
**Implementasi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru
Di SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi**

*Managerial Implementation of Principals in Improving the Quality of Teacher
Performance at Masagi Islamic Middle School, Sukabumi Regency*

Herdi Herdi

Institut Madani Nusantara
Email : herdiperwira97@gmail.com

Mulyawan Safwandy Nugraha

Email : musafna77@yahoo.com

Article History:

Received: 12 Maret 2023

Revised: 25 April 2023

Accepted: 13 Mei 2023

Keywords: *Principal
Managerial, Teacher
Performance*

Abstract: *An education system without functioning education management or management is unlikely to be able to foster school growth. Management procedures must be implemented systematically and dynamically in the National Education System. The principal as a manager with executive and leadership functions needs to align his internal capabilities in responding to the pressing needs of his environment. Managerial is a process or framework that involves guiding or directing a group of people towards organizational goals or real purposes. For the sake of achieving a successful institution in the realm of education, of course, it is very much determined by the quality of the teacher's performance guided by the Principal.*

Specifically, this research is intended to explore, analyze and obtain data on planning, organizing, implementing and evaluating the managerial implementation of school principals in improving the quality of teacher performance at Masagi Islamic Middle School, Sukabumi Regency. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques are carried out through observation, interviews and documentation. The research subject is the principal of the school. The results of the research, namely: (1) Planning has been carried out in accordance with applicable guidelines, (2) Organizing is carried out in a balanced manner by prioritizing performance, competence and rank order, (3) Implementation of managerial competencies by seeking effective learning, (4) Evaluation school principals in improving teacher performance by carrying out monitoring and evaluation of each activity that has been carried out, making reports on program implementation and following up on evaluation results. The obstacles faced in efforts to

improve teacher performance professionally include the problem of limited human resources in implementing teacher professional capacity building.

Abstrak

Sistem pendidikan tanpa memfungsikan pengelolaan atau manajemen pendidikan tidak mungkin dapat membina pertumbuhan sekolah. Prosedur pengelolaan harus diterapkan dengan sistematis dan dinamika Sistem Pendidikan Nasional. Kepala sekolah sebagai pengelola dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan, perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya.

Manajerial adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Demi tercapainya suatu lembaga yang sukses dalam ranah pendidikan tentunya sangat ditentukan dengan kualitas kinerja guru yang dipandu oleh Kepala Sekolah.¹

Secara spsifik penelitian ini di maksudkan untuk menggali, menganalisis dan memperoleh data tentang persencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi dari implementasi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja Guru di SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data di lakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah Kepala sekolah. Hasil penelitian, yaitu: (1) Perencanaan telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang berlaku, (2) Pengorganisasian dilakukan secara berimbang dengan mengutamakan kinerja, kompetensi dan daftar urut kepangkatan, (3) Pelaksanaan kompetensi manajerial dengan mengupayakan pembelajaran yang efektif, (4) Evaluasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan melaksanakan monitoring evaluasi setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan, membuat pelaporan pelaksanaan program dan menindak lanjuti hasil evaluasi. Adapun kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja guru secara profesional antara lain menyangkut masalah terbatasnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan peningkatan kemampuan profesional guru.

Kata Kunci : Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam konteks ini tentunya tenaga dalam ranah pendidikan khususnya guru memegang peranan yang sangat penting. Sehingga keberadaannya tidak bisa diabaikan karenanya berbagai kebijakan pengembangan dan peningkatan mutu seorang guru harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, agar terciptanya lulusan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

¹ Infijaru, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas."

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara.²

Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, tentunya harus banyak faktor yang terlibat di dalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan ialah kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga pendidikan merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap lancar atau tidaknya kegiatan proses pendidikan di suatu lembaga pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah, secara umum tugas dan peran kepala sekolah memiliki lima dimensi kompetensi sebagaimana termaktub pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, super- visi, dan kompetensi sosial.³ Sebagaimana diungkapkan oleh Gaffar bahwa Pertumbuhan sistem pendidikan tanpa memfungsikan pengelolaan atau manajemen pendidikan tidak mungkin dapat membina pertumbuhan sekolah. Prosedur pengelolaan harus diterapkan dengan sistematis. Dinamika Sistem Pendidikan Nasional adalah organisasi yang dapat menampung berbagai kemungkinan kegiatan manajemen sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan dinamika masyarakat. (Rohiat, 2008: 1).

Pengelolaan sekolah mencakup ruang lingkup yang luas, diantaranya kesiswaan, bangunan dan gedung sekolah, personil sekolah, keuangan sekolah, fasilitas sekolah, proses belajar mengajar, pelayanan kesiswaan, hubungan sekolah dan masyarakat. Selain itu, pengelolaan juga meliputi masalah kepemimpinan, komunikasi serta hubungan internal dan eksternal. Pengelolaan yang dimaksud adalah kegiatan kepala sekolah dalam menangani tugas dan kewajibannya di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pengelola dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan, perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya. Pengelola pendidikan dalam mengelola pendidikan hendaknya menjadi seorang pemimpin pendidikan. Ia harus memahami perspektif-perspektif dalam merumuskan program-program pendidikan, memahami tujuan dan maksud sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer melaksanakan proses-proses administratif, yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, mengambil keputusan dalam koperasi sekolah, mengontrol dan menilai hasil-hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah-perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar. Manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Hasan Basri, 2014). Kepemimpinan adalah kecakapan atau kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Beni Ahmad Saebani, 2014:17).

Jadi Kepemimpinan dapat disimpulkan yaitu suatu proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut. Pada hakikatnya makna kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi apapun.

² Darmada, Dantes, and Natajaya, "Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah , Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se."

³ Mukhtar, "Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan."

Sebagaimana dalam Alquran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ

بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman:“Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (QS. Al-Baqarah ayat 30)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Sehingga malaikatpun pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

Manajemen sekolah merupakan suatu kegiatan yang memiliki nilai filosofi tinggi, ia harus dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien, pada hakikatnya upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan *performance* (kinerja) sekolah dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan, baik tujuan nasional maupun lokal institusional. Keberhasilan pencapaian tersebut akan tampak dari beberapa faktor sebagai indikator kinerja yang berhasil dicapai oleh sekolah, Kepala sekolah dituntut untuk mampu secara maksimal melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengelola berbagai aspek komponen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberi motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan inovasi. Begitu besarnya peranan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, demikian halnya dengan guru. Guru akan baik kinerjanya jika kepala sekolah senantiasa membina dan membimbingnya, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam pendidikan dan merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas juga.

Demikian halnya dengan kondisi pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Masagi Kabupaten Sukabumi, tentunya memiliki strategi, model, dan nilai-nilai implementasi pengelolaan lembaga pendidikan oleh kepala sekolah yang khas, meskipun sama-sama dalam ruang lingkup manajerial, oleh karena itu hal ini semakin memperkuat rencana penelitian yang dilakukan peneliti dalam konteks implementasi Manajerial Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Masagi Kabupaten Sukabumi. Sekolah yang dijadikan penelitian selama ini merupakan sekolah yang memiliki reputasi yang cukup baik, karena mampu berdaya saing khususnya di daerah Kabupaten Sukabumi, meskipun tergolong sekolah swasta. Sekolah dengan reputasi baik tentu bukan tanpa alasan, pasti karena sekolah tersebut memiliki indikator- indikator tertentu. Keberhasilan sebuah sekolah tentu tidak lepas dari peran kepala sekolah yang mampu mengelola sekolah dengan baik, dimana mereka mampu memaksimalkan setiap sumber daya yang ada di sekolah, menjadi energi untuk terus meningkatkan dan membudayakan mutu di sekolah masing-masing. Namun, fenomena yang terjadi pada sebagian guru SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi menunjukkan, masih adanya sebagian guru yang melaksanakan tugas pembelajaran hanya sebagai pelaksanaan

kewajiban belaka, sehingga terjadi ketidaksesuaian dalam proses pembelajaran, seperti tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, menyusun RPP tidak sesuai silabus, mengajar tidak tepat waktu, dan lain sebagainya. Seolah-olah mereka melaksanakan proses pembelajaran tidak memperhatikan terhadap hasil berupa kualitas pembelajaran, tetapi hanya tugas mengajar sebagai kewajiban seorang pendidik. Ini memberikan makna bahwa kinerja guru kurang maksimal. Kurangnya koordinasi dan kerjasama antara Kepala Sekolah dengan guru, kepedulian dan kebijakan terhadap guru kurang baik serta kurangnya kedisiplinan pada saat proses pembelajaran dikelas yang belum maksimal. Menunjukkan kemampuan para guru dalam menjalankan tugasnya hanya sebagai kewajiban, sehingga kinerja guru kurang maksimal. Bahkan tidak hanya itu saja, bila ditelusuri lebih jauh, dimungkinkan belum maksimalnya kinerja guru ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan dukungan Kepala Sekolah.

Situasi dan budaya sekolah seperti itu harus segera dinetralisir agar tidak berkembang lebih jauh, sebab bila tidak segera diselesaikan dikhawatirkan akan semakin menambah dan memperburuk situasi dan kondisi sekolah. Salah satu person yang memiliki tugas dan kewenangan untuk menyelesaikan situasi tersebut adalah Kepala Sekolah. Diharapkan dengan keterampilan dan strategi yang dimiliki oleh Kepala Sekolah dapat mengimplementasikan manajerialnya dengan baik, sehingga akan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di sekolah yang dipimpinnya, baik berkaitan dengan situasi dan kondisi sekolah, motivasi guru hingga sampai pada kinerja, sebab bila budaya sekolah tercipta dengan baik dan nyaman, komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan peserta didik, bahkan dengan Kepala Sekolah terbangun dengan baik, maka tidak mengherankan bila guru memiliki kepuasan dalam bekerja yang ditunjukkan oleh kinerjanya. Kinerja tersebut ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik. Apabila tugas dan kewajiban dilaksanakan secara maksimal, maka secara tidak langsung kinerja guru akan meningkat, yang berakibat pada perolehan prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik meningkat setiap kelulusannya. Uraian di atas menggambarkan kurang optimalnya Kepala Sekolah yang belum menunjukkan kemampuan dan strateginya dalam keterampilan manajerial pada sekolah yang dipimpinnya. Kualitas kinerja guru yang kurang optimal, mengingat berbagai pertimbangan yang dikaitkan dengan kondisi dan lingkungan sekolah. Masih adanya sebagian guru yang menunjukkan kinerja kurang maksimal, sehingga perlu ada perbaikan demi kualitas pendidikan. Namun apakah keterampilan manajerial yang dimiliki oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi? Hal inilah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi”. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajerial Kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi. Adapun Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (natural setting) dimana posisi peneliti sebagai instrumen kunci.⁴

⁴ Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.”

Pendekatan keilmuan yang digunakan adalah pendekatan manajemen dan psikologis untuk mengamati berbagai perilaku yang dibangun oleh kepala sekolah di tempat kerja yang ditunjukkan dalam meningkatkan kinerja guru. Penentuan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini dilakukan secara purposive, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu (Arikunto, 2013). Pertimbangan tertentu dilakukan pada informan yang dianggap memahami fenomena terkait objek yang diteliti. Oleh karena itu, sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan sarana prasarana, serta perwakilan dari guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Miles, et al. (2014), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan tanggung jawab kepala sekolah tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang berkualitas, pembagian tugas sesuai dengan tupoksi dan fungsinya sehingga berdampak pada keefektifan partner, ketersediaan sarana dan prasarana, dan sebagaimana yang digunakan untuk mewujudkan tujuan utama dari lembaga pendidikan. Sehingga apa yang menjadi kebutuhan dan kekurangan dari sekolah bisa dicarikan solusi bagaimana mencari jalan keluar untuk menyelesaikan setiap masalah yang ada sehingga tujuan sekolah bisa maksimal dijalankan sampai terlaksana seperti apa yang diharapkan secara bersama. Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan wewenang sekaligus kebijakan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan. Sehingga maju atau tidaknya sebuah sekolah tergantung kepemimpinan dari kepala sekolah tersebut.

Setelah melihat realitas di lapangan baik melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi serta permasalahannya hasil penelitian di lapangan didapatkan temuan yang sesuai dengan pertanyaan penelitian tentang implementasi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat, dan upaya mengatasi hambatan untuk meningkatkan kinerja guru.

Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah dilakukan secara terprogram, tersusun, terstruktur dan berkesinambungan serta dibuat secara bersama-sama seluruh warga sekolah dengan seluruh potensi yang dimilikinya. Sedangkan kepala sekolah jika dalam membuat perencanaan tidak melibatkan seluruh warga sekolah dan potensi yang ada, maka perencanaan tidak terprogram serta tidak berkesinambungan. Diantara penyebabnya kepala sekolah belum mengikuti penguatan kepala sekolah, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru tidak tercapai sesuai dengan harapan. Pembagian tugas dilakukan oleh kepala sekolah sesuai tanggungjawabnya, yang meliputi: Wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, Wakil kepala sekolah bidang humas, Wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana, Guru, Para wali kelas, Staf tata usaha, dan Karyawan sekolah lainnya. Dari pembagian tugas dan tanggung jawab ini diharapkan dapat terlaksananya program-program sesuai yang diharapkan dalam perencanaan. Tugas dan tanggung jawab guru dalam pengorganisasian ini di fokuskan untuk melaksanakan kegiatan proses pembelajaran agar efektif dan efisien yang meliputi: (1) Membuat program pembelajaran; (2) Membuat program tahunan; (3) Membuat program semester; (4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5)

Melaksanakan kegiatan penilaian; (6) Melaksanakan analisis hasil penilaian; (7) Mengisi daftar nilai siswa; (8) Membimbing siswa; (9) Meneliti daftar hadir siswa.

Jika dalam perencanaan manajerialnya kepala sekolah tidak melibatkan semua komponen maka pembagian tugasnya akan terbatas pada komponen tertentu sehingga dalam pelaksanaan tugasnya hanya mengandalkan beberapa komponen sekolah. hal ini dapat mengakibatkan tujuan sekolah tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Terkait dengan hal tersebut di atas, bahwa pada dasarnya pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer untuk membangkitkan kinerja guru sudah sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, maka kepala sekolah dituntut menguasai sejumlah kecakapan atau kemampuan manajerial, yaitu kemampuan konseptual, kemampuan hubungan manusia, dan kemampuan teknis. Kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola institusinya secara keseluruhan akan turut menentukan dan membangkitkan motivasi kinerja guru disekolah.

Sebagai Kepala Sekolah tentunya harus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru, dari mulai pengawasan dan pengendalian dilakukan sebagai kontrol supaya kegiatan pendidikan khususnya proses belajar mengajar (KBM) di sekolah berjalan lancar dan terarah sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Sedangkan jika pengawasan dilakukan hanya mengandalkan para wakasek maka kepala sekolahnya tidak akan memahami kondisi yang terjadi dilapangan.

Upaya peningkatan kinerja guru dalam mengoptimalkan prestasi belajar siswa diantaranya dapat dilihat dari pembuatan rencana pembelajaran dengan menyiapkan program pembelajaran sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran diantaranya: a) Memahami landasan pendidikan, b) Mengelola kelas, c) Menggunakan media belajar, dan d) Melaksanakan administrasi sekolah. Kinerja guru yang berkaitan dengan prestasi hasil belajar siswa dapat diamati dengan melihat hasil belajar siswa yang tertuang dalam buku rapor bagi kelas 7 dan 8 sedangkan untuk kelas 9 dapat dilihat dari hasil dari nilai akhir sekolah. Dimana hasil belajar siswa menjadi tolak ukur dari baiknya kualitas kinerja seorang guru. Kinerja guru juga dapat terlihat dari keaktifan para guru dalam mengikuti berbagai kegiatan seperti; workhsop, IHT, seminar, MGMP, lokakarya dan kegiatan lainnya yang relevan dengan peningkatan profesionalisme guru. Sedangkan bagi guru yang jarang aktif mengikuti kegiatan akan berdampak pula pada rendahnya prestasi belajar siswa.

Adapun faktor pendukung untuk meningkatkan kineja guru antara lain yaitu; Optimalisasi anggaran, Peningkatan kesejahteraan, Lingkungan sekolah yang kondusif, dan Peluang guru-guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan seperti, IHT, workshop, diskusi, seminar dan kegiatan diklat lainnya yang relevan. Adanya wadah yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dan guru seperti K3S, MKKS maupun MGMP, Adanya hubungan harmonis antara kepala sekolah dan guru.

Adapun hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru yaitu, diantaranya:

1. Terbatasnya tenaga pendidik yang kompeten dan profesional;
2. Terbatasnya tenaga kependidikan yang profesional;
3. Karakteristik guru yang beragam;
4. Seringnya perubahan kurikulum;
5. Masih ada guru yang tidak memahami informasi dan teknologi;
6. Masih terbatasnya anggaran dari pemerintah;
7. Belum meratanya guru yang melaksanakan sertifikasi guru;

8. Sering terjadinya kelambatan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Revitalisasi MGMP, K3S dan MKKS di sekolah;
adalah bagaimana menyiasati kurikulum yang padat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi dan model pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Mampu memodifikasi kurikulum yang ada disesuaikan dengan situasi dan kondisi sekolah.
- b. Peningkatan profesionalisme guru;
Dalam peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan yaitu melalui berbagai pendidikan dan pelatihan keprofesian, seperti workshop, IHT, dan lainnya yang bersifat untuk peningkatan motivasi dan mutu kinerja guru.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru;
Dalam meningkatkan kesejahteraan guru senantiasa diupayakan untuk selalu terjamin melalui berkoordinasi dengan pihak yayasan, agar berpengaruh kepada motivasi kerja atau kinerja guru.
- d. Menegakkan disiplin atas kesadaran diri sendiri;
Dalam penegakkan disiplin yang timbul dari dalam diri setiap guru maupun warga sekolah akan berpengaruh pada terciptanya budaya kerja yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.
- e. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis;
Dalam menciptakan suatu hubungan kerja yang selalu harmonis diharapkan akan menumbuhkan partisipasi aktif dalam upaya meningkatkan kinerja yang profesional.
- f. Pemanfaatan teknologi;
Setiap guru diharapkan menguasai dan memahami teknologi agar memudahkan mendapatkan informasi yang akan berdampak pada upaya peningkatan kinerja guru.
- g. Memberikan ruang kebebasan kepada guru;
Setiap guru diberikan ruang bebas untuk mengeluarkan setiap kemampuannya supaya menjadi guru yang aktif, kreatif, dan inovatif sehingga muncul guru yang memiliki dedikasi dan berprestasi.
- h. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran;
Dengan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran yang optimal, maka akan berdampak pada prestasi siswa dan juga kinerja guru.
- i. Optimalisasi anggaran;
Adalah dengan mengoptimalkan anggaran BOS serta mencari bantuan kepada pihak pemerintah atau pihak lain yang tidak melanggar aturan pemerintah mengenai pembiayaan.
- j. Pembinaan manajerial profesional kepala sekolah.
Kepala sekolah telah mendaftarkan diri ikut program penguatan kepala sekolah dan terlibat dalam wadah kegiatan pengembangan profesional kepala sekolah seperti Musyawarah Kelompok Kepala Sekolah (MKKS), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S). Semua hal tersebut dilakukan adalah dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dalam mengoptimalkan prestasi belajar siswa sehingga mutu dan kualitas pendidikan tercapai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian terkait implementasi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Islam Masagi Kabupaten Sukabumi menerapkan perannya sebagai *teacher, chief, chairman, boss, dan pioneer*. Setelah melihat realitas di lapangan baik melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi serta permasalahannya hasil penelitian di lapangan didapatkan temuan yang sesuai dengan pertanyaan penelitian tentang implementasi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat, dan upaya mengatasi hambatan untuk meningkatkan kinerja guru.

Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah dilakukan secara terprogram, tersusun, terstruktur dan berkesinambungan serta dibuat secara bersama-sama seluruh warga sekolah dengan seluruh potensi yang dimilikinya. Sedangkan kepala sekolah jika dalam membuat perencanaan tidak melibatkan seluruh warga sekolah dan potensi yang ada, maka perencanaan tidak terprogram serta tidak berkesinambungan. Diantara penyebabnya kepala sekolah belum mengikuti penguatan kepala sekolah, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru tidak tercapai sesuai dengan harapan.

Adapun hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru yaitu, diantaranya:

1. Terbatasnya tenaga pendidik yang kompeten dan profesional;
2. Terbatasnya tenaga kependidikan yang profesional;
3. Karakteristik guru yang beragam;
4. Seringnya perubahan kurikulum;
5. Masih ada guru yang tidak memahami informasi dan teknologi;
6. Masih terbatasnya anggaran dari pemerintah;
7. Belum meratanya guru yang melaksanakan sertifikasi guru;
8. Sering terjadinya kelambatan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Revitalisasi MGMP, K3S dan MKKS di sekolah;
- b. Peningkatan profesionalisme guru;
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru;
- d. Menegakkan disiplin atas kesadaran diri sendiri;
- e. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis;
- f. Pemanfaatan teknologi;
- g. Memberikan ruang kebebasan kepada guru;
- h. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran;
- i. Optimalisasi anggaran;
- j. Pembinaan manajerial profesional kepala sekolah.

Adapun upaya peningkatan kinerja guru dalam mengoptimalkan prestasi belajar siswa diantaranya dapat dilihat dari pembuatan rencana pembelajaran dengan menyiapkan program pembelajaran sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran diantaranya: a) Memahami landasan pendidikan, b) Mengelola kelas, c) Menggunakan media belajar, dan d) Melaksanakan administrasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmada, I Ketut, Nyoman Dantes, and Nyoman Natajaya. "Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah , Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se." E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar 3 (2013): 1–12.
- Infijaru, Ni'am. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas." FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022.
- Mukhtar. "Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan." Jurnal Magister Administrasi Pendidikan 3 (2015): 103–17.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.," 2008, 334.
- Basri, Hasan. (2014) "*Kepemimpinan Kepala Sekolah*". Bandung : Cv Pustaka Setia
- Arikunto, Suharsimi. (2013) "*Prosedur Penelitian*". Jakarta: PT Rineka Cipta
- Rohiat, (2008) "*Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*". Bandung : PT Refika Aditama
- Saebani, Ahmad, Beni. Sumantri, Li. (2014) "*Kepemimpinan*". Bandung : Cv Pustaka Setia
- Sugiyono. (2017) "*Metode Penelitian Penelitian*". Bandung: Alfabeta