



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA PROFESIONAL GURU (STUDI PADA SDIT AS SAMAN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)

Fitri Dwi Rahmawati 1^{*}, Adhy Firdaus 2², Joned Ceilendra Saksana 3³

¹⁻³ STIE Ganesha Jakarta

^{*} Corresponding Author

Received: 10 March 2024

Revised: 15 April 2024

Accepted: 07 May 2024

Published online:

Abstract

This study uses a descriptive qualitative approach. Data collection is carried out by means of observation, interviews and documentation. The data analysis techniques used are triangulation of data collection methods and triangulation of places. This study discusses the leadership of the head of SDIT ASSAMAN in improving teacher professional performance. The problem that occurs is that teachers as the driving force of education still do not master technology so that learning is often hampered and lagging behind other schools. This research involved 5 resource persons consisting of principals, teachers and staff. The results of the study show that teachers who do not master technological developments are not the only factor inhibiting education in school institutions. Because, what is the driving factor for improving the quality of education is the cooperation between principals, teachers, staff and guardians. All elements in the institution are integrated in realizing the school's mission and mission. The principal routinely supervises and coordinates so that teaching and learning activities run effectively..

Keywords:

Principal Leadership; Teacher Performance; Professionalism.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Irianto (2009), peningkatan kualitas SDM ternyata tidak dapat dilakukan kecuali hanya melalui pendidikan. Pendidikan sebagai salah satu proses menyerap pengetahuan dan kreatifitas menjadi pondasi awal untuk menciptakan manusia yang kritis dalam berfikir. Melalui pendidikanlah kecerdasan, akhlak, budi pekerti, kreatifitas dan keterampilan dibentuk dari generasi ke generasi.

Sekolah memiliki peran besar untuk memfasilitasi berjalannya segala proses pendidikan. Didalamnya terdapat guru yang melakukan fungsi laten dan manifest dari pendidikan itu sendiri. Sekolah juga selain sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, didalamnya terdapat kelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu guru, peserta didik, staff administrasi serta kepala sekolah. Menurut Lailatussaadah (2015), kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, mutu sekolah mencerminkan mutu organisasi yang ada didalamnya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja guru tentunya tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah. Kepala sekolah melalui kepemimpinannya bertugas membentuk sistem pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan. Senada dengan yang dikemukakan oleh Nuraini,dkk (2017) bahwa kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki prioritas utama untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.

Kepala sekolah yang hanya berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana namun kurang memperhatikan guru dalam proses belajar mengajar berimplikasi pada lalainya tugas guru sebagai pengajar dan lemahnya pembentukan nilai moral pada siswa. Akibatnya, menumbuhkan sikap apatis guru dan berdampak pada menurunnya prestasi belajar siswa. Sedangkan kepala sekolah sebagai sentral dari pemimpin pendidikan disebuah lembaga menjadi tolak ukur untuk menilai keberhasilan organisasinya.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada 30 Mei 2022 di SDIT AS SAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan ditemukan fakta bahwa kepala sekolah kekurangan sistem pendukung dari guru yang berupa *softskill* IT sehingga guru terkesan gagap teknologi. Selain itu, guru juga kurang terampil dalam membuat variasi mengajar dan berdampak pada tidak berkembangnya potensi diri. Ditambah lagi, guru cenderung kurang memperhatikan perintah yang diberikan oleh kepala sekolah serta kurang menguasai juknis mengajar. Kondisi-kondisi tersebut menjadi

penghambat besar dalam proses peningkatan kualitas pendidikan di SDIT AS SAMAN.

Tidak dapat dipungkiri bahwa hampir setiap kegiatan belajar mengajar termasuk yang terjadi di SDIT ASSAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan ditemukan kendala seperti siswa yang bosan dengan pembelajaran, guru kurang kreatif serta guru kurang menguasai juknis. Padahal permasalahan tersebut dapat diatasi dengan penerapan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, dan Menyenangkan), membaca pedoman juklak dan juknis tentang pembelajaran dan evaluasi serta meningkatkan kemampuan pedagogik. Namun, penerapan hal-hal tersebut tidak mudah dilakukan karena lemahnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya sendiri sehingga dibutuhkan peran serta kepala sekolah agar guru lebih termotivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjaawab bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SDIT AS SAMAN saat ini ?, mengapa terjadi penurunan kinerja guru ?, bagaimana menaikkan kinerja guru menurut guru yang mengajar di SDIT AS SAMAN? dan bagaimana kondisi sekolah saat ini ?

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Sunarto (2005), Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang untuk melaksanakan aktifitas dan tugas dalam kelompok sedangkan Yudiaatmaja (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Maka kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mengarahkan bawahannya (guru dan tenaga kependidikan) guna mencapai visi misi lembaga pendidikan.

Menurut Bahrun (2016), kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dituntut agar dapat mengorganisir guru dan staff untuk menunaikan visi dan misi sekolah. Kesuksesan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kesuksesan kepala sekolah.

Lembaga pendidikan membutuhkan figur pemimpin yang dapat mendayagunakan potensi guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran untuk bertanggungjawab sekaligus berkontribusi pada keberlangsungan program pendidikan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Juaniarti,dkk (2020) bahwa keberhasilan sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah.

Kinerja

Menurut Judith R. Gordon, Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam

menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi,2006). Sedangkan menurut Nurjaya,dkk (2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja atau dapat juga dikatakan sebagai sebuah proses manajemen organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sutrisno (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Merujuk pada konteks guru, maka kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian guru setelah melakukan kegiatan belajar-mengajar pada suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru diharapkan dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang baik dan sesuai dengan standar. Untuk melihat sejauh mana kinerja guru maka diperlukan suatu kegiatan penilaian kinerja guru. Menurut Bahrn,dkk (2016) Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Seorang guru memiliki standar yang harus ditunaikan agar dapat dinilai kinerjanya. Untuk menilai kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya terdapat standar kinerja guru yang dikemukakan dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas, yaitu : Bekerja dengan siswa secara individual. Mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, Memanfaatkan media pembelajaran, Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan Kepemimpinan yang aktif dari guru

Kinerja guru dapat diamati pada saat pelaksanaan pembelajaran dikelas yang dimulai dari persiapan mengajar sampai dengan hasil semester. Guru dengan kinerja yang baik diharapkan mampu menguasai RPP, prosedur pembelajaran dan hubungan antar pribadi. Menurut Suryani, dkk (2021) bahwa kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.

Berdasarkan Teori Tyson and Jackson dalam Suryani,dkk (2021) terdapat dimensi untuk mengevaluasi kinerja guru, yaitu :

1. *Quantity of work.*

Yakni berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh guru.

2. *Quality of work.*

Yakni berkaitan dengan kelengkapan hasil kerja.

3. *Inisiative.*

Yakni berkaitan dengan motivasi untuk maju, mandiri dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

4. *Adaptability.*

Yakni berkaitan dengan kemampuan guru dalam merespon setiap perubahan.

5. *Cooperation.*

Yakni berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan pemimpin dan sesama guru.

Profesional Guru

Menurut Amrizal (2014), professional memiliki arti yang mengacu kepada sebutan individu yang menyandang suatu profesi dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Sedangkan definisi guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu orang yang pekerjaannya mengajar. Fadjar (1998) menambahkan, guru adalah sosok yang mengemban tugas mengajar, membimbing dan mendidik. Hal ini berarti, guru yang profesional adalah guru yang mampu bekerja sesuai dengan tupoksi pekerjaannya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Keberadaan guru yang profesional saat ini sangat diwajibkan guna memenuhi perkembangan pendidikan di era global. Terdapat beberapa kebijakan yang diterapkan agar tercipta guru yang profesional yakni melalui program penyetaraan guru dan sertifikasi. Guru yang profesional diharapkan mampu cepat beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Guru yang profesional tidak hanya menguasai bahan ajar namun juga mampu menerapkan metode mengajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, guru profesional dituntut mampu menerapkan model belajar yang menyenangkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi berkualitas dan menghasilkan peserta didik yang berprestasi.

Menurut Rohmanto (2007), untuk menilai profesional kerja ditunjukkan oleh lima faktor berikut:

1. Motivasi untuk menunjukkan sikap yang mendekati standar ideal.
2. Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
3. Motivasi untuk mengejar kesempatan mengembangkan profesionalisme sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
5. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

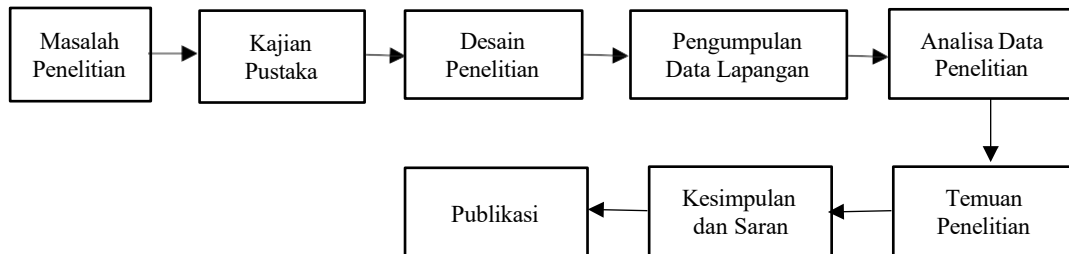
Alur Fikir Penelitian

Alur fikir penelitian ini merupakan langkah ilmiah terhadap penelitian yang akan dilakukan untuk



memberikan landasan yang kuat dan fokus terhadap topik penelitian yang dipilih dan sesuai dengan identifikasi masalah. Alur pikir penelitian dengan judul: "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Profesional Guru Studi Pada SD IT AS SAMAN Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan" yakni sebagai berikut :

Tabel 1
Alur Fikir Penelitian



Alur fikir pada penelitian ini yang pertama yaitu menentukan masalah penelitian. Masalah pada penelitian yang akan dilaksanakan di SDIT ASSAMAN Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan yaitu guru kurang menguasai *softskill* IT, kurang kreatif dan mengajar, kurang memperhatikan perintah kepala sekolah, tidak mengembangkan potensi diri serta tidak menguasai juknis mengajar. Setelah ditemukan masalah penelitian, selanjutnya menentukan kajian pustaka dengan mengadopsi teori-teori penelitian sebelumnya.

Kemudian membuat desain penelitian dengan menentukan teknik dan metode penelitian. Setelah itu dilakukan pengumpulan data lapangan dan melakukan analisis data penelitian. Ketika analisis data penelitian telah dilakukan, maka akan muncul temuan penelitian. Temuan penelitian ini yang disebut sebagai hasil penelitian. Selanjutnya, diuraikan kesimpulan dan saran sebagai penutup. Terakhir, melakukan publikasi sebagai sarana menambah kajian ilmu pengetahuan

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SD IT ASSAMAN Kecamatan Jati Agung terletak di Dusun Tri Jaya RT 004 RW 006 Desa Karang Rejo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan sejak 30 Mei 2022. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. adalah penelitian deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggunakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang ada (Subyantoro,2006). Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk melakukan pengakajian data yang dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber data yang terkumpul kemudian dipelajari dan disusun dalam satu satuan (Suyanto,2008). Menurut Muhammad Ramdhan (2021) Data penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, ungkapan, narasi dan gambar.

Berdasarkan Model Miles dan Huberman, proses mengolah dan menganalisis data dalam penelitian dilakukan melalui tiga tahapan secara berkesinambungan yang meliputi tahap Reduksi

data, Tahap penyajian data, dan tahap terakhir adalah tahap penarikan kesimpulan dan memverifikasi.

1. Reduksi Data

Mereduksi data artinya merangkum, memfokuskan pada hal-hal yang penting kemudian memilih hal-hal yang pokok, serta menentukan tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan pada saat diperlukan akan mudah ditemukan. Proses mereduksi data dapat dibantu dengan menggunakan peralatan, seperti notebook, komputer dan lain sebagainya

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan yakni menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian sederhana dan singkat, hubungan antarkategori, bagan dan sejenisnya. Dengan adanya penyajian data, maka tentunya akan lebih mudah memahami apa yang terjadi, serta merencanakan pekerjaan yang akan datang berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan Verifikasi merupakan tahap akhir dalam proses pengumpulan data serta dapat juga diartikan sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan. Pemberian makna ini tentu saja memberikan penjelasan tentang sejauh mana pemahaman peneliti dan interpretasi yang dibuatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SDIT ASSAMAN sudah baik. Kehadiran kepala sekolahnya tepat waktu, disiplin dan senantiasa memonitor pekerjaan setiap hari. Kepala sekolah juga rutin mengapresiasi pencapaian guru untuk meningkatkan semangat berkompetisi guru. Penerapan koordinasi dan supervisi pun sudah dilakukan kepala sekolah. Rapat kepada para guru dan para wali muridpun rutin dilakukan. Kepala sekolah selalu mendorong guru agar mengembangkan kualitas mengajarnya.

Untuk menanamkan peranannya ini Kepala Sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Yang mana Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalam pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang ada di sekolah . Kepala sekolah harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja kepala sekolah yang merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Kinerja guru akan meningkat jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Guru SDIT ASSAMAN sudah dikategorikan memiliki kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan sudah terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan. Model belajar dengan gambar sudah di terapkan, model belajar diluar kelas juga sudah diterapkan. Yang harus difokuskan saat ini adalah mendorong guru agar mau menguasai teknologi. Kepala sekolah SDIT ASSAMAN juga kerap kali mengarahkan guru untuk mengikuti pelatihan penguasaan teknologi. Hal ini bertujuan agar proses belajar mengajar yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

Guru di SDIT ASSAMAN sudah dikategorikan profesional karena kualifikasi pendidikannya sudah sesuai dengan yang dibutuhkan. Guru yang mengajar di SDIT ASSAMAN adalah guru lulusan S1 Pendidikan. Dan guru di SDIT ASSAMAN juga telah menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Guru SDIT ASSAMAN juga telah mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Kapasitas guru yang saat ini dimiliki tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah SDIT AS SAMAN yang selalu memberikan dukungan penuh agar guru lebih profesional.

Keterlibatan kepala sekolah SDIT ASSAMAN terhadap guru memberikan dampak langsung baik secara akademik maupun psikologi. Guru SDIT ASSAMAN sudah cukup mampu mengajar dengan baik meskipun dengan keterbatasan penguasaan teknologi. Kemampuan guru mengajar dengan baik memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas akademik siswa didiknya.

Kemauan guru untuk terus belajar menjadi kunci meningkatkan kapasitas mengajar. Ketidakmampuan penguasaan teknologi dapat ditutupi dengan kemampuan mengajar yang baik. Karena proses belajar mengajar bukan hanya berkaitan tentang apa yang tertuang diatas kertas dan angka, namun juga bagaimana menuangkan kesan positif kepada anak didiknya.

Setelah dilakukan penelitian ditemukan bahwa letak geografis sekolah mempengaruhi model belajar yang diterapkan. Akses jalan SDIT ASSAMAN yang masih jauh dari pusat kota menyebabkan ada beberapa unsur pendukung proses belajar mengajar yang tertinggal yaitu penguasaan teknologi. Meski demikian, kreatifitas guru memberikan dampak langsung terhadap proses belajar mengajar. Lingkungan sekolah yang masih asri dan jauh dari keramaian membuat belajar diluar kelas menjadi lebih menyenangkan.

Lingkungan yang masih jauh dari perkotaan mengakibatkan cara memandang pendidikan bagi masyarakatnya sangat rendah. Masyarakat dilingkungan SDIT ASSAMAN masih berasumsi pendidikan bukan hal yang harus diperjuangkan. Ini merupakan tantangan bagi para guru agar murid tetap semangat belajar. Kepala sekolah SDIT ASSAMAN menyadari hal itu. Sehingga meskipun guru yang mengajar di SDIT ASSAMAN belum menguasai teknologi namun kepala sekolah memaklumi hal tersebut. Karena yang lebih penting saat ini adalah kemampuan mengajar, menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa meski tidak menggunakan teknologi.

Oleh sebab itu, yang harus dituntut adalah kreatifitas guru dalam mengajar. Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga murid tidak merasa bosan dan tetap semangat. Murid juga lebih fokus belajar dan menyerap ilmu pengetahuan dengan baik. Meski demikian, kepala sekolah SDIT ASSAMAN tidak pernah berhenti berupaya meningkatkan kualitas guru.

Guru yang berprestasi diapresiasi, diberikan pelatihan penguasaan teknologi dan di dukung penuh agar semangat berkompetisi. Melakukan studi banding juga merupakan salah satu langkah yang dilakukan kepala sekolah agar guru dapat mengkoreksi dan menyerap hal-hal yang harus ditingkatkan didalam dirinya supaya kualitas mengajar terus meningkat.

Guru di SDIT ASSAMAN juga sudah memenuhi kualifikasi pendidikan sehingga dapat dikatakan cukup profesional. Penguasaan materi, standar kompetensi dan pengembangan materi pun sudah dilakukan. Hal tersebut berdampak pada terwujudnya visi dan misi organisasi..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik penelitian ini adalah H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja dan Implikasinya terhadap kinerja Amil LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis peneliti dapat menyimpulkan meliputi 7 hal diantaranya sebagai berikut, *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja amil BMH Jakarta. *Work Engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan amil BMH Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat keterlibatan kerja amil maka berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan amil. *Work Engagement* dan *Work engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Amil BMH Jakarta. *Work Engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja amil BMH Jakarta. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja amil BMH Jakarta., dan *Work life balance*, *work engagement* dan Kinerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja amil memiliki dampak terhadap peningkatan Kinerja dalam tugas yang dilakukan oleh amil. *Work life balance* memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dalam tugas yang diamanahkan kepada seorang amil. Jika seorang amil dapat menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya, maka pekerjaan tidak dapat mengganggu kehidupan pribadi individu dan begitupun sebaliknya, sehingga individu akan mudah untuk mencapai keterikatan dalam pekerjaannya (*work engagement*). Hal tersebut memberikan dampak pada kinerja amil yaitu akan meningkatkan performa kerja, dimana individu akan merasa bersemangat dan antusias saat bekerja, merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan tetap tekun bekerja meskipun mengalami kesulitan atau kendala. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Jakarta agar dapat memprioritaskan fasilitas yang dapat menunjang keseimbangan hidup kerja amil dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan libatkan amil dalam mengambil keputusan lembaga sehingga amil akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan memberikan performa kerja yang baik. Peneliti memberikan saran-saran yang sebagai berikut kepada peneliti selanjutnya disarankan agar partisipan dan jangkauan penelitian diperluas wilayahnya dengan jumlah responden yang lebih banyak secara nasional di 34 provinsi serta 85 kantor perwakilan/gerai diseluruh Indonesia yang dimiliki oleh LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah. Menggunakan metode dan analisis penelitian yang berbeda, selain itu juga dapat menggunakan teori dan penelitian terbaru. Melakukan wawancara yang lebih mendalam agar dapat melihat gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kepuasan implikasinya terhadap kinerja amil.

REFERENSI

- A. Malik Fajar (1998). Visi Pembaruan Pendidikan Islam. Jakarta: Balai Pustaka
- Amrizal, (2014). Guru Profesional di Era Global. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol.20. No.77
- Adhy Firdaus. (2020). Manajemen Pendidikan Sekolah Berkarakter Guna Menunjang Peningkatan Mutu Siswa. *JURNAL STIE GANESHA (EKONOMI & BUSINESS)* Volume 4, Nomor 1, April 2020.
- Adhy Firdaus, dkk. (2022). Pendidikan Dan Pelatihan yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru: Studi Kualitatif Manajemen Sekolah. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia* Vol. 1, No. 3 Juni 2022.
- Aqib, Zainal dan Rohmanto, Elham. 2007. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Surabaya. Yrama Widya.
- Bahrin, dkk(2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh dan SMA Negeri 3 Meulaboh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.4 No.1 h. 32-45
- B. Dalyono (2016). Guru Profesional Sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu.
- Ginting and Purba (2019). *The Effect of Principal's Leadership, Discipline and Competence on Teacher Performance in Saint Yakobus Foundation Jakarta*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Vol4. Issue8. pp. 2456-2165
- Hadari Nawawi. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: UGM Press.
- Hidayati, etc (2021). *The influence of the leadership of the principal and school committee on teacher performance*. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*. Vol 06. No 02. h.465-471
- Irianto, Y. B., 2009. Pokok-pokok Pikiran dalam Pengkajian Teori & Praktek Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Kependidikan. Disajikan pada Seminar Nasional Pembangunan Masa Depan Pendidikan Aceh yang Bermutu Melalui Profesionalisme Tenaga. Hal 3.
- Joned Ceilendra Saksana. (2022). Paradigma Kesuksesan Wirausaha Startup Di Indonesia. *Jurnal Usaha (Unit Kewirausahaan) Pendidikan dan Non Pendidikan* Vol. 3 No. 1.
- Juniarti, dkk (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*. 1(3). h193-199
- Kosim, Muhamad (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*. 1(1). h.30-38
- Kiboss, etc (2014). Relationship between Principals' Leadership Styles and Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Nandi South District, Kenya. *Journal of Education and Human Development*, Vol. 3(2), pp. 493-509.
- Maduratna, Munika (2013). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*. 1(1). h. 70-84
- Maratul Qiftiyah, dkk. (2020). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* Vol. 3, No. 1, April 2020
- Miftah Thoha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mujtahid. 2009. Pengembangan profesi guru. Malang: UINMalang Press.
- Muhamad Ridwan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BIPRO Indonesia. *Majalah Manajemen Dan Bisnis Ganesha*, Volume 2 Nomor 1, April 2018.
- Natsir, Uhud Dharmawan.etc (2020). Effect Of Principal's Leadership On Teacher Performance In Junior High School: A Case Of Indonesia. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Vol.9 Issue2. pp.4196-4203.

Rahmawati. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA PROFESIONAL GURU (STUDI PADA SDIT AS SAMAN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)

- Ramdhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nuasantara.
- Ratno, etc (2020). The Relationship between Principal's Leadership and Work Climate with Teacher Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol 07. No 02. p.14-20.
- Revayanti, dkk (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*. 1(1). h.10-17
- Rosaliawati, Bella Nadya. dkk (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Vol 3. No 1. h.61-71
- Siti Noor Ismail, dkk. (2022). *The impact of headmaster distributive leadership towards professional learning communities*. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol. 11, No. 4, December 2022*
- Suryani, dkk (2021). Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi. Vol10. No1. h.26-35.
- Suskawationo, Muhammad. Etc (2020). The Effect of Principal Leadership and Teacher Motivation on Teacher Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol565. p.1041-1046
- Sutrisno, Manajemen Keuangan Teori, Konsep Dan Aplikasi, (Yogyakarta: Ekonisia, 2012). h. 151
- Usep Setiawan, dkk. (2022). *Principal Leadership In Improving Teacher Performance In Schools*. *International Journal of Educational Research & Social Sciences Vol. 3 No. 6*.