2015) :

1. Kelas Reguler (Inklusi Penuh) Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak normal sepanjang hari di kelas regular dengan menggunakan kurikulum yang sama.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Kelas regular dengan Cluster Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak normal di kelas regular dalam kelompok khusus.

3. Kelas Reguler dengan Pull Out Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak normal di kelas regular namun dalam waktuwaktu tertentu ditarik dari kelas regular ke ruang lain untuk belajar dengan guru pembimbing khusus.

4. Kelas Reguler dengan Cluster dan Pull Out Anak berkebutuhan khusus belajar bersama anak norma di kelas regular dalam kelompok khusus, dan dalam waktu-waktu tertentu ditarik dari kelas regular ke kelas lain untuk belajar dengan guru pembimbing khusus.

5. Kelas Khusus dengan Berbagai Pengintegrasian Anak berkebutuhan khusus belajar di dalam kelas khusus pada sekolah regular, namun dalam bidang-bidang tertentu dapat belajar bersama anak normal di kelas regular.

6. Kelas Khusus Penuh Anak berkebutuhan khusus belajar di dalam kelas khusus pada sekolah regular.

Ilahi (2013:72-75) memaparkan landasan penyelengaraan pendidikan inklusi di Indonesia didasari oleh lima pilar besar, yakni landasan filosofis, religius, yuridis, pedagogis dan empiris. Landasan filosofis didasarkan pada Bhineka Tunggal Ika. Landasan religius didasarkan pada kepercayaan kepada Tuhan dan dihadapan Tuhan semua manusia itu sama, mempunyai hak hidup yang sama antara satu dengan lainnya. Landasan Yuridis didasarkan pada peraturan dan perundang yang diterbitkan dalam rangka pelaksanaan pendidikan inklusi, di antaranya UUD 1945 Pasal 31, UU Nomor 20 Tahun 2003, UU Nomor 23 Tahun

2002, Permendiknas Nomor 70 tahun 2009. Landasan pedagogis bertujuan untuk membentuk warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab, yakni individu yang mampu menghargai perbedaan, berpartisipasi dalam masyarakat. Landasan empiris berdasarkan hasil penelitian tentang klasifikasi dan penempatan anak berkebutuhan khusus di sekolah, kelas, atau tempat khusus tidak efektif dan diskriminatif.

Ilahi (2013:45) juga memberikan beberapa karakteristik pendidikan inklusi sebagai berikut: 1. Kurikulum yang fleksibel Penyesuaian kurikulum dalam pendidikan inklusi lebih menekankan pada bagaimana memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan peserta didik, perlunya menyesuaikan kurikulum terkait waktu penguasaan materi pelajaran. Fleksibelitas kurikulum harus menjadi prioritas utama dalam memberikan kemudahan peserta didik. Misalnya, memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan PDBK, terutama berkaitan dengan keterampilan dan potensi peserta didik yang belum berkembang. 2. Pendekatan pembelajaran yang fleksibel Dalam pelaksanaan pendidikan inklusi seorang pendidik harus mampu menggunakan pendekatan yang mampu mengakomodasi seluruh peserta didik tanpa menyulitkan peserta didik dengan berkebutuhan khusus sesuai dengan tingkat kemampuanya. 3. Sistem evaluasi yang fleksibel Penilaian Pendidikan inklusi disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik termasuk peserta didik kebutuhan khusus. Pendidik harus memperhatikan keseimbangan kebutuhan antara peserta didik berkebutuhan khusus dan peserta didik normal lainya. 4. Pembelajaran yang ramah Para peserta didik berkebutuhan khusus memerlukan dukungan dan motivasi yang mampu mendorong mereka

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan. Oleh karenanya, komponen utama yang diperlukan adalah adanya lingkungan yang ramah.

Penilaian hasil belajar di kelas inklusi harus dilakukan dengan fleksibel. Ada dua model penilaian yang dapat digunakan yaitu tes (tulisan, lisan dan perbuatan) dan non-tes (observasi, wawancara, skala sikap). Penilaian di kelas inklusi perlu dilakukan penyesuaian cara, waktu dan isi kurikulum. Penilaian dilaksanakan secara fleksibel, multimetode dan berkelanjutan serta secara rutin mengkomunikasikan dengan orang tua (Ilahi, 2013:178).

2.7 Kinerja Guru Inklusi

Kinerja guru inklusi sangat diperlukan dalam upaya percepatan pelayanan anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi.

Cascio (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:34) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk proses pembelajaran. Dalam konteks sekolah inklusi pendapat ini sangat relevan, yaitu dalam pendidikan inklusi guru harus dapat menciptakan dan menjaga komunitas kelas yang hangat, menerima keanekaragaman, menghargai perbedaan, mengembangkan pembelajaran yang kooperatif, melibatkan kerja sama antar siswa, mengajar secara interaktif, dan mengembangkan kerjasama secara kohesif.

Menurut Karten (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:34), guru inklusi harus memiliki kemampuan dalam pembelajaran pendidikan inklusi yang berkaitan dengan kurikulum, interaksi belajar mengajar dan penilaian.

Dalam pelaksanaannya sekolah inklusif tidaklah mudah karena disamping terbatasnya sumber daya yang relevan dan terbatasnya aksesibilitas juga tidak mudah mengubah nilai-nilai dan keyakinan yang dianut selama ini dalam sekolah reguler menjadi sekolah inklusif. Untuk itu diperlukan kinerja guru yang tinggi dalam memahami nilai-nilai yang harus diyakini dan dikembangkan dalam sekolah inklusif yaitu;

1. Setiap orang berhak mendapat pendidikan,
2. Semua anak dapat belajar,
3. Setiap orang membutuhkan dukungan untuk belajar,
4. Setiap orang dapat mengalami kesulitan belajar pada bidang tertentu atau pada waktu tertentu,
5. Setiap orang harus menghargai perbedaan, dan
6. Sekolah, guru, keluarga dan masyarakat mempunyai tanggungjawab bersama memfasilitasi belajar, bukan hanya anak. (Direktorat PPK-LK Dikdas Kemendiknas, 2010)

Kinerja guru yang tinggi merupakan faktor yang sangat penting dalam membelajarkan anak berkebutuhan khusus tersebut sesuai dengan kekhususan mereka masing-masing. Kekhususan ini tidak hanya hal-hal yang bersifat fisik seperti alat bantu seperti media pembelajaran tetapi juga pertimbangan-pertimbangan psikis yang dapat memotivasi anak dalam pembelajaran.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berbagai upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan oleh pemerintah. Program jangka pendek pemerintah yang telah dilakukan adalah melalui pelatihan pre-servis dan in-servis guna menghasilkan guru yang mampu mengajar anak berkebutuhan khusus dengan berbagai macam keterbatasannya.

Kinerja guru inklusi diukur dari penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor kepada guru menyangkut tugasnya sebagai pengajar, serta interaksi sosial lainnya. Dengan demikian dapat menentukan hal-hal apa saja yang akan dinilai mengenai kinerja guru, yaitu: (a) sekolah yang menyediakan kondisi kelas yang hangat, ramah, menerima keanekaragaman dan menghargai perbedaan. Sekolah harus siap mengelola kelas yang heterogen dengan menerapkan kurikulum dan pembelajaran yang bersifat individual dan kelompok, dan guru harus menerapkan pembelajaran yang interaktif. (b) guru dituntut melakukan kolaborasi dengan profesi dan sumberdaya lain dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. (c) guru dituntut melibatkan kepala sekolah, siswa dan orangtua secara bermakna dalam proses pendidikan pada sekolah inklusi.

2.8 Penelitian yang Relevan

1. Ismarini, E., Djasmi, S., & Suntoro, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Pendidikan*, 1(1): 1-8. Hasil penelitian yang direkomendasikan dari penelitian tersebut adalah bagi guru harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja melalui peningkatan kesadaran diri atas tugas dan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

tanggung jawab yang diemban, dan upaya pengendalian diri untuk senantiasa mematuhi tata tertib yang berlaku. Bagi pihak sekolah, khususnya kepala sekolah agar memberikan pembinaan tentang kinerja guru secara terus menerus baik melalui kedinasan maupun pendekatan reliqius. Upaya penciptaan suasana kondusif harus terus dikembangkan untuk dapat memberikan efek nyaman dalam bekerja

2. Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(1): 19-28. Hasil penelitian yang direkomendasikan dari penelitian tersebut adalah sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakan segala sumber yang ada disekolah sehingga dapat didayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan.

3. Septiana, R., Ngadiman., & Ifada, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan*, 2(1): 107-118. Hasil penelitian yang direkomendasikan dari penelitian tersebut adalah kepala sekolah sebagai supervisor harus lebih dalam membaca situasi saat melakukan pembinaan terhadap guru sehingga pembinaan yang dilakukan dapat mencapai sasaran dan membantu guru dalam menjalankan tugasnya. Sebagai innovator misalnya dengan memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran.

Kepala sekolah perlu lebih memotivasi guru misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi atau menciptakan kondisi di lingkungan kerja yang menyenangkan, melakukan kunjungan kelas sesering mungkin dan lebih mengapresiasi prestasi yang dilakukan sesama guru.

4. Sulistiya, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 1(2): 105-112. Hasil penelitian yang direkomendasikan dari penelitian tersebut adalah sebagai kepala sekolah harus bisa menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik pula. Kepala sekolah seharusnya mampu memimpin dan membina sekolah dengan ketentuan yang berlaku, menciptakan dan mengendalikan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan (menyenangkan, harmonis, dan dinamis), dan secara berkelanjutan membina dan mengevaluasi pelaksanaan tugas guru, sehingga para guru merasa nyaman dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.9 Kerangka Berpikir

Kinerja guru pada sekolah inklusif disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor terpentingnya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Apabila kepemimpinan yang baik diterapkan kepala sekolah dapat dipertahankan maka akan dapat melahirkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik akan dapat melakukan telaah dan analisis dan mengambil keputusan, terhadap hasil analisis tersebut hasilnya dapat dijadikan rancangan-rancangan dan program-program. Hal tersebut sesuai dengan yang terkandung didalam tugas-

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

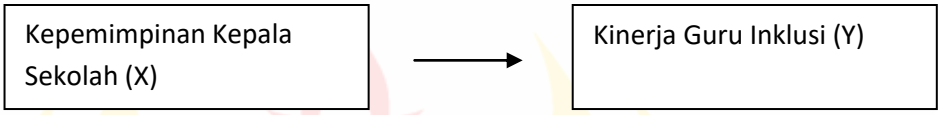
tugas pokok kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai pendidik (edukator), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor (penyelia), kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai motivator.

Selanjutnya, kepala sekolah akan memberikan arahan kepada bawahannya termasuk guru untuk bekerja sesuai dengan alur yang telah ditetapkan secara bersama. Keberhasilan sekolah inklusif sangat ditentukan oleh bantuan dan dukungan kepala sekolah kepada para guru. Bantuan dan dukungan tersebut secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Tolok ukur dari kinerja guru sendiri meliputi aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Di samping itu motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada prestasi kerja, teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang dikemukakan, maka kerangka konseptual sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.3 Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Inklusi

Keterangan:

X = Variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) mencakup: Tugas pokok Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Edukator), Kepala Sekolah sebagai Manajer, Kepala Sekolah sebagai Administrator, Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala Sekolah sebagai Inovator, Kepala Sekolah sebagai Motivator.

Y = Variabel terikat (kinerja guru) melingkupi: perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian.

2.10 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan di atas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hi : "Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Inklusi"

Ho : "Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Inklusi"

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Tujuan dipilihnya pendekatan kuantitatif mengacu pada pendapat Sudarsono (1989:9) yaitu menggambarkan suatu gejala secara kuantitatif dengan sajian skor rerata, penyimpangan, grafik dan lain-lain, serta membuat prediksi dan estimasi berdasarkan hasil analisis dan model yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut penelitian ini bersifat *ex-post facto* karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakukan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007:3) yang menyatakan bahwa penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru inklusi).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMP Negeri 7 Pemalang yang beralamat di di Jl. Pemuda No. 32, Mulyoharjo, Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada semester genap, kurang lebih sekitar dua bulan pada bulan November sampai dengan Desember 2017.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:117). Populasi dalam penelitin ini adalah guru di SMP Negeri 7 Pemalang tahun ajaran 2017/2018 dengan populasi seluruhnya berjumlah 50 guru.

Lebih lanjut Arikunto (2006:134) mengemukakan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun, apabila subyeknya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP Negeri 7 Pemalang yang berjumlah 50 guru. Oleh karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 50 sehingga kurang dari 100, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian populasi, tidak menggunakan teknik sampling.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunya variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:61). Dalam penelitian ini terdapat dua, variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (variabel penyebab), yang selanjutnya diberi simbol (X), variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel akibat, atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, yang selanjutnya diberi simbol (Y), variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja guru inklusi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Angket

Angket atau kuesioner adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden (Margono, 2005:167).

Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk pengumpulan data yang ditujukan kepada guru SMP Negeri 7 Pemalang untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Arikunto (2006:129) memaparkan bahwa angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.

3.5.2 Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peaturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumen merupakan catatan yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang (Sudaryono, Margono, & Rahayu, 2013:41).

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang data guru, data anak berkebutuhan khusus, dan profil sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang.

3.5.3 Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden lebih sedikit (Sudaryono, Margono, & Rahayu, 2013:35).

Dalam penelitian ini wawancara berfungsi sebagai metode pelengkap yaitu digunakan sebagai alat untuk mencari informasi-informasi yang tidak dapat diperoleh dengan cara lain. Dengan kata lain informasi yang diperoleh dari hasil wawancara digunakan sebagai pelengkap terhadap informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode lain.

Jenis wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara tidak berstruktur (*Unstructured Interview*) atau terbuka, adalah wawancara bebas, di mana pewawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya merupakan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Pertanyaan disampaikan secara tidak terstruktur, akan tetapi selalu terpusat kepada satu pokok persoalan tertentu yang terkait dengan variabel yang diteliti. (Widoyoko, 2014:44)

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Validitas

Arikunto (2006:144) memaparkan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen apabila memiliki tingkat validitas yang tinggi maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid namun sebaliknya apabila instrumen memiliki tingkat validitas yang rendah maka instrumen tersebut dapat dikatakan kurang valid.

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS 16. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Adapun hasil ouput SPPS mengenai uji validitas instrument secara rinci ada pada lampiran, sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Inklusi

No	Variabel	Jumlah Butir	Valid	Tidak Valid
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	38	37	1
2.	Kinerja Guru Inklusi	60	60	0

Pada penelitian ini, uji coba dilakukan kepada 30 responden, di mana bertujuan untuk mengantisipasi angket yang rusak. Perhitungan hasil uji validitas instrumen kepada 30 responden diperoleh hasil bahwa terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir nomor 32. Butir pernyataan yang diketahui tidak valid kemudian dibuang karena sudah diwakilkan oleh butir pernyataan yang lain. Butir pernyataan yang valid digunakan sebagai instrumen penelitian, sedangkan butir pernyataan yang tidak valid dibuang atau tidak digunakan dalam penelitian, karena setiap indikator sudah terwakili oleh butir pernyataan yang valid. Berdasarkan pada hasil uji validitas dari 37 butir pernyataan yang valid, penomorannya diurutkan kembali dan digunakan untuk pengambilan data penelitian

3.6.2 Reliabilitas

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Menurut Arikunto (2006:154), realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu angket atau kuesioner disebut reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang konsisten.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS 16.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]1 - \left[\frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_b^2}\right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabititas instrumen / koefisien alpha

k = Banyak butir pertanyaan atau banyak soal

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_b^2 = Varians total

Uji signifikan dilakukan pada taraf a = 0.05. instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel (0.361).

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Inklusi

No	Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Kepemiminan Kepala Sekolah	0.949	0.361	Reliabel
2.	Kinerja Guru Inklusi	0.976	0.361	Reliabel

Hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja guru inklusi (Y) sebesar 0.976; variabel kepemimpinan kepala

sekolah (X) sebesar 0.949. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 16. Adapun tahap pelaksananan analisis meliputi uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

3.7.1 Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS16.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov Smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

3.7.1.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan linearitas menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2004:14) yaitu:

$$Freg = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

Freg = harga F untuk garis regresi

RK reg = rerata kuadrat garis regresi

RK res = rerata kuadrat residu

Selanjutnya harga F dikonsultasikan dengan harga F pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika harga F yang diperoleh lebih kecil dari F tabel maka kedua variabel mempunyai pengaruh linier. Sebaliknya jika harga F lebih besar dari harga F tabel berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linier.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X) terhadap kinerja guru inklusi (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

A = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 7 Pemalang yang beralamat di Jalan Pemuda No. 32 Mulyoharjo, Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang. SMP Negeri 7 Pemalang mulai beroperasi sejak tahun 1958 (SKN), 1964 (ST), 1994 - sekarang (SMPN 7 Pemalang), dengan luas tanah 6.007 m2 dan luas Bangunan 1.937 m2. Fasilitas yang disediakan oleh SMP Negeri 7 Pemalang adalah 25 ruang kelas dengan rincian kelas VII terdiri dari 9 rombel, kelas VIII terdiri dari 8 rombel, dan kelas XI terdiri dari 8 rombel. Selain itu terdapat ruang perpustakaan, laboraturium Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), ruang keterampilan, laboraturium komputer, tempat ibadah (mushola), dan ruang Bimbingan dan Konseling (BK). SMP Negeri 7 Pemalang dipimpin oleh seorang kepala sekolah, 50 staf pengajar atau guru dan 18 staf tata usaha.

4.1.1 Visi Misi Sekolah

Visi SMP Negeri 7 Pemalang yaitu Terwujudnya Lulusan yang Bertaqwa dan Berakhlak Mulia, Cerdas, dan Terampil, serta Berwawasan Nusantara. Sedangkan Misi SMP Negeri 7 Pemalang terurai dalam bentuk operasional sebagai berikut:

1. Terwujudnya kompetensi lulusan yang memiliki kecerdasan spiritual, intelektual dan sosial terampil dan berkarakter.

2. Terselenggaranya efektifitas proses pembelajaran yang kreatif, inovatif, kolaborratif, komunikatif menyenangkan dan bermakna.
3. Terwujudnya profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan untuk memberikan pelaynan prima.
4. Terpenuhinya sarana, prasarana, fasilitas utama dan fasilitas penunjang lain dalam kondisi terawat dan siap pakai.
5. Terlaksananya manajemen berbasis sekolah yang demokratis, partisipatif, transparan dan akuntabel.
6. Terenuhinya biaya pendidikan melalui optimalisasi dana pemerintah dan masyarakat.
7. Terlaksananya sistem penilaian yang valid dan objektif.
8. Terwujudnya kebersamaan antar warga sekolah, komite sekolah, orang tu siswa dan masyarakat untuk mengembangkan budaya dan lingkungan sekolah yang harmonis.
9. Terciptanya budaya dan lingkungan sekolah yang bersih, sehat dan indah.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Inklusi. Masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Inklusi diukur dengan menggunakan angket/kuesioner yang diberikan kepada 50 guru yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMP Negeri 7 Pemalang. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diukur dengan pertanyaan sebanyak 37 butir dan Variabel Kinerja Guru diukur dengan pertanyaan sebanyak 60 butir. Angket tersebut menggunakan

model skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan pada kuesioner untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang, dan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kemampuan kinerja guru inklusi. Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis untuk kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi pada program SPSS 16. Berikut hasil dari statistik deskriptif untuk masing-masing variabel:

4.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Angket/kuesioner untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 37 butir pertanyaan. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan skor jawaban yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai adalah 37 x 4 = 148 dan skor terendah adalah 37 x 1 = 37. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil skor tertinggi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 148 dan skor terendah 112.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Variabel Tugas pokok Kepala Sekolah meliputi Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Edukator), Kepala Sekolah sebagai Manajer, Kepala Sekolah sebagai Administrator, Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia), Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala Sekolah sebagai Inovator, dan Kepala Sekolah sebagai Motivator.

Masing-masing tugas pokok tersebut kemudian dikategorikan menjadi empat kategori, yaitu kategori sangat efektif, efektif, tidak efektif, dan sangat tidak efektif. Berikut hasil kategori tugas pokok kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini:

Tabel 4.1 Kepala Sekolah sebagai Pendidik (Edukator)

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	41	82%-100%	82.00%
2.	Efektif	9	63%-81%	18.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Pendidik (Edukator) sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (82%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (18%).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.2 Kepala Sekolah sebagai Manajer

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	43	82%-100%	86.00%
2.	Efektif	7	63%-81%	14.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	Jumlah	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Manajer sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (86%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (14%).

Tabel 4.3 Kepala Sekolah sebagai Administrator

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	40	82%-100%	80.00%
2.	Efektif	10	63%-81%	20.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Administrator sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (80%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (20%).

Tabel 4.4 Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia)

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	39	82%-100%	78.00%
2.	Efektif	11	63%-81%	22.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia) sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (78%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (22%).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.5 Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	41	82%-100%	82.00%
2.	Efektif	9	63%-81%	18.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin) sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (82%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (18%).

Tabel 4.6 Kepala Sekolah sebagai Inovator

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	45	82%-100%	90.00%
2.	Efektif	5	63%-81%	10.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Inovator sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (90%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (10%).

Tabel 4.7 Kepala Sekolah sebagai Motivator

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	41	82%-100%	82.00%
2.	Efektif	9	63%-81%	18.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tugas pokok Kepala Sekolah sebagai Motivator sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (82%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (18%).

Secara keseluruhan variabel kepemimpinan kepala sekolah dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kategori sangat efektif, efektif, tidak efektif dan sangat tidak efektif. Hasil kategori data selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

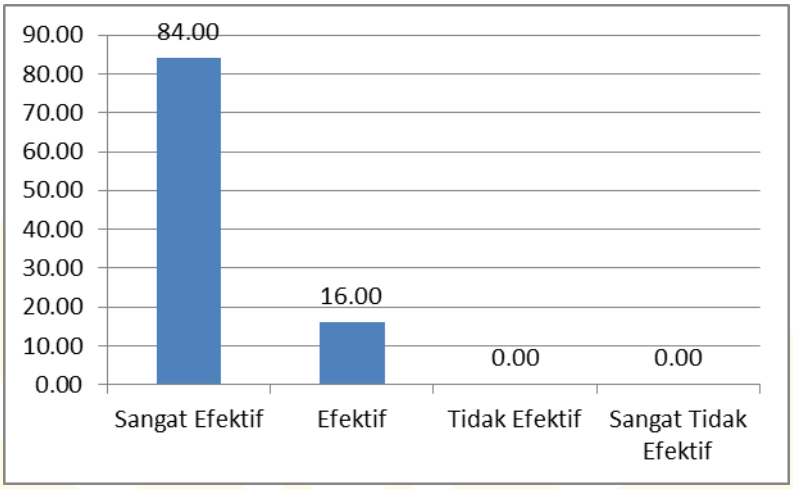
Tabel 4.8 Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	42	82%-100%	84.00%
2.	Efektif	8	63%-81%	16.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 42 responden atau sebesar 84% mempunyai penilaian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat efektif, yang mempunyai penilaian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah pada kategori efektif sebanyak 8 responden atau sebesar 16% dari total responden yang merupakan guru SMP Negeri 7 Pemalang. Dari tabel di atas terlihat bahwa yang mempunyai penilaian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah untuk kategori tidak efektif dan kategori sangat tidak efektif sebesar 0%.

Hasil pengkategorian seperti pada tabel diatas juga disajikan seperti pada Gambar berikut ini:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 4.1 Grafik Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Grafik frekuensi kepemimpinan kepala sekolah pada gambar di atas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi sebesar 84% yang terletak pada kategori sangat efektif dan pada kategori efektif frekuensinya sebesar 16%. Hal ini sesuai dengan interpretasi kepemimpinan kepala sekolah pada tabel di atas.

4.2.2 Kinerja Guru Inklusi

Kuesioner untuk variabel kinerja guru inklusi terdiri dari 60 butir pertanyaan. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan skor jawaban yang terendah adalah, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai adalah 60 x 4 = 240 dan skor terendah adalah 60 x 1 = 60. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil skor tertinggi untuk variabel kinerja guru inkusi sebesar 240 dan skor terendah 180.

Variabel kinerja guru inklusi diukur dari aspek perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Masing-masing aspek tersebut kemudian dikategorikan menjadi

empat kategori, yaitu kategori sangat efektif, efektif, tidak efektif, dan sangat tidak efektif. Berikut hasil kategori untuk masing-masing aspek kinerja tersebut:

Tabel 4.9 Hasil Kategori Aspek Perencanaan Pembelajaran

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	36	82%-100%	72.00%
2.	Efektif	14	63%-81%	28.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (72%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (28%).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.10 Hasil Kategori Aspek Pelaksanaan Pembelajaran

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	33	82%-100%	66.00%
2.	Efektif	17	63%-81%	34.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek pelaksanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (66%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (34%).

Tabel 4.11 Hasil Kategori Aspek Pelaksanaan Penilaian

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	30	82%-100%	60.00%
2.	Efektif	20	63%-81%	40.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek pelaksanaan penilaian sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (60%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (40%).

Tabel 4.12 Hasil Kategori Aspek Tindak Lanjut Hasil Penilaian

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	28	82%-100%	56.00%
2.	Efektif	22	63%-81%	44.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa aspek tindak lanjut hasil penilaian sebagian besar berada pada kategori sangat efektif (56%), sedangkan yang lainnya berada pada kategori efektif (44%).

Secara keseluruhan variabel kinerja guru inklusi dikategorikan menjadi empat kategori yaitu kategori sangat efektif, efektif, tidak efektif dan sangat tidak efektif. Hasil kategori data selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

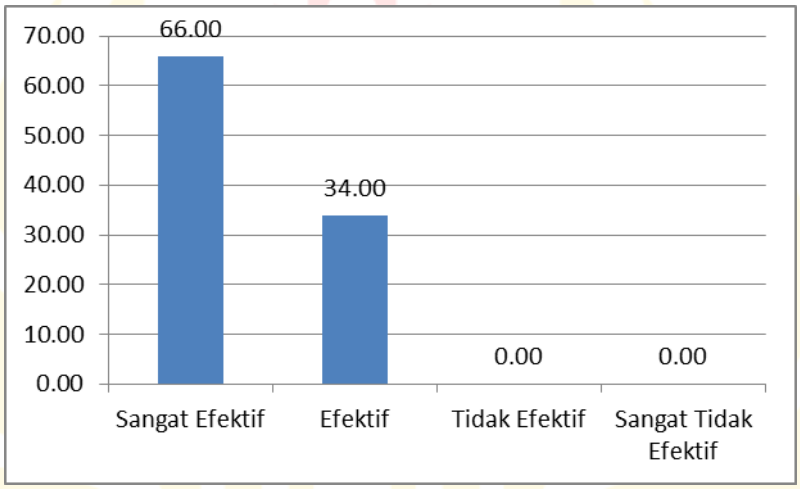
Tabel 4.13 Kategori Kinerja Guru Inklusi

No	Kategori	Frekuensi	Interval	Presentase %
1.	Sangat Efektif	33	82%-100%	66.00%
2.	Efektif	17	63%-81%	34.00%
3.	Tidak Efektif	0	44%-62%	0.00
4.	Sangat Tidak Efektif	0	25%-43%	0.00
Jumlah		50	**Jumlah**	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 66% mempunyai penilaian tentang kinerja guru inklusi pada kategori sangat efektif, yang mempunyai penilaian kinerja guru inklusi pada kategori efektif sebanyak 17 responden atau sebesar 34% dari total responden yang merupakan guru SMP Negeri 7 Pemalang. Dari tabel di atas terlihat bahwa yang mempunyai penilaian tentang kinerja guru inklusi untuk kategori tidak efektif dan kategori sangat tidak efektif sebesar 0%.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Hasil pengkategorian seperti pada tabel diatas juga disajikan seperti pada Gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Grafik Frekuensi Kinerja Guru Inklusi

Grafik frekuensi kinerja guru inklusi pada gambar di atas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi sebanyak 66% guru yang terletak pada kategori sangat efektif dan untuk kategori efektif frekuensi kinerja guru inklusi sebesar 34%. Hal ini sesuai dengan interpretasi kinerja guru inklusi pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMP Negeri 7 Pemalang memiliki kinerja pada kategori sangat efektif dengan nilai persentase sebesar 66%.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Persyaratan Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Untuk itu, perlu dilakukan persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji linieritas sebagai berikut:

4.3.1.1 Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Pegujian Hasil Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	1.159	0.136	Normal
Kinerja Guru Inklusi (Y)	0.934	0.348	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji kolmogorov smirnov dengan nilai signifikansi di atas 0.05. Sedangkan variabel kinerja guru inklusi (Y) berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji kolmogorov smirnov dengan nilai signifikansi di atas 0.05.

4.3.1.2 Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program SPSS 16 sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	11950.513	20	597.526	3.022	.003
		Linearity	7096.521	1	7096.521	35.894	.000
		Deviation from Linearity	4853.993	19	255.473	1.292	.261
	Within Groups		5733.567	29	197.709		
	Total		17684.080	49			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan secara linier antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru inklusi, hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} 1.292 < ftabel 1.93.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program SPSS 16.

Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Adapun hasil perhitungan berdasarkan output komputer dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.445	24.215		2.868	.006
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.983	.173	.633	5.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari output data di atas diperoleh nilai konstan sebesar 69.445, sedang nilai koefisien sebesar 0.983, sehingga persamaan regresinya Y = 69.445 + 0.983X. Ini berarti setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka nilai Kinerja Guru Inklusi bertambah sebesar 0.983. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru Inklusi (Y) adalah positif. Dengan kata lain bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru inklusi akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru Inklusi (Y), dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan besarnya nilai uji-t lebih besar dari t_{tabel}, yaitu t_{hitung} 5.672 > t_{tabel} 2.011.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat atau sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Nilai R Square

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633[a]	.401	.389	14.85174

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0.401. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru inklusi sebesar 40.1%, dan sisanya sebesar 59.9% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi tersebut.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah inklusi, terutama bagaimana mengembangkan budaya organisasi yang inklusi, mendorong kinerja guru lebih tinggi, memotivasi guru, melakukan kerjasama dengan berbagai pihak (orang tua, para ahli, dan stakeholder lainnya). Dalam penelitian ini, sekolah bekerjasama dengan Biro Psikolog Jakarta dan Sekolah Luar Biasa (SLB) setempat untuk melakukan komunikasi atau konsultasi jika ada masalah atau kendala pada anak berkebutuhan khusus.

Pemerintah daerah khususnya dinas pendidikan, bappeda, dinas agama dan dinas sosial berkepentingan menyiapkan, mengembangkan strategi, serta membuat program ke dalam Rencana Kerja Anggaran Kegiatan (RKAK) tahunan sehingga

pelayanan inklusi menjadi tidak terabaikan dan dapat didukung dengan ketersediaan anggaran yang memadai. Kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah inklusi diharapkan mengupayakan fasilitas pendukung yang sangat dibutuhkan oleh anak berkebutuhan khusus dari anggaran yang sudah disediakan dan membina kinerja guru termaktub dalam manajemen pelayanan khusus bagi peserta didik sekolah inklusi atas peserta didik reguler dan peserta didik berkebutuhan khusus dapat dilakukan manajemen pelayanan khusus. Manajemen pelayanan khusus ini mencakup kepesertadidikan, kurikulum, tenaga kependidikan, sarana prasarana, pendanaan dan lingkungan.

Dalam sekolah inklusi, sekolah harus mampu mengembangkan kurikulum sesuai dengan tingkat, perkembangan, dan karakteristik peserta didik agar lulusan memiliki kompetensi bekal untuk hidup (*life skill*). Kepala sekolah di sekolah inklusi harus memahami prinsip-prinsip pelaksanaan pendidikan inklusi dan disiplin ilmu pendidikan berkebutuhan khusus, sehingga aktifitas yang dijalankan sebagai kepala sekolah benar-benar berakar dari filosofi pendidikan inklusi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan pemegang peranan penting yaitu sebagai dinamo penggerak di sekolah, setiap apa yang dilakukan dan dikatakan oleh kepala sekolah sangat berpegaruh dengan keadaan disekitarnya. Kepala sekolah sebagai pempimpin harus bijaksana dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi didalam suatu sekolah mempunyai tugas yang kompleks dan sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah. Tugas kepala sekolah yang kompleks tersebut, tidak dapat dirumuskan seluruhya ke dalam suatu prosedur kepala

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

sekolah. Meskipun demikian, standar minimal prosedur tugas kepala sekolah dapat digolongkan menjadi tujuh pokok, yaitu kepala sekolah sebagai pendidik (educator), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor (penyelia), kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator, kepala sekolah sebagai motivator (Makawimbang, 2012:81).

Pengelolaaan tugas kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Tugas kepala sekolah sebagai pendidik (educator) dilihat dari kemampuan mengajar di kelas, dapat memberikan bimbingan kepada guru, karyawan, dan siswa, memiliki kemampuan memimpin realisasi pengembangan staf dan mengikuti perkembangan IPTEK. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai pendidik (educator) dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 81%.

Selain sebagai pendidik (educator) kepala sekolah juga mempunyai tugas sebagai manajer yaitu dilihat dari kemampuannya merencanakan dan memimpin realisasi program pendidikan di sekolah dan kemampuannya merencanakan dan memimpin realisasi program pengembangan staf (guru dam karyawan) di sekolah. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai manajer dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 86%.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tugas kepala sekolah yang lainnya adalah sebagai administrator, yaitu dilihat dari kemampuan mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, administrasi kesiswaan, administrasi ketenagaan, administrasi keuangan, administrasi sarana/prasarana, dan administrasi persuratan. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai administrator dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 80%.

Tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor (penyelia) dilihat dari kemampuan melaksanakan supervisi klinis terhadap metode diskusi, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual, dan kemampuan melakukan supervisi terhadap motivasi, kreativitas, kinerja, dan produktivitas guru di sekolah. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai supervisor (penyelia) dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 78%.

Selanjutnya tugas kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), dilihat dari mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani, memiliki visi dan memahami misi sekolah, serta mampu mengambil keputusan dengan cepat, tegas, tepat sasaran, dan mampu dipertanggungjawabkan. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 82%.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tugas kepala sekolah sebagai inovator, dilihat dari kemampuan mencari atau menemukan gagasan baru untuk pembaruan di sekolah, kemampuan bekerja secara kreatif, dan memacu guru serta memberikan kesempatan dalam mengajukan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai inovator dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 90%.

Tugas kepemimpinan kepala sekolah yang terakhir dalam penelitian ini adaah kepala sekolah sebagai motivator, dilihat dari mampu menumbuhkan motivasi kerja guru melalui pengaturan fisik kelas dan sekolah, kebijakan peraturan sekolah, dan pengaturan suasana kerja di sekolah, serta mampu menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (reward and punishment). . Berdasarkan beberapa indikator tersebut, tugas kepala sekolah sebagai motivator dalam penelitian ini tergolong pada kategori sangat sesuai atau tinggi yaitu 82%.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh sebagian besar guru SMP Negeri 7 Pemalang berada pada kategori sangat sesuai atau tinggi (84%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sesuai atau sedang (16%).

Mustamin & Yasin dalam jurnalnya (Mamun, Raharjo, & Yusuf, 2017) menyatakan bahwa untuk melaksanakan tugasnya dengan sukses, maka kepala sekolah pada umumnya, berorientasi kepada guru dan staff serta berorientasi kepada pencapaian hasil belajar siswa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Basri (2014:11) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan dan membimbing pihak yang dipimpin, serta dapat mempengaruhi pihak yang dipimpin agar menjalankan rencana kerja yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Pihak yang dipimpin dalam hal ini adalah staf pengajar atau guru, staf tata usaha, dan warga sekolah lainnya.

Hal tersebut sependapat dengan Rivai (Mudjito, Harizal, & Elfindri, 2012:46) yang menyatakan bahwa kepemimpinan juga dapat dimaksudkan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kepemimpinan kepala sekolah memerlukan dukungan semua pihak, baik kepala sekolah yang selalu konsisten untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi maupun kualitas/prestasi siswa itu sendiri serta sarana dan fasilitas yang memadai, di samping guru juga memiliki kesiapan intelektual, emosional, dam moral etis yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulistiya (dalam jurnal, 2013) kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4.4.2. Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang

Kinerja guru inklusi sangat diperlukan dalam upaya percepatan pelayanan anak berkebutuhan di sekolah inklusi. Guru di sekolah inklusi harus memiliki kemampuan dalam pembelajaran pendidikan inklusi yang berkaitan dengan kurikulum, interaksi belajar mengajar dan penilaian. Sekolah harus menyediakan kondisi kelas yang hangat, ramah, menerima keanekaragaman dan menghargai perbedaan. Sekolah harus siap mengelola kelas yang heterogen dengan menerapkan kurikulum dan pembelajaran yang bersifat individual dan kelompok, dan guru harus menerapkan pembelajaran yang interaktif. Guru dituntut melakukan kolaborasi dengan profesi dan sumber daya lain dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, dalam hal ini adalah dengan Guru Pembimbing Khusus (GPK).

Dalam pedoman umum sekolah inklusi (Dit. PPK-LK, 2010) bahwa kempetensi guru inklusi selain dilandasi oleh empat kompetensi utama, secara khusus juga berorientasi pada tiga kemampuan utama lain, yaitu: (1) kemampuan umum (*general ability*), (2) kemampuan dasar (*basic ability*), (3) kemampuan khusus (s*pecific ability*). Kemampuan umum (*general ability*) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik pada umumnya (anak normal), sedangkan kemampuan dasar (*basic ability*) adalah kemampuan tambahan untuk guru di sekolah reguler mendidik peserta didik berkebutuhan khusus, yaitu menciptakan iklim belajar yang kondusif, menyusun dan melaksanakan asesmen, menyusun pembelajaran dengan kurikulum modifikasi,melakukan penilaian dan memberikan program remedi pegajaran. Kemampuan khusus (*specific ability*)

adalah kemampuan yang dilakukan oleh Guru Pembimbing Khusus (GPK) untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus jenis tertentu (spesialis), yaitu menysusn asesmen pendidikan khusus, melakukan pendampingan untuk pendidikan kebutuha khusus, memberikan bantuan layanan khusus, memberikan bimbingan secara berkesinambungan untuk anak berkebutuhan khusus, memberikan bantuan kepada peserta didik yang berkebutuhan khusus.

Peningkatan kompetensi guru diantaranya melalui diklat, dan dalam konteks sekolah, perlu penyesuaian dalam manajemen sekolah yaitu mulai dari cara pandang (nilai-nilai), sikap personil sekolah, sampai pada proses pembelajaran (kurikulum) yang berorientasi pada kebutuhan individual tanpa diskriminasi. Pembinaan terhadap guru baik melalui workshop, Penilaian Kinerja Guru, diskusi dan supervisi harus terus menerus dilakukan agar kinerja guru meningkat (Hardono, Haryono, & Yusuf, 2017).

Guru dituntut melibatkan kepala sekolah, peserta didik, dan orang tua secara bermakna dalam proses pendidikan pada sekolah inklusi. Tingginya kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan dapat melahirkan kinerja guru. Tolok ukur dari kinerja guru sendiri dalam penelitian ini meliputi aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian.

Pada tahap perencanaan pembelajaran, guru dituntut untuk dapat merumuskan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/materi pembelajaran, pemilihan media/alat pembelajaran, pemilihan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

strategi dan metode pembelajaran, pemilihan sumber belajar, serta penilaian hasil belajar. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sangat sesuai atau tinggi (78%).

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, guru dituntut mampu membuka pelajaran dalam hal ini maksudnya ruang, alat, media pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar mampu dalam mengawali pelaksanaan pembelajaran, guru memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan, guru menguasai materi pelajaran, guru mampu berinteraksi saat proses kegiatan belajar mengajar, guru mampu bersikap dalam proses kegiatan belajar megajar, mampu mengevaluasi pembelajaran, mampu menutup kegiatan pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap pelaksanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sangat sesuai atau tinggi (66%).

Tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan penilaian, guru dituntut memberikan tes atau ulangan akhir pokok bahasan, memberikan penilaian hasil belajar, memeriksa hasil tugas atau tes siswa, serta memiliki daftar hasil pelaksanaan penilaian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap pelaksanaan penilaian sebagian besar berada pada kategori sangat sesuai atau tinggi (60%).

Tahapan yang terakhir dalam penelitian ini adalah tahap tindak lanjut hasil penilaian, guru dituntut mengolah dan menginformasikan hasil penilaian, melaksanakan program perbaikan dan melaksanakan progam pengayaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap tindak lanjut hasil penilaian sebagian besar berada pada kategori sangat sesuai atau tinggi (56%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru inklusi dinilai berdasarkan keempat tahapan di atas, sebagian besar guru SMP Negeri 7 Pemalang yang menjadi responden, yaitu sebesar 66% mempunyai kinerja yang sangat sesuai atau tinggi, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 34% mempunyai kinerja yang berada dalam kategori sesuai atau sedang.

Kinerja guru merupakan faktor lainnya yang tidak kalah penting memengaruhi pendidikan. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama dalam hal belajar-mengajar, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai pendidik. Kinerja guru akan optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Sependapat dengan Helfert (dalam Sucipto, 1997), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan utuh hasil dan perilaku kerja staf/karyawan selama periode waktu tertentu. Tidak terkecuali dengan institusi sekolah sebagai organisasi pendidikan, keberhasilan maupun kurang berhasilnya pencapaian tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja personil di dalamnya. Salah satu pihak yang dinilai amat menentukan pencapaian hasil dan tujuan itu adalah guru. Alasan utama, guru merupakan pihak yang langsung terkait dengan kegiatan pembelajaran terhadap peserta didiknya, sehingga memiliki peran teramat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

strategis. Asumsinya, kinerja guru memainkan peran penting dalam pencapaian hasil belajar siswanya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmawati (dalam jurnal, 2013) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di SMP Negeri 7 Pemalang, diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap

kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang adalah sebesar 40.1% sedangkan 59.9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini. Faktor lain yang dimaksud adalah fungsi dan gaya kepemimpinan, hal ini dilihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa guru dan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

Keberhasilan sekolah terletak pada kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, partisipasi orang tua, kepengurusan yayasan dan para stakeholders lainnya (Setyawan, F, & Murwatiningsih, 2017).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor peranan penting dan sangat berpengaruh dalam keberhasilan pendidikan. Faktor lain yang mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama dalam hal belajar-mengajar, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang professional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai penddidik.

Sejalan dengan Ismarini, Djasmi, & Suntoro (dalam jurnal, 2014), guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah.

Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih professional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru akan optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmawati (dalam jurnal, 2013) kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di BAB IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1 Kepemimpinan kepala sekolah yang diukur menggunakan aspek tugas pokok kepala sekolah sebagai pendidik (educator), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor (penyelia), kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator, dan kepala sekolah sebagai motivator, persepsi oleh sebagian guru di SMP Negeri 7 Pemalang pada penelitian ini berada pada kategori sangat efektif sebesar 84% (42 guru) dan pada kategori efektif 16% (8 guru).

5.1.2 Kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang diukur menggunakan tahap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian, pada penelitian ini 66% (34 guru) berada pada kategori sangat efektif dan 34% (17 guru) pada kategori efektif.

5.1.3 Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang sehingga tinggi rendahnya kualitas

kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang. Hal tersebut dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan besarnya nilai uji-t lebih besar dari t_{tabel}, yaitu t_{hitung} 5.672 > t_{tabel} 2.011. Nilai R square sebesar 0.401. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru inklusi sebesar 40.1%, dan sisanya sebesar 59.9% disebabkan oleh faktor lain diluar model regresi tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat mengupayakan fasilitas pendukung yang sangat dibutuhkan oleh anak berkebutuhan khusus dalam pendidikan inklusi dan kepala sekolah diharapkan megirimkan guru untuk mengikuti pelatihan nasional atau bahkan internasional guna menghasilkan guru yang mampu mengajar anak berkebutuhan khusus dengan berbagai macam keterbatasannya. Sisanya 59,9% disebabkan oleh faktor lain yaitu fungsi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, hal ini dlihat dari hasil penelitian pada saat peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa guru dan kepala sekolah SMP Negeri 7 Pemalang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5.2.2 Bagi Guru

Perlu adanya peningkatan kompetensi guru secara khusus, diantaranya melalui diklat, dan dalam konteks sekolah, perlu peyesuaian dalam manajemen sekolah, yaitu mulai dari cara pandang (nilai-nilai), sikap personil sekolah, sampai pada proses pembelajaran (kurikulum) yang berorientasi pada kebutuhan individual tanpa diskriminasi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

Agung, I., & Yufridawati. (2013). *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmani, J. M. (2012). *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.

Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.

Danim, S., & Suparno. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Bandung: Alfabeta.

Darma, I. P., & Rusyidi, B. (2015). Pelaksanaan Sekolah Inklusi di Indonesia. *Jurnal Prosiding KS: Riset & PKM 2(2)*, 147-300. http://jurnal.unpad.ac.id/prosiding /article/view/1530. Diunduh pada 20 April 2017.

Hadi, S. (2004). *Metodologi research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Hardono., Haryono., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management 6(1)*, 26-33. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php /eduman. Diunduh pada 26 September 2018.

Ilahi, M. T. (2013). *Pendidikan Inklusif: Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.

Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ismarini, E., Djasmi, S., & Suntoro, I. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Pendidikan 1(1)*, 1-8.

Kartono, K. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kompri. (2015). *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Koswara, D. (2013). *Pendidikan Anak Berkebutuhn Khusus Berkesulitan Belajar Spesifik*. Jakarta: Luxima Metro Media.

Kunandar. (2011). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.* Jakarta: Rajawali Pers.

Kustawan, D. (2013). *Manajemen Pendidikan Inklusif*. Jakarta: Luxima Metro Media.

Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.

Mamun, Y., Raharjo, T. J., & Yusuf, A. (2017). Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Timor Tengah Utara . *Educational Management 6(2)*, 123-132. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman. Diunduh pada 26 September 2018.

Margono. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mudjito., Harizal., & Elfindri. (2012). *Pendidikan Inklusif*. Jakarta: Baduose Media.

Muhadjir, N. (1999). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.

Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosakarya.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah/Madrasah.

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Prastiyono. (2013). Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusif. *Jurnal Administrasi Publik 11(1)*, 117-128. jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/download/294/182. Diunduh pada 20 April 2017.

Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi 1(1)*, 19-28. http://e-journal.ikip-veteran.ac.id/index.php/EKONOMI/article/view/182. Diunduh pada 10 November 2017.

Saondi, O., & Suherman, A. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.

Seels, B. B., & Richey, R. C. (1994). *Teknologi Pembelajaran; Definisi dan Kawasannya*. Jakarta: Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia.

Septiana, R., Ngadiman, & Ivada , E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan Ekonomi 2(1)*, 107-118. jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2709. Diunduh pada 23 Agustus 2017.

Setyawan, J. D., F, T. S., & Murwatiningsih. (2017). Gaya Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah dalam Mendukung Kinerja Guru SMK Pancasila di Kota Purwodadi. *Educational Management 6(2)*, 189-195. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman. Diunduh pada 26 September 2018.

Soetopo, H., & Soemanto, W. (1984). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara.

Subkhan, E. (2013). *Pengantar Teknologi Pendidikan: Perspektif Paradigmatik dan Multidimensional*. Yogyakarta: Deepublish.

Sudarsono, F. X. (1989). *Beberapa dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.

Sudaryono., Margono, G., & Rahayu, W. (2013). *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni., Wiratna., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulistiya, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru . *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi 1(2)*, 105-112. http://e-journal.ikip-veteran.ac.id/index.php/EKONOMI/article/view/202. Diunduh pada 23 Agustus 2017.

Suyanto., & Mudjito. (2012). *Masa Depan Pendidikan Inklusif*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Zuroidah, N., & F, F. Z. (2015). Implementasi Pendidikan Inklusi di Kota Kediri: Studi Kasus di SMP YBPK Kediri. *Empirisma (24)2*, 214-226. http://jurnal.iainkediri.ac.id/index.php/empirisma/article/view/27. Diunduh pada 20 April 2017.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

L A M P I R A N

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lampiran 1

Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU INKLUSI DI SMP NEGERI 7 PEMALANG

No	Sub Variabel	Indikator	No. Item
1	Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Edukator)	a) Mengajar di kelas b) Memberikan bimbingan kepada guru, karyawan, dan siswa c) Mengembangkan staf d) Mengikuti perkembangan IPTEK	1 2,3,4,5 6 7,8
2	Kepala Sekolah sebagai Manajer	a) Menyusun program sekolah b) Mengembangkan staf (guru dan karyawan)	9 10
3	Kepala Sekolah sebagai Administrator	a) Mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling b) Mengelola administrasi kesiswaan c) Mengelola administrasi ketenagaan	11 12 13 14

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		d) Mengelola administrasi keuangan e) Mengelola administrasi sarana/prasarana f) Mengelola administrasi persuratan	15 16
4	Kepala Sekolah sebagai Supervisor (Penyelia)	a) Melaksanakan program supervise	17, 18
5	Kepala sekolah sebagai Leader (Pemimpin)	a) Memiliki kepribadian yang kuat b) Memiliki visi dan memahami misi sekolah c) Kemampuan mengambil keputusan	19 20, 21, 22, 23, 24 25, 26, 27
6	Kepala Sekolah sebagai Inovator	a) Kemampuan mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah b) Kemampuan melaksanakan pembaharuan di sekolah	28 29, 30, 31
7	Kepala Sekolah sebagai Motivator	a) Kemampuan mengatur lingkungan kerja b) Kemampuan mengatur suasana kerja	32 33, 34

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		c) Kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*Reward and Punishment*)	35, 36, 37

Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU INKLUSI DI SMP NEGERI 7 PEMALANG

No	Sub Variabel	Indikator	No. Item
1	Kinerja guru dalam Perencanaan Pembelajaran	a. Perumusan tujuan pembelajaran b. Pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/materi pelajaran c. Pemilihan media/alat pembelajaran d. Skenario atau kegiatan pembelajaran e. Pemilihan sumber belajar f. Penilaian hasil belajar	1, 2, 3 4-8 9-13 14-18 19-21 22-25
2	Kinerja guru dalam Pelaksanaan	a. Kemampuan membuka pelajaran b. Penguasaan bahan belajar (materi	26-29 30-33

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	Pembelajaran	pelajaran) c. Interaksi pembelajaran/skenario pembelajaran d. Sikap guru dalam proses pembelajaran e. Evaluasi pembelajaran f. Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	34-41 42-45 46-48 49-52
3	Kinerja guru dalam Pelaksanaan Penilaian	a. Memberikan test atau ulangan akhir pokok bahasan b. Memberikan penilaian hasil belajar c. Memeriksa hasil tugas atau test siswa d. Daftar hasil pelaksanaan penilaian	53 54 55 56
4	Kinerja guru dalam Tindak lanjut hasil penilaian	a. Mengolah dan menginformasikan hasil penilaian b. Melaksanakan program perbaikan c. Melaksanakan program pengayaan	57-58 59 60

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lampiran 2

Semarang, 28 November 2017

Yth. Bapak/Ibu Guru

SMP Negeri 7 Pemalang

di Pemalang

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Studi Strata 1 di Universitas Negeri Semarang (UNNES), saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang Tahun Ajaran 2017/2018". Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Informasi dan identitas yang Bapak/Ibu berikan akan saya jaga kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu saat ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu, disampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Mustika Hening

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu jika tidak keberatan pada tempat yang sudah di sediakan.
2. Jawablah pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda check list (√) pada tempat yang telah disediakan.
3. Terdapat empat alternalif jawaban dengan angka 1, 2, 3, dan 4 yang dapat Bapak/Ibu pilih yaitu:

   4 = Sangat Efektif

   3 = Efektif

   2 = Tidak Efektif

   1 = Sangat Tidak Efektif
4. Angket ini hanya untuk mencari data, jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.
5. Atas bantuan dan kerjasamanya, peneliti mengucapkan terimakasih dan selamat mengerjakan.

Contoh pengisian angket:

No	**Pertanyaan**	**Jawaban Alternatif**			
		4	**3**	**2**	**1**
1	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengajar peserta didik di kelas	√			

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :

NIP :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

Mata Pelajaran yang diampu :

Masa Kerja : ……. tahun

*) coret yang tidak perlu

Berikut daftar pernyataan dan pilihan jawaban untuk angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif			
		4	3	2	1
1	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengajar peserta didik di kelas				
2	Kepala sekolah memiliki kemampuan memberikan bimbingan kepada para guru dengan baik				
3	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang belum memahami tugas				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada karyawan untuk disiplin kerja				
5	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada siswa untuk disiplin				
6	Kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin realisasi pengembangan staf di sekolah				
7	Kepala sekolah paham akan perkembangan IPTEK				
8	Kepala sekolah mampu mengikuti perkembangan IPTEK				
9	Kepala sekolah memiliki kemampuan merencanakan dan memimpin realisasi program pendidikan sekolah				
10	Kepala sekolah memiliki kemampuan merencanakan dan memimpin realisasi program pengembangan staf (guru dan karyawan) di sekolah				
11	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling				
12	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi kesiswaan				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

13	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi ketenagaan				
14	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi keuangan				
15	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi sarana/prasarana				
16	Kepala sekolah memiliki kemampuan mengelola administrasi persuratan				
17	Kepala sekolah memiliki kemampuan melaksanakan supervisi klinis terhadap dengan metode diskusi, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual				
18	Kepala sekolah memiliki kemampuan melakukan supervisi terhadap motivasi, kreativitas, kinerja dan produktivitas guru di sekolah				
19	Kepala sekolah memiliki kemampuan menunjukkan kepribadian yang patut diteladani				
20	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi sekolah kepada guru dan warga sekolah lainnya				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

21	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan misi yang sama dalam mencapai visi sekolah kepada guru dan warga sekolah lainnya				
22	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan sekolah kepada guru dan warga sekolah lainnya				
23	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan pendidikan				
24	Kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah				
25	Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat, tegas dan tepat sasaran				
26	Setiap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil pemikiran yang matang				
27	Keputusan-keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dapat dipertanggungjawabkan				
28	Kepala sekolah memiliki kemampuan menemukan ide-ide baru dalam pengelolaan sekolah				
29	Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik				
30	Kepala sekolah memiliki kemampuan bekerja secara kreatif				
31	Kepala sekolah memacu guru untuk memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah				
32	Kepala sekolah memiliki kemampuan menumbuhkan motivasi kerja guru melalui pengaturan fisik kelas dan sekolah				
33	Kepala sekolah memiliki kemampuan menumbuhkan motivasi kerja guru melalui kebijakan peraturan sekolah				
34	Kepala sekolah memiliki kemampuan menumbuhkan motivasi kerja guru melalui pengaturan suasana kerja di sekolah				
35	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang memiliki kreativitas dalam meningkatkan kualitas instruksional				
36	Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

37	Kepala sekolah memberikan nasehat bagi guru yang melanggar untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya				

Berikut daftar pernyataan dan plilihan jawaban untuk angket Kinerja Guru

No	**Pertanyan**	**Jawaban Alternatif**			
		4	**3**	**2**	**1**
1	Tujuan pembelajaran yang dirumuskan mampu menjelaskan tujuan pembelajaran yang sebenarnya				
2	Tujuan pembelajaran yang dirumuskan disesuaikan dengan kompetensi dasar				
3	Cakupan rumusan yang digunakan didasarkan pada tujuan pembelajaran				
4	Materi pelajaran yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
5	Penyusunan bahan belajar disusun secara sistematis				
6	Materi ajar yang di kelompokkan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

7	Bahan belajar yang digunakan disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku				
8	Materi ajar yang digunakan disesuaikan dengan alokasi waktu pembelajaran				
9	Media/alat pembelajaran yang di pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
10	Media/alat pembelajaran yang di pilih disesuaikan dengan materi pembelajaran				
11	Media/alat pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan perkembangan peserta didik				
12	Media/alat pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan kemampuan guru				
13	Media/alat pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kelas				
14	Strategi dan metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
15	Strategi dan metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

16	Strategi dan metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan perkembangan peserta didik				
17	Langkah-langkah dalam proses pembelajaran yang ditentukan berdasarkan metode pembelajaran yang digunakan				
18	Penggunaan alokasi waktu dalam proses pembelajaran yang disusun disesuaikan dengan proporsi yang telah ditentukan				
19	Sumber belajar yang di pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
20	Sumber belajar yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran				
21	Sumber belajar yang digunakan disesuaikan dengan perkembangan peserta didik				
22	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran				
23	Instrumen penilaian hasil belajar yang digunakan memiliki kelengkapan kriteria penilaian hasil				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	belajar				
24	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran				
25	Prosedur penilaian hasil belajar yang digunakan mampu untuk menjelaskan penilaian hasil belajar yang sebenarnya				
26	Ruang, alat dan media pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar mampu dalam mengawali pelaksanaan pembelajaran				
27	Memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan kepada peserta didik				
28	Memberikan apersepsi pada awal pembelajaran kepada peserta didik				
29	Menyampaikan kompetensi dasar atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa				
30	Mampu menguasai materi pembelajaran dalam pelaksanaan pembelajaran				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

31	Bahan belajar yang dijelaskan memiliki kejelasan sesuai dengan materi pelajaran				
32	Kejelasan dalam memberikan contoh yang disesuaikan dengan kompetensi dasar yang ingin dicapai				
33	Menyampaikan materi pembelajaran yang dilakukan secara sistematis				
34	Dalam menyajikan bahan belajar disesuaikan dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP				
35	Mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib				
36	Mampu menggunakan teknik tanya jawab dalam meningkatkan partisipasi siswa di kelas				
37	Mampu membagi waktu dengan tepat, sehingga proses pembelajaran berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

38	Mampu menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar, sehingga pembelajaran tidak monoton yang disesuaikan dengan materi atau KD				
39	Mampu menggunakan media pembelajaran yang disesuaikan dengan materi atau KD				
40	Memiliki keterampilan dalam pemanfaatan atau penggunaan media pembelajaran				
41	Mampu membantu meningkatkan perhatian siswa dalam kegiatan pembelajaran dengan pemanfaatan sumber belajar				
42	Memiliki kejelasan dalam artikulasi suara, kelancaran berbicara dan variasi intonasi dalam proses pembelajaran				
43	Mampu meningkatkan efektivitas variasi gerakan badan dalam proses pembelajaran				
44	Memiliki ketepatan dalam menggunakan bahasa dan isyarat dalam proses pembelajaran				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

45	Mampu memanfaatkan kecukupan dan proporsi alokasi waktu yang tersedia				
46	Dalam mengevaluasi pembelajaran menggunakan penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan				
47	Mampu menggunakan bentuk dan jenis penilaian yang telah ditentukan				
48	Dalam memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran				
49	Mampu membuat kesimpulan kegiaatan pembelajaran				
50	Mampu mengulang secara ringkas atau meninjau kembali materi yang telah diberikan				
51	Mampu menginformasikan materi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya				
52	Mampu memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada para siswa				
53	Mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	kompetensi dasar atau satu standar kompetensi				
54	Mampu melakukan penilaian selama proses pembelajaran di kelas				
55	Mampu memeriksa hasil tes siswa atau memberi skor tes hasil belajar siswa secara objektif				
56	Mampu memiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan tes yang diberikan				
57	Mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian pembelajaran siswa				
58	Mampu menginformasikan hasil penilaian pembelajaran kepada siswa				
59	Mampu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya dibawah rata-rata				
60	Mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata				

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	136.87	105.568	.642	.947
item_2	136.83	105.109	.711	.946
item_3	136.77	108.047	.435	.948
item_4	136.87	105.292	.582	.947
item_5	136.93	104.064	.552	.948
item_6	136.87	106.326	.563	.947
item_7	136.80	107.890	.431	.948
item_8	136.80	107.407	.484	.948
item_9	136.63	108.102	.618	.947
item_10	136.87	107.568	.435	.948
item_11	136.97	106.861	.480	.948
item_12	136.83	108.006	.402	.948
item_13	136.83	106.557	.555	.947

item_14	136.83	106.420	.570	.947
item_15	136.93	105.237	.649	.947
item_16	136.87	106.878	.506	.948
item_17	136.90	108.369	.344	.949
item_18	136.80	106.303	.605	.947
item_19	136.87	105.223	.588	.947
item_20	136.73	107.720	.501	.948
item_21	136.77	106.737	.585	.947
item_22	136.80	105.890	.651	.947
iem_23	136.83	106.075	.607	.947
item_24	136.87	105.637	.634	.947
item_25	136.80	106.924	.537	.947
item_26	136.83	106.351	.578	.947
item_27	136.83	106.006	.614	.947
item_28	136.70	107.045	.629	.947
item_29	136.77	106.806	.577	.947
item_30	136.77	106.806	.577	.947
item_31	136.83	108.626	.337	.949
item_32	136.87	109.223	.266	.949
item_33	136.80	107.752	.446	.948
item_34	136.87	103.499	.748	.946
item_35	137.03	102.930	.763	.945
item_36	136.83	105.523	.666	.946
item_37	136.83	105.592	.659	.946

item_38	136.90	104.507	.736	.946

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	203.53	356.740	.684	.976
item_2	203.37	358.585	.577	.976
item_3	203.27	360.271	.514	.976
item_4	203.23	361.426	.463	.976
item_5	203.33	360.092	.503	.976
item_6	203.53	357.637	.635	.976
item_7	203.37	358.447	.585	.976
item_8	203.30	357.321	.664	.976
item_9	203.50	358.121	.602	.976
item_10	203.60	357.766	.654	.976
item_11	203.67	358.368	.663	.976
item_12	203.50	357.224	.650	.976
item_13	203.63	358.447	.634	.976

item_14	203.47	357.085	.653	.976
item_15	203.43	357.426	.633	.976
item_16	203.57	357.978	.628	.976
item_17	203.47	358.257	.590	.976
item_18	203.47	357.982	.605	.976
item_19	203.43	354.875	.768	.976
item_20	203.57	357.702	.643	.976
item_21	203.50	356.052	.712	.976
item_22	203.47	358.051	.601	.976
item_23	203.47	356.878	.664	.976
item_24	203.47	358.120	.598	.976
item_25	203.50	357.914	.613	.976
item_26	203.57	359.357	.552	.976
item_27	203.50	355.983	.716	.976
item_28	203.50	357.914	.613	.976
item_29	203.63	357.275	.702	.976
item_30	203.43	357.220	.644	.976
item_31	203.40	357.421	.635	.976
item_32	203.50	356.879	.668	.976
item_33	203.43	355.702	.724	.976
item_34	203.43	356.392	.688	.976
item_35	203.47	355.499	.737	.976
item_36	203.57	359.220	.560	.976
item_37	203.60	358.041	.639	.976
item_38	203.57	357.564	.650	.976

item_39	203.47	356.533	.682	.976
item_40	203.50	357.224	.650	.976
item_41	203.47	357.223	.645	.976
item_42	203.47	356.809	.667	.976
item_43	203.67	357.678	.604	.976
item_44	203.43	357.633	.622	.976
item_45	203.63	359.826	.555	.976
item_46	203.57	357.978	.628	.976
item_47	203.43	358.461	.578	.976
item_48	203.57	357.082	.677	.976
item_49	203.37	359.413	.533	.976
item_50	203.40	355.628	.730	.976
item_51	203.53	357.844	.624	.976
item_52	203.60	362.869	.370	.976
item_53	203.53	358.740	.576	.976
item_54	203.40	357.214	.646	.976
item_55	203.43	355.633	.728	.976
item_56	203.37	356.033	.713	.976
item_57	203.60	359.076	.581	.976
item_58	203.30	357.459	.656	.976
item_59	203.40	357.834	.613	.976
item_60	203.70	359.114	.648	.976

Lampiran 4 Tabulasi Skor Angket Penelitian

No	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH																																					Jumlah
	Edukator								Manajer		Administrator						Penyelia		Pemimpin									Inovator				Motivator						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	133
2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	131
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	133
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	135
5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	132
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	137
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
13	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	127
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	133
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	139
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
17	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	108
18	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
19	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	132
20	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	139
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	133
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
25	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	126
26	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	129
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	146
28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	129
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	141
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
33	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	117
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	139
35	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	126
36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	134

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	119
38	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
45	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	134
46	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	126
47	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	134
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	119
49	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KINERJA GURU																																																												Jumlah
Perencanaan Pembelajaran																									Pelaksanaan Pembelajaran																											Pelaksanaan Penilaian				Tindak lanjut Penilaian				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	211
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	217
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	211
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	212
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	209
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	210
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	195
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	210
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	240
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	240
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	240
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	183
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	188
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	205
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	211
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	182
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	216
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	240
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	229
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	213
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	214
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	219
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	182
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	202
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	214
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	184
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	191
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	223
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	203
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	208
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	188
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	208
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	228
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	228
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	222
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	221
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	222
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	228
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	201
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	182
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	188
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	208
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	228

Lampiran 5 Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara 1

Nama : Chalimah

Jabatan : Wakasek Kurikulum (Guru Bahasa Indonesia)

No	Pertanyaan	Deskripsi Jawaban
1.	Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah menurut Ibu? Gaya apakah yang diterapkan?	Kalau menurut pengamatan kami, kami kan istilahnya diberi tugas tambahan selaku wakasek kurikulum, menurut saya bagus. Kalau bu Wiwik demokratis, buktinya kalau ada apa-apa misalnya berkaitan dengan program, kami guru sering diperlukan kemudian bu Wiwik menyampaikan programnya terus nanti minta masukan dari Bapak/Ibu guru.
2.	Bagaimana penanganan kepala sekolah jika ada siswa, guru atau staf yang bermasalah?	Kalau disini kan istilahnya kepala sekolah itu pemimpin ya, artinya secara struktural itu paling atas. Jadi dalam alurnya itu ada kebawah. Kalau

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		misalnya masalah siswa kita ada kesiswaan namanya ada wakasek kesiswaan, dibawahnya lagi ada PPUR kesiswaan, ada lagi BK. Nah, itu saling bersinergi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Jadi istilahnya tidak langsung ditangani kepala sekolah, melalui prosedur itu dulu. Kalau ada guru yang bermasalah wilayahnya kepala sekolah melakukan pembimbingan, bisa dipanggil secara empat mata di ruang KS, terus ibu KS melaksanakan pembinaan.
3.	Dalam satu bulan atau waktu terentu berapa kali rapat diadakan?	Rapat itu kan bermacam-macam, kalau rapat pembagian tugas itu setahun dua kali. Kadang ada rapat yang insidental, artinya mendadak sesuai dengan kebutuhan. Misalnya nih ada tim PKS (penilaian kinerja sekolah) maka kami rapat, terus mendadak ada apa ya rapat sesuai kebutuhan. Tapi misalnya yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		rutin juga ada rapat pembagian tugas tiap sesemester satu kali, berarti 6 bulan sekali.
4.	Saat rapat apakah kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk menyampaikan pendapat?	Jelas, yang pertama itu kepala sekolah pasti memberikan pengarahan. Kemudian istilahnya hal-hal apa saja yang perlu beliau sampaikan nanti pasti ada acara tanya jawab. Jadi ibu kepala sekolah memberikan kesempatan ada masukan apa dari Bapak/Ibu guru, kritik dan saran disampaikan untuk kemajuan sekolah.
5.	Selaku guru awal mengajar ABK bagaimana? Apakah diberi sosialisasi dari pemerintah?	Iya wewenang dari dinas, istilahnya surat resmi. Tidak semata-mata kita langsung, kan ada atasan kalau instansi sekolah kan berarti dari dinas. Cara mengajar teknik secara detail tidak, cuma istilahnya secara umum bahwa ABK itu jangan disamakan lah dengan siswa reguler. Namanya saja anak

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		berkebutuhan khusus berarti memerlukan lebih penanganan .
6.	Bagaimana proses kegiatan belajar mengajar dengan ABK dan siswa reguler? Apakah membutuhkan penyesuaian yang lama?	Jadi gini, kita kan istilahnya pendekatannya juga individual atau perorangan ya, kalau kita tau itu ABK atau inklusi maka kita tidak memaksakan diri sebagai guru supaya anak tersebut harus sama persis mempunyai kemampuan yang sama seperti reguler. Artinya kita misalnya tugas targetnya tidak disamakan. Misalnya berpidato yang lain kalau mencapai KKM kriterianya ini-ini, kalau yang dia (ABK) diturunkan.
7.	Kendala apa saja yang dialami selama proses kegiatan belajar mengajar?	Selama ini ABK untuk SMP N 7 Alhamdulillah cuma ini sih mbak, lambat belajar. Artinya bukan ABK yang gimana-gimana. Ya namanya siswa reguler aja ada kan yang lambat belajar. Jadi lebih mendalam saja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

8.	Bagaimana penanganannya jika ada siswa ABK yang bermasalah?	Ya sama seperti reguler, kalau misalnya ada kasus apa masalah apa kita perlu memanggil orangtua supaya komunikasi ya panggil.
9.	Bagaimana evaluasi penilaian untuk ABK?	Sebetulnya evaluasi ya sama, cuma istilahnya ada pembeda tingkatan. Nilai 75 siswa reguler bobotnya beda dengan nilai 75 ABK.
10.	Apakah Ibu mengadakan pertemuan dengan orangtua ABK?	Itu yang menangani koordinator BK yaitu bu Evi, paling tidak dua kali dalam setahun artinya pada saat peneriamaan raport, koordinator BK dalam hal ini koordinator penanganan inklusi itu langsung menemui wali murid dan menyampaikan perkembangannya. Jadi empat mata satu-satu disampaikan ini lho perkembangannya anak ibu ABK di sini, terus yang perlu diperbaiki. Paling tidak itu yang pasti satu tahun dua kali pada saat penerimaan raport. Nah

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		misalnya ada hal-hal yang insidental itu nanti memanggil orang tua diajak komunikasi.

Transkrip Wawancara 2

Nama : Sri Evianingsih S.

Jabatan : Koordinator Inklusi (Guru BK)

No	Pertanyaan	Deskripsi Jawaban
1.	Bagaimana awal proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru pada siswa inklusi? Apakah melalui sosialisasi terlebih dahulu?	Ya iya, dari kepala sekolah terus dulu kan pernah kesana, guru-guru sini dibawa ke SLB untuk mengikuti sosialisasi di SLB.
2.	Apakah ada guru yang mengalami kendala dalam kegiatan belajar mengajar?	Iya yang jelas itu kan anak ini ya, istilahnya itu kan beda dengan yang lain, ya awal-awalnya ya begitu, tapi setelah memahami ya berarti kan anak-anak ABK itu kan pembelajarannya

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		harusnya berbeda, tugas-tugasnya beda dengan siswa reguler, kadang disamakan, tapi kalau mampu ya dinilai dengan sama tapi kalau tidak mampu berarti ya soalnya lebih ringan lagi, tugasnya lebih ringan lagi.
3.	Apakah ada sarana dan prasarana khusus yang digunakan ABK?	Disini peralatan ada, untuk saprasnya ada. Disini paling isinya lambat belajar sih, mbak, kalau cacat fisik kan nggak ada. Jadi disini walaupun ada kruk, ada kursi roda kan nggak dipake wong nggak ada yang cacat fisik. Dulu waktu program pertama dapat kiriman peralatan seperti itu dari pusat tapi kan disini nggak ada yang cacat tubuh, nggak ada yang patah kaki, nggak ada yang lumpuh, kan disini cuma lambat belajar.
4.	Apakah ada guru pembimbing khusus?	Nggak ada.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5.	Apakah bekerjasama dengan SLB setempat?	Iya, adanya paling guru BK bekerjasama dengan SLB. Ya kalau kita mengalami kendala ya kita kesana, tanya cuma konsultasi.
6.	Apakah bekerja sama dengan biro psikolog dari Jakarta?	Iya, itu kan berarti kami tiap tahun atau setiap ada permasalahan anak inklusi saya selalu komunikasi dengan biro psikolog itu nanti dari biro itu datang kesini, nanti konseling anaknya dan kemudian nanti kita konseling orangtuanya kemudian untuk dikunjungi ke rumahnya. Kalau yang rutin itu setahun sekali mengadakan psikotes IQ.
7.	Apakah ada ABK yang bermasalah?	Kalau yang ABK ya pernah juga, secara hubungan sosial, secara pergaulan pernah juga kadang di *bully* temennya. Ya awal-awal sih, tapi setelah kesini dengan memahami itu anak ABK yang lain justru bisa menyesuaikan dengan ABK tersebut. Untuk masalah yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		berat sih nggak ada paling pergaulan biasa seperti selisih paham, kadang ledek-ledekan, gitu aja.
8.	Bagaimana penanganannya dari BK?	Ya kita konseling dengan anak itu, dan konselingnya pun kan untuk kelanjutannya secara intensif juga perhatiannya lebih khusus.
9.	Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah?	Demokratis, sangat peduli sama anak-anak sangat perhatian sekali.
10.	Dalam satu bulan atau waktu tertentu berapa kali raat diadakan?	Rapat sekolah tiap ada mau kegiatan rapat, tiap ada informasi yang penting yang perlu disampaikan juga nanti ada rapat.
11.	Bagaimana penanganan kepala sekolah jika ada siswa, guru atau staf yang bermasalah?	Kooperatif sekali, saya sebagai BK juga sering konsultasi dengan kepala sekolah, kadang kita menangani bareng nanti tindak lanjutnya bagaimana. Sering membantu sekali.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Transkrip Wawancara 3

Nama : Farri Salsabilla

Jabatan : Guru Junior (Guru Prakarya)

No	Pertanyaan	Deskripsi Jawaban
1.	Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah menurut ibu? Gaya apakah yang diterapkan?	Kalau dari kepemimpinannya sih, demokratis ya mbak kepala sekolahnya.
2.	Dalam satu bulan atau waktu tertentu berapa kali rapat diadakan?	Kalau rapat sih biasanya setahun dua kali, tapi kalau seperti *briefing* itu situasional pasti ada *briefing.*
3.	Saat rapat apakah kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk menyampaikan pendapat?	Ya, setelah rapat selesai biasanya ibu kepala sekolah membuka kesempatan guru untuk menyampaikan pendapat atau usul.
4.	Bagaimana proses kegiatan belajar mengajar dengan ABK dan siswa reguler? Apakah membutuhkan penyesuaian yang lama?	Kalau siswa reguler dan ABK pada saat pelajaran sih kita nggak membedakan ya mbak, cuma karena dia ABK dia menyesuaikannya agak lama. Kadang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		dia nggak fokus atau kadang ya ribut sendiri seperti itu, tapi kita nggak membedakan jadi sama saja.
5.	Kendala apa saja yang dialami selama proses keiatan belajar mengajar?	Kalau kendalanya sih kita memang harus lebih perhatian kepada ABK pada saat jam pelajaran agar dia bisa menerima materi yang kita berikan.
6.	Bagaimana penanganannya jika ada siswa ABK yang bermasalah?	Kalau ada siswa ABK yang bermasalah biasanya kita berkoordinasi dengan wali kelas, kemudian guru BK yang mengampu dengan orang tua ABK di komunikasikan. Nanti biasanya kalau ada masalah orangtuanya yang dipanggil ke sekolah untuk konsultasi.
7.	Bagaimana evaluasi penilaian untuk ABK?	Kalau untuk penilaiannya sih sama saja memberikan nilainya, tapi beda standarnya misalnya nilai 75 untuk ABK sudah pasti berbeda dengan nilai 75 siswa reguler.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

8.	Apakah Ibu mengadakan pertemuan dengan orangtua ABK?	Kalau pertemuan yang sudah pasti setahun dua kali pada saat penerimaan raport. Jadi waktu penerimaan raport nanti wali kelas memanggil nama siswa ABK agar orangtuanya berkumpul di suatu ruangan nanti akan diberikan pengarahan oleh guru BK.

Transkrip Wawancara 4

Nama : Wiwik Sri Sutaminingsih, S.Pd.

Jabatan : Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Pemalang

No	Pertanyaan	Deskripsi Jawaban
1.	Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan Ibu di SMP N 7 Pemalang?	Saya disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan, otoriter terus nggak bagus, demokratis terus nggak bagus, disesuaikan dengan situasi yang ada, campuran dari segala gaya. Nggak bisa seorang pemimpin itu menerapkan salah satu gaya kepemimpinan , tidak

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		ada gaya kepemimpinan yang terbaik. Yang terbaik adalah yang sesuai dengan situasi yang dibutuhkan. Kadang saya harus menerapkan otoriter tapi juga harus demokratis tergantung dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan saat ini.
2.	Dalam satu bulan atau waktu tertentu berapa kali rapat diadakan?	Minimal satu bulan sekali, itu namanya rapat koordinasi, tapi tidak terpantang itu. Jika memang ada hal-hal yang perlu dibahas kita bisa mengadakan namanya koordinasi. Kalau rapat dinas itu kan misalnya rapat perencanaan, rapat koordinasi, rapat evaluasi bulanan, tahunan, semesteran ada, terus kemudin kalau ada hal-hal tertentu yang harus dibahas, saya mengumpulkan dewan pimpinan, dewan pimpinan itu ada wakil, ada ppur, ada guru, seperti itu.
3.	Pada saat rapat apakah Ibu	Jelas, keputusan tetap ada dikepala

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat? Pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah bersama?	tetapi berdasarkan setelah dibahas. Keputusan tetap diseorang pemimpin. Emangnya ini koperasi perdagangan RAT, ini kan lembaga negara, mbak. Yang membuat keputusan adalah kepala sekolah, apalagi sekolah negeri. Meskipun keputusannya itu setelah pembahasan berdasarkan musyawarah, pembahasan, masukan-masukan, saran, seperti itu.
4.	Bagaimana ibu memberikan bimbingan kepada siswa (terutama ABK), guru dan staf?	Untuk anak ABK yang inklusi, yang pertama saya lakukan di sini adalah pemahaman dulu terhadap siswa yang bukan ABK, siswa regulernya diberi pemahaman dulu apa itu ABK, bagaimana harus bersikap, melalui bapak ibu wali kelas, maka saya menyampaikan itu pada guru dan terutama wali kelas, nanti wali kelas disampaikan ke siswanya. Pemahaman apa itu, karena diharapkan anak itu

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		muncul pecaya dirinya jangan sampai anak itu merasa dibedakan, dikucilkan. Untuk itu saya bekerja sama dengan SLB. Anak-anak pernah kemah di SLB, semua anak biar mereka tahu kalau anak-anak ABK di SMP N 7 Pemalang tidak separah di SLB, “itu lho saudara-saudara kita” maka kegiatannya bareng, anak SLB juga include, inklusi itu kan dari kata include masuk didalamnya menyatu, itu sudah dipahamkan dulu. Jadi anak-anak ABK yang di sini Alhamdulillah jadi timbul percaya diri, yang dulunya di SD pendiam, di sini jadi muncul, bahkan ketika ada pentas seni di akhir semester itu ikut. Ada yang pinter nari. Banyak, ada macem-macem ketika dia dapat tugas saya beri petunjuk-petunjuk. Tapi yang bimbingan secraa umum kan kita mendatangkan stake holder, ada

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		workshop misalnya, ada namanya IHT (in house training).
5.	Bagaimana penanganan jika ada siswa, guru dan staf yang bermasalah?	Ada siswa masalah kan ada guru BK, ya kita bahas. Sama wali kelas. Kalau masalahnya ringan ya cukup wali kelas, misalnya anak itu kok hari ini nggak berangkat kita cari ini kok kenapa, tapi kalau sudah berkali-kali tidak berangkat baru guru BK, apa masalahnya kalau memang masalahnya harus ditangani kepala sekolah ya ditangani kepala sekolah. Saya sering di ruangan saya menyelesaikan anak-anak yang bermasalah, Alhamdulillah terselesaikan. Kalau ada guru yang bermasalah saya panggil dengan pendekatan. Dengan pendekatan yang membuat ia menyadari kesalahannya tapi saya dengan cara yang tergantung gurunya kalau gurunya

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		itu ngeyel atau gimana ya saya butuh bersikap tegas kalau tidak bisa diajak ke arah yang lebih baik dengan baik-baik itu saya bisa bersikap tegas.
6.	Bagaimana Ibu mengevaluasi kinerja guru?	Itu kan sudah ada panduannya, ada permennya itu, aturan menterinya ada bagaimana mengevaluasi kinerja guru. Kan ada supervisi, nggak mungkin saya mengsupervisi sebanyak guru, saya kan punya guru-guru senior yang dia sudah pernah ikut diklat bagaimana mengsupervisi, guru-guru senior seperti itu, sehingga mereka membantu saya. Bukan berarti langsung diserahkan semua kan saya ada evaluasi ada evaluasi administrasi, evaluasi kinerja pembelajaran. Kan gitu. Ini wajib, saya nggak bisa ada guru yang tidak mmbuat RPP saya nggak bisa.
7.	Apakah Ibu memberikan apresiasi	Jelas, yang paling sederhana itu

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

	atau penghargaan kepada guru berprestasi? Dan memberikan hukuman jika guru melanggar aturan?	terimakasih ya, bagus. Itu paling sederhana. Kalau bisa sih misalnya ada kegiatan anak berprestasi, karena sekarang kan uang BOS itu kesulitan kami nggak bisa berimprovisasi harus sesuai aturan main pengeluaran BOS. Ya memang sudah ada aturannya secara nasional, maka kami juga memberikannya juga sesuai aturan gitu. Ini kana da guru inovatif juara 3 tingkat nasional untuk matematika, harapan 2 untuk bahasa inggris, dia kan dapat plakat seperti itu, plakat kan nggak murah ya. Minimal dia kan sudah dapat hadiah nasional yang juara 3 10 juta misalnya, la kami penghargaannya apa, dia kan dapat plakat. Ada yang diberikan sekolah ada yang ngga. Kalau saya nggak, harus di duplikat, jadi dia punya sekolahan punya. Gitu. Tidak hanya guru semua siswa juga begitu,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		ketika siswa mendapat piala di kejuaran apa kalau piala kan bisa diberikan, kalau medali kan sulit. Jadi saya minta ke panitia untuk membuat dua. Saya hukumannya itu tergantung pelanggarannya, Alhamdulillah di sini tidak ada masalah yang berat-berat seperti itu nggak ada. Karena sejak awal kami kan setiap pagi itu bukan breafing tapi apel, apel itu kesiapan kerja pagi itu. Tapi saya itu apelnya guru tidak berdiri berjejer baris seperti itu tetapi di ruangan guru duduk berdoa bersama sambil melihat kesiapan apelnya, sambil memasukkan ada hal-hal yang harus dilakukan guru, norma apa saja. Guru-guru itu apa saja dicurhatkan ke saya jadi tidak ada masalah yang berarti. Kalau ada masalah kecil misalnya pelanggaran kecil ya sanksinya sesuai. Misalnya kok guru ini dijadikan PPUR

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		kok kinerjanya kurang pas ya sudah diganti alasannya kan gantian kalau yang bagus saya pertahankan dua tahun misalnya.
8.	Bagaimana manajemen lingkungan (hubungan antara sekolah dan masyarakat sekitar)?	Kan saya juga ada rapat komite, mengundang orang tua. Di orang tua ya saya sampaikan. Kan dulu ada sekolah yang takut kalau ada ABK sekolahnya tidak laku kan tetapi dengan menyampaikan bahwa itu merupakan suatu peraturan yang harus dilaksanakan, peraturan menteri kan itu sudah ada di undang-undang, warga negara yang baik kan melaksanakan undang-undang dan peraturan. Peraturan pemerintah turun menjadi peraturan menteri, kami kan hanya melaksanakan itu. Dan kalau anak itu ditaruh di SLB padahal kan kebutuhannya nggak terlalu berat itu kan berarti dia jadi anak eksklusif, padahal nantinya ketika

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		dewasa apakah ada RT yang khusus tunarungu, apakah ada RT yang khusus tuna netra. Ketika dewasa kan membaur dengan masyarakat yang lain, maka pemerintah itu mendidik kita-kita yang waras bukan berarti tidak waras secara mental lho anak-anak itu yang tidak punya kebutuhan itu menyadari itu, harus menerima. Saling menerima, saling berempati dan anak yang itu tidak manja. Tetapi ketika awal program itu masuk tidak serta merta langsung digulirkan tetapi kita ada sosialisai pelan-pelan, memahamkan terus ada workshop mengundang dari pakarnya ke sini, itu ya guru-guru akhirnya terbiasa.
9.	Tidak adanya GPK (Guru Pembimbing Khusus) apakah guru ada yang kesulitan dalam mengajar?	Itu kan kerja sama dengan SLB, tidak harus ada guru yang datang ke sini itu kan kalau dibutuhkan, tidak ada guru

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

		khusus tetapi kan kami bekerjasama dengan biro psikolog. Anak itu nggak butuh sih, maksudnya karena ABKnya bukan ABK yang tuna daksa, tuna netra. Kalau tuna netra kan kami nggak punya guru yang pinter brail kan, kalau dibutuhkan itu ya kami datangkan. Guru tidak mengalami kesulitan la wong anaknya nggak sulit sih, jangan mengira anak-anak di sini yang parah yang seperti idiot, bukan. Hanya low learner. Pernah low vision itu sampai minus 16 ya kami bantu. Pernah juga dulu autis 30% tapi anaknya keluar karena orangtuanya cerai, padahal di sini kemajuannya sudah luar biasa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lampiran 6 Data Guru

DRAF PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR dan BK
SEMESTER 2 TP 2017/2018

NO	MATA PELAJARAN	NAMA GURU	KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX	SMPT	JML JAM	KET
1	PAI (3 jp/mg)	1.1. Marita Diyah K.			ABCDEFGH		24	
		1.2. Asih Khamidah	ABCDEFGHI				27	
		1.3. Chozanah		ABCDEFGH			24	
2	PPKn (3 jp/mg)	2.1. Suswanto			ABCDEFGH		24	
		2.2. Asih Nurhayati		ABCDEFGH			24	
		2.3. Sri Herningsih	BCDEFGHI				24	
		2.4. Sandi Kharisma	A				3	
3	Bhs Indonesia (6 jp/mg)	3.1. Yuni Setiarini			ABCD		24	
		3.2. Sri mujiharti		ABCD			24	
		3 3. Chalimah		EFGH			24	
		3.4. Erna Purwanti	ABCDE				30	
		3.5. Retno Widyawati			EFGH		24	
		3.6. Dwi Wulandari	FGHI				24	
4	Bhs Inggris (4 jp/mg)	4.1. Wiwik Sri S.					0	
		4.2. Abdul Rozaq MZ	CDEFGH				24	
		4.3. Iwan Setiawan	~~CDE~~	EFGH	AB		24	
		4.4. Ambar P	AB	ABCDEF			24	
		4.5. Mei Alviani			CDE		12	WKS
		4.6. Nani Widiyastuti			FGH		12	WKS
		4.7 Dwi Wulandari	I			6	10	
5	Matematika (5 jp/mg)	5.1. Dian Nurcahyo	DEF	AB			25	
		5.2. Sutiyarto		CD	ABC		25	
		5.3. Nursidik	ABC		DE		25	
		5.4. Sri Arianti		EF	FGH		25	
		5.5. Anita	GHI	GH			25	
6	IPA (5 jp/mg)	6.1. Sulistyo			ABCDE		25	
		6.2. M. Zaenuri	ABCDE				25	
		6.3. Subandio		ABCDE			25	
		6.4. Nurhayati		FG	FGH		25	
		6.5. Elis Nurbani B.	FGH				15	Kep. Lab. IPA
		6.6. Nur Afifah	I	H			10	
7	IPS (4 jp/mg)	7.1. Slamet Budiharjo	ABCDE		GH		28	
		7.2. H. Abdul Jalil	FGHI	AB			~~24~~	
		7.3. Sudarmo		CDEFGH			24	
		7.4. Titik Sundarita			ABCDEF		24	
8	Seni Budaya (3 jp/mg)	8.1. Ida Martini		ABCDEFGH			24	
		8.2. Yusron Lutfianto			ABCDEFGH		24	
		8.3. Sarjono	EFGHI				15	
		8.4. Pramana A.	ABCD				12	

NO	MATA PELAJARAN	NAMA GURU	KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX	SMPT	JML JAM	KET
9	Penjasorkes (3jp/Mg)	9.1. Suhartinah			ABCDEFGH		24	
		9.2. Ikhsan Adi Uripto	ABCDEFGHI				27	29 ?
		9.3. Arief Bahtiar		ABCDEFGH			24	10
10	Prakarya (2jp/Mg)	10.1. Iswardani		ABCD	ABCDEFGH		24	
		10.2 Agustin Eka R	ABCDE	EFGH			18	
		10.3 Farri Salsabilla	FGHI				8	
11	Bahasa Jawa (2jp/Mg)	11.1. Amaliyah		EFGH	ABCDEFGH		24	
		11.2. Sofwan M.	AB~~CDE~~	ABCD			~~10~~	12
		11.3. Cristien A.	CDE FGHI	~~ABCD~~			~~16~~	14
JUMLAH								

PEMBAGIAN TUGAS BK

NO	NAMA GURU	KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX	JML SISWA	KETERANGAN
1	12.1 Sri Evianingsih S.			ABCD		
2	12.2 Pramana A W		ABCD			
3	12.3 Selviani	EFGHI				
4	12.4 Siti Nurjanah	ABCD				
5	12.5 Andri Pratama Jati		EFGH			
6	12.6 Farri Salsabila			EFGH		

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lampiran 7 Data Peserta Didik Inklusi

REKAP DATA SISWA ABK KELAS VII, VIII, IX
SMP NEGERI 7 PEMALANG
TAHUN PELAJARAN 2017/ 2018

ISN	Nama Siswa	L/P	Alamat Lengkap	Nomor Telpon	Tahun	Nomer Ijazah	Nama Bapak	Nama Ibu	Kelas	Ketuna
1155	*Rizki Puji riyadi*	L	Jln.Merbabu Rt.04/13 Mulyoharjo	87879256465	2015	DN-03 Dd 0457443		Erma Welis	IX A	Lamban Belaja
16226	*Rizqi Aulia rahma*	P	Jl. Porong Rt.04/04 Kebondalem	87764212013	2015	DN-03 Dd 0458087	Unang Kuswadi	Kuriah	IX B	Lamban Belaja
11350	*Dafin Dicksa S*	L	Pajaran Pemalang	82324810927	2015	DN-03 Dd 0458608	Suryanto	Peni	IX C	Indigo & Bakat
39282	*Affaf Zahrotun Nisa*	P	Rt1/rw.23 Mulyoharjo	85225235571	2015	DN-03 Dd 0457799	Heru Susanto	Nur Lutfah	IX D	Tuna Grahita R
093060	*SALWA HANUN MAHF*	P	BTN KALIGELANG BLOK N 3-4 RT.02 RW.08 NO.3-4	087764900120	2016		HERNOWO EDI	LISTIYOWATI	VIII A	Lemah Pikir
372492	*JESSICA ANDREA AGU*	P	JL. MURIA IV MULYOHARJO PML	085799681777	2016		MUHAMAD DEWAN	AYU KUSUMA D	VIII B	Dibawah rata r
	NAZAR AMAR ASKAR	L	JL. A.YANI RT.01 RW.02 NO.19 MULYOHARJO PML	087764576696	2016		MUCHAMAD RIZA	KUSNAENI	VIII B	Lamban Belaja
173993	*NISMA HIDA YAHYA*	P	JL. WILIS RT.01 RW.06 NO.47 MULYOHARJO PML	082322337334	2016		YAHYA W	WATI	VIII C	Lamban Belaja
372487	*RIFA MELATI*	P	JL. SUMBING RT.04 RW.17 NO.15A MULYOHARJO PI	07/06/2004	2016		URIP APIRIA M (ALN	FATIMAH	VIII D	Dibawah rata r
851238	*DANIL AGUS ISTIYANT*	L	JL. BOGOWONTO RT.04 RW.04 NO.19 KEBONDALEM	0817172383	2016		PRATIKNO	ISTIKOMAH	VIII E	Lamban Belaja
910014	*DEVI ENDRIAN*	P	JL. SUMBING RT.01 RW.17 NO.3 MULYOHARJO PML	085327390804	2016		SUMARGIONO	SRI ENDRIANA	VIII F	Lamban Belaja
577648	*DINAR MARSADINDA A*	P	JL. SUMBODRO RT.01 RW.03 NO.113 KALIGELANG T	087764515157	2016		RAMUJI	MISROCHAH	VIII G	Lemah Pikir
919411	*SYLVIA VIRNITA NING*	P	JL. MERBABU RT.03 RW.13 MULYOHARJO PML	085201424168	2016		DHONI SUSANTO	TANTRI W	VIII H	Retardasi Ment
767886	*NAYLA MAHESA AYU*	P	JL. SEMERU MULYOHARJO NO. 74	085869009494	2017		DINO RIVANI RS	EVIS RITA	VII A	Tuna Grahita R
375995	*NISRINA NAYLA SYAKI*	P	JL. SINDORO MULYOHARJO RT.03.RW.01NO. 63	82327358321	2017		NOOR ALI, SE	FAIZAH, S. SOS	VII B	Tuna Grahita R
896972	*AUDY FARHAN ABDIL*	L	JL. MULYOHARJO KARIMATA RT.01.RW.16. NO. 3	081228829644	2017		ASHADI	USWATUN K	VII C	Retardasi Ment
333519	*YUNIARSYAH ATHIRIA*	L	JL. BTN CANGKLIK JALAN LAMU RT.01.RW.10 NO. 4	081225711011 0	2017		R.YULI M	ELSI P	VII D	Tuna Grahita R
501907	*TEGAR ABADI*	L	JL.MULYOHARJO RT.02 RW.18 NO.	82328664859	2017		SUBAGYI	UMPROTIN	VII E	Tuna Grahita R
616575	*SELFI AFRIZA AZZAHR*	P	JL.WAHID HASYIM RT. 8 RW. 4	085226530547	2017		YAYAN M	LINA S	VII F	Lamban Belaja
	DESKA AMANDA PUTI	p	JL. DIENG RT.4 RW.11 NO. 21	085201986599	2017		AGUS TEGUH W	YASHINTA DANI	VII G	Dibawah rata r
	M. AZRIL NAUQI KURN	L	JL.JATI PELUTAN RT.01 RW. 03 NO.	85212110065	2017		RONY K	FAJAR AGUS DWI	VII H	Retardasi Ment

Pemalang, Juli 2017
Kepala Sekolah

Wiwik Sri Sutamingsih, S.Pd
NIP. 19580121 198102 2 001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

REKAP DATA SISWA ABK KELAS VII, VIII, IX
SMP NEGERI 7 PEMALANG
TAHUN PELAJARAN 2017/ 2018

NO	NIS	NISN	Nama Siswa	L/P	Alamat Lengkap	Nomor Telpon	Tahun	Nomer Ijazah	Nama Bapak	Nama Ibu	Kelas
1	6566	6011155	*Rizki Puji riyadi*	L	Jln.Merbabu Rt.04/13 Mulyoharjo	87879256465	2015	DN-03 Dd 0457443		Erma Welis	IX A
2	6525	21216226	*Rizqi Aulia rahma*	P	Jl. Porong Rt.04/04 Kebondalem	87764212013	2015	DN-03 Dd 0458087	Unang Kuswadi	Kuriah	IX B
3	6790	27911350	*Dafin Diaksa S*	L	Pagaran Pemalang	82324810927	2015	DN-03 Dd 0458608	Suryanto	Peni	IX C
4	6457	15339282	*Affaf Zuhrotun Nisa*	P	Rtl/rw.23 Mulyoharjo	85225235571	2015	DN-03 Dd 0457799	Heru Susanto	Nur Lutfah	IX D
5	6896	0038093060	*SALWA HANUN MAHF*	P	BTN KALIGELANG BLOK N 3-4 RT.02 RW.08 NO.3-4	087764900120	2016		HERNOWO EDI	LISTIYOWATI	VIII A
6	6918	0044372492	*JESSICA ANDREA AGU*	P	JL. MURIA IV MULYOHARJO PML	085799681777	2016		MUHAMAD DEWAN	AYU KUSUMA D	VIII B
7	7038		*NAZAR AMAR ASKAR*	L	JL. A.YANI RT.01 RW.02 NO.19 MULYOHARJO PML	087764576696	2016		MUCHAMAD RIZA	KUSNAENI	VIII B
8	6969	0015173993	*NISMA HIDA YAHYA*	P	JL. WILIS RT.01 RW.06 NO.47 MULYOHARJO PML	082322337334	2016		YAHYA W	WATI	VIII C
9	7119	0044372487	*RIFA MELATI*	P	JL. SUMBING RT.04 RW.17 NO.15A MULYOHARJO PI	07/06/2004	2016		URIP APRIA M (ALM	FATIMAH	VIII D
10	6830	0042851238	*DANIL AGUS ISTIYANT*	L	JL. BOGOWONTO RT.04 RW.04 NO.19 KEBONDALEM	0817172383	2016		PRATIKNO	ISTIKOMAH	VIII E
11	6831	0027910014	*DEVI ENDRIAN*	P	JL. SUMBING RT.01 RW.17 NO.3 MULYOHARJO PML	085327390804	2016		SUMARGIONO	SRI ENDRIANA	VIII F
12	6997	0034577648	*DINAR MARSADINDA*	P	JL. SUMBODRO RT.01 RW.03 NO.113 KALIGELANG T	087764515157	2016		RAMUJI	MISROCHAH	VIII G
13	7088	0027919411	*SYLVIA VIRNITA NING*	P	JL. MERBABU RT.03 RW.13 MULYOHARJO PML	085201424168	2016		DHONI SUSANTO	TANTRI W	VIII H
14	2973	0052767886	*NAYLA MAHESA AYU*	P	JL. SEMERU MULYOHARJO NO. 74	085869009494	2017		DINO RIVANI RS	EVIS RITA	VII A
15	3805	0044375995	*NISRINA NAYLA SYAKI*	P	JL. SINDORO MULYOHARJO RT.03.RW.01NO. 63	82327358321	2017		NOOR ALI , SE	FAIZAH, S. SOS	VII B
16	1532	0027896972	*AUDY FARHAN ABDIL*	L	JL. MULYOHARJO KARIMATA RT.01.RW.16. NO. 3	081228829644	2017		ASHADI	USWATUN K	VII C
17	4307	00366333519	*YUNIARSYAH ATHIRIA*	L	JL. BTN CANGKLIK JALAN LAMU RT.01.RW.10 NO. 4	081225711011 0	2017		R.YULI M	ELSI P	VII D
18	2977	0047501907	*TEGAR ABADI*	L	JL.MULYOHARJO RT.02 RW.18 NO.	82328664859	2017		SUBAGYI	UMPROTIN	VII E
19	4520	0050616575	*SELFI AFRIZA AZZAHR*	P	JL.WAHID HASYIM RT. 8 RW. 4	085226530547	2017		YAYAN M	LINA S	VII F
20	1374		*DESKA AMANDA PUTI*	p	JL. DIENG RT.4 RW.11 NO. 21	085201986599	2017		AGUS TEGUH W	YASHINTA DANI	VII G
21			*M. AZRIL NAUQI KURN*	L	JL.JATI PELUTAN RT.01 RW. 03 NO.	85212110065	2017		RONY K	FAJAR AGUS DWI	VII H
22											

Pemalang, Juli 2017
Kepala Sekolah

Wiwik Sri Sutamingsih, S.Pd
NIP. 19580121 198102 2 001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Gedung Dekanat, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telepon +6224-8508019, Faksimile +6224-8508019
Laman: http://fip.unnes.ac.id, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : 14311/UN37.1.1/LT/2017 — 22 Nopember 2017
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala SMP Negeri 7 Pemalang
Jl. Pemuda No. 32, Mulyoharjo, Kecamatan Pemalang, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Mustika Hening
NIM	: 1102412048
Program Studi	: Teknologi Pendidikan, S1
Semester	: Gasal
Tahun akademik	: 2017/2018
Judul	: PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU INKLUSI DI SMP NEGERI 7 PEMALANG TAHUN AJARAN 2017/2018

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu November s.d Desember 2017.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan FIP
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Hardi Purwanto, M.Si.
NIP. 196[illegible]01[illegible]1987031001

Tembusan:
Dekan FIP;
Universitas Negeri Semarang

Nomor Agenda Surat : 639 277 682 9

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2017-11-24 10:24:08)

Lampiran 9 Surat Keterangan

PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
SMP NEGERI 7 PEMALANG

SURAT KETERANGAN
Nomor : 422.9/632/ 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 7 Pemalang :

N a m a	**: Wiwik Sri Sutaminingsih, S.Pd.**
N I P	**: 19580121 198102 2 001**
Pangkat Golongan / Ruang	**: Pembina, IV/a**
J a b a t a n	**: Kepala Sekolah**

Menerangkan bahwa :

Nama	**: Mustika Hening**
NPM	**: 1102412048**
Program Studi	**: Teknologi Pendidikan ,SI**
Jenjang	**: Strata Satu (S1)**
Universitas	**: Universitas Negeri Semarang**
Judul Skripsi	**: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Inklusi di SMP Negeri 7 Pemalang Tahun Tahun Ajaran 2017/2018"**

Telah mengadakan Penelitian di SMP Negeri 7 Pemalang dalam rangka pengumpulan data sebagai bahan penyusunan skripsi Pada November s.d Desember 2017.
Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pemalang, 31 Desember 2017
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 7 PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA

Wiwik Sri Sutaminingsih, S.Pd.
NIP. 19580121 198102 2 001

Jl. Pemuda No.32, Telp (0284) 321213, Pemalang – 52313
Email : smp7pemalang@yahoo.com

Lampiran 10 Dokumentasi

Wawancara dengan Ibu Chalimah selaku Wakasek Kurikulum (Guru Bahasa Indonesia)

Wawancara dengan Ibu Sri Evianingsih S. selaku Koordinator Inklusi (Guru BK)

Wawancara dengan Ibu Farri Salsabilla selaku Guru Junior (Guru Prakarya)

Wawancara dengan Ibu Wiwik Sri Sutaminingsih selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 7 Pemalang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG