

Title : **MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP
NEGERI 6 JELIMPO**

Author : **ABDON**
Institution : Tanjungpura University of Pontianak, Indonesia
Email : abdonransi70@gmail.com

Abstract : *Kemajuan pendidikan suatu sekolah sebagai lembaga pendidikan dipengaruhi peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Hal itu sangat ditentukan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia mulai dari aspek perencanaan sampai evaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Jelimpo dengan fokus :1) Gambaran perencanaan program peningkatan mutu kinerja guru oleh kepala SMP Negeri 6 Jelimpo, 2) Pelaksanaan program peningkatan mutu kinerja guru oleh kepala sekolah di SMP Negeri 6 Jelimpo, 3) Kegiatan evaluasi program peningkatan mutu kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 6 Jelimpo. Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan dengan wawancara mendalam, observasi partisipan, dokumentasi dan dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, kesimpulan atau verifikasi. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan memperpanjang masa pengamatan, dan triangulasi serta member checking. Hasil penelitian menyimpulkan : 1) perencanaan program peningkatan mutu kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada visi dan misi serta rencana kerja sekolah. 2) pelaksanaan peningkatan mutu kinerja guru dilakukan dengan mengadakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan berupa kegiatan Bimbingan teknis (BIMTEK) pengembangan pembelajaran, In House Training (IHT) dan workshop yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dan mutu pembelajaran, 3) Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan melakukan kegiatan supervise akademik terhadap guru dan supervise manajerial terhadap tata usaha. Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut : 1) perencanaan peningkatan mutu kinerja guru khususnya dalam rencana kerja sekolah perlu ditingkatkan dalam program peningkatan keprofesian berkelanjutan. 2) Bentuk pelaksanaan kegiatan peningkatan keprofesian berkelanjutan hendaknya disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh guru. 3) Kegiatan evaluasi hendaknya dilaksanakan secara konsisten untuk peningkatan mutu guru.*

Keywords : *Manajemen, Kepala sekolah, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Disadari ataupun tidak budaya-organisasi adalah sesuatu yang nyata dan berpengaruh kuat. Karena

memahami landasan dari budaya yang kuat adalah sangat penting karena budaya kuat menghasilkan kinerja yang tinggi serta memberikan keunggulan kompetitif pada organisasi. Seperti pendapat Robert Waterman, Jr dalam Hendrawan Supratikno (2006:39) menyatakan :

“Perangkat nilai yang ketiga adalah berkenaan dengan kegiatan dari organisasi. Organisasi harus membangun nilai-nilai dan norma-norma yang memberi motivasi pada karyawannya untuk melakukan yang terbaik. Nilai-nilai ini berkembang dari suatu keyakinan bahwa produktivitas dicapai melalui melalui sumber-saya-manusia dan arena itu menghargai individu adalah cara utama organisasi dalam menciptakan budaya yang cocok untuk perilaku produktif”

Dengan demikian jelas terlihat bahwa perilaku produktif sebagai bagian dari sebuah kinerja terbangun dari nilai-nilai dan budaya positif yang dibangun organisasi dan secara konsisten dilaksanakan oleh anggota untuk sebuah produktifitas yang maksimal. Seperti yang disampaikan Rusdiana (2016:37) “Perilaku kinerja sebagai bagian budaya organisasi tentunya tidak terbentuk dengan sendirinya. Perlu ada suatu usaha yang terencana dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi. salah satunya melalui suatu pola manajemen kinerja”. Manajemen kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. “Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil” Wibowo (2011:7) . Sumber daya manusia merupakan aset penting lembaga pendidikan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional lembaga pendidikan. Agar lembaga pendidikan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan menyesuaikan tuntutan pekerjaan. Sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kinerja optimal, baik oleh kepala sekolah, guru (pendidik) dan tenaga kependidikan. Kinerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Usaha peningkatan mutu pendidikan, baik dari masyarakat maupun pemerintah terus dilakukan. Bila ditinjau dari sudut pandang mikro, peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat lembaga pendidikan. Peran utama yang melakukannya adalah pimpinan lembaga itu sendiri dengan melibatkan semua sumber daya manusia yang ada. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya, melebihi rata-rata personal lainnya dan memiliki komitmen moral yang tinggi.

Kemajuan pendidikan suatu sekolah sebagai lembaga pendidikan dipengaruhi peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Hal itu sangat ditentukan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia mulai dari aspek perencanaan sampai evaluasi. Dengan demikian efektivitas pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan manajerial. Hal ini ditegaskan oleh Sudarwan Danim (2010:30) menyatakan: “Dalam setiap lingkungan kerja, seorang pemimpin yang efektif adalah penting untuk memperlihatkan kelangsungan hidup yang sehat dan produktif ditempat kerja”. Ini berarti manajemen didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan kinerja pendidik dan kependidikan yang baik serta sarana prasarana yang memadai maka penyelenggaraan pendidikan akan berkualitas.

Manajemen yang berdasarkan prinsip-prinsip demokratik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan mulai dari proses perencanaan sampai evaluasi menitikberatkan pada

peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia selain sumber daya lainnya termasuk di Sekolah Menengah Pertama (SMP).

SMP Negeri 6 Jelimpo, merupakan lembaga pendidikan milik pemerintah dan memiliki peran mendidik, mengajar dan menghasilkan lulusan SMP yang dipersiapkan untuk melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas. Sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 6 Jelimpo meliputi kepala sekolah, wakil kepala 2 orang. Memiliki 5 orang tenaga pendidik tetap (PNS), Guru tidak tetap daerah 4 orang, Guru tidak tetap BOS 4 Orang. Untuk Tenaga kependidikan tidak dimiliki sekolah. peserta didik berjumlah 129 orang siswa. Para pegawai dalam bekerja membutuhkan manajemen kepemimpinan yang transformasional, sehingga SMP Negeri 6 Jelimpo dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam lembaga pendidikan tersebut

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. lokasi penelitian dilakukan pada SMP Negeri 6 Jelimpo. Data yang dikumpulkan dengan wawancara mendalam, observasi partisipan, dokumentasi dan dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, kesimpulan atau verifikasi. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan memperpanjang masa pengamatan, dan triangulasi serta *member checking*. Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari 3 tahap, yaitu

Tahap Pra Penelitian

Beberapa kegiatan yang dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan. Masing-masing adalah : (1) penyusunan rancangan awal penelitian, (2) pengurusan izin penelitian, (3) penjajakan lapangan dan melengkapi rancangan penelitian, (4) pemilihan dan interaksi dengan subjek dan informan, dan (5) penyiapan pranti pembantu untuk kegiatan lapangan. Perlu dikemukakan, peneliti menaruh minat dan kepedulian terhadap fakta atau gejala-gejala manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan akibat-akibat sosialnya. Pengamatan sepintas sudah dilakukan jauh sebelum rancangan penelitian disusun dan diajukan sebagai topik penelitian. Berbekal pengamatan awal dan telaah pustaka, peneliti mengajukan usulan penelitian tentang manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 6 Jelimpo. Usulan yang diajukan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing dan akan diseminarkan dengan mengundang teman sejawat dan pakar. Karena menggunakan pendekatan kualitatif, usulan penelitian ini dipandang bersifat sementara (*tentative*). Karena itu peluang seminar digunakan untuk menangkap kritik dan saran, baik terhadap topik maupun metode penelitian. Berdasarkan kritik dan masukan tersebut, peneliti membenahi rancangan penelitian dan melakukan penjajakan lapangan.

Penjajakan lapangan dilakukan dengan tiga teknik secara simultan dan lentur yaitu (1) pengamatan; peneliti mengamati secara langsung tentang manajemen perencanaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah dan unsur lainnya di lingkungan SMP Negeri 6 Jelimpo, (2) wawancara; secara mendalam peneliti mewancarai beberapa informan, (3) telaah dokumen; peneliti memilih dan merekam data dokumen yang relevan. Perumusan masalah dan pemilihan metode penelitian yang lebih tepat dilakukan lagi berdasarkan penjajakan lapangan (*grand tour observation*). Sepanjang kegiatan lapangan, tentunya pusat perhatian dan teknik-teknik terus mengalami penajaman dan penyesuaian.

Tahap Kegiatan Lapangan

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terjadi perubahan dan perbaikan. Tidak hanya menyangkut pusat perhatian penelitian, melainkan juga pada metode penelitiannya. Konsep sampel dalam penelitian ini berkaitan dengan memilih informan atau situasi sosial tertentu yang dapat memberikan informasi mantap, benar dan terpercaya mengenai unsur-unsur pusat perhatian penelitian. Pemilihan informan mengikuti pola bola salju (*snow ball sampling*). Bila pengenalan dan interaksi sosial dengan informan berhasil maka ditanyakan kepada orang tersebut siapa-siapa lagi yang dikenal atau disebut secara tidak langsung olehnya. Dalam menentukan jumlah dan waktu berinteraksi dengan sumber data, peneliti menggunakan konsep sampling yang dianjurkan oleh Lincoln dan Guba dalam Sugiyono (2009:54) yaitu *maximum variation sampling to document unique variations*. Peneliti akan menghentikan pengumpulan data apabila dari sumber data sudah tidak ditemukan lagi raga baru. Dengan konsep ini, jumlah sumber data bukan merupakan kepedulian utama, melainkan ketuntasan perolehan informasi dengan keragaman yang ada. Belum dipastikan semua informan unsur pimpinan memberikan data yang diperlukan. Karena informan itu sebagai sumber data yang diwawancarai secara mendalam. Masing-masing adalah 4 orang unsur pimpinan, 3 orang tenaga pendidik dan 1 orang staf tata usaha. Karena data utama penelitian ini diperoleh berdasarkan interaksi dengan informan dalam latar alamiah, maka beberapa perlengkapan dipersiapkan hanya untuk memudahkan, seperti : (1) alat tulis, (2) pedoman wawancara dan alat perekam *android samsung* dan foto menggunakan kamera *android Samsung Galaxy tab*, termasuk lembar catatan lapangan. Perlengkapan ini digunakan apabila tidak mengganggu kewajaran interaksi sosial.

Dengan wawancara peneliti berupaya mendapatkan informasi dengan bertatap muka secara fisik dan bertanya-jawab dengan informan. Dengan teknik ini, peneliti berperan sekaligus sebagai piranti pengumpul data. Selama wawancara, peneliti juga akan mencermati perilaku informan dalam menjawab pertanyaan. Dengan peneliti selalu berupaya memanfaatkan kesempatan dan tempat-tempat yang paling tepat untuk melakukan wawancara.

Tahap Pasca Lapangan

Setelah setiap kegiatan penelitian lapangan selesai dilakukan, selanjutnya semua temuan atau data yang diperoleh dilakukan *Triangulasi*, yaitu pengujian kredibilitas sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu, meliputi : pengolahan data, reduksi data, seleksi data, pengelompokan, dan penyajian data ke dalam pola dan konsultasi, menentukan tema, analisis tema dan kelengkapan data dan konsultasi, uji keabsahan data berdasarkan kelompok data dan konsultasi, membuat draf/rancangan laporan dan konsultasi, menyusun laporan penelitian dan konsultasi, uji hasil, perbaikan dan konsultasi, penyerahan laporan.

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU

1. Perencanaan program peningkatan mutu Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang perencanaan kinerja guru pada SMP Negeri 6 Jelimpo maka beberapa temuan dalam penelitian ini yakni bahwa sekolah telah memiliki visi dan misi yang disusun dan disosialisasikan dengan warga sekolah. Program

peningkatan mutu kinerja guru sudah tersurat di dalam misi sekolah. Visi dan misi disusun berdasarkan kebutuhan sekolah untuk peningkatan mutu. Terdapat rencana kerja tahunan sekolah (RKS) yang disusun bersama dengan tim guru dan komite sekolah. RKS dibuat untuk satu tahun ajaran dan berdasarkan pada kebutuhan delapan standar nasional pendidikan (SNP).

2. Pelaksanaan program peningkatan mutu kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang pelaksanaan program peningkatan mutu kinerja guru pada SMP Negeri 6 Jelimpo maka kecenderungan positif yang menjadi temuan bahwa sudah terdapat kegiatan mengadakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan berupa kegiatan Bimbingan teknis (BIMTEK) pengembangan pembelajaran, *In House Training* (IHT) dan *workshop* yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dan mutu pembelajaran.

3. Evaluasi program kegiatan peningkatan mutu kinerja guru.

Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan melakukan kegiatan supervise akademik terhadap guru. Kegiatan supervise akademik dilaksanakan secara terjadwal dengan membentuk tim supervise dengan melibatkan dewan guru. Selain supervise akademik juga dilaksanakan supervise manajerial terhadap tata usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil pada bagian terdahulu, maka manajemen kinerja guru pada SMP Negeri 6 Jelimpo dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Perencanaan peningkatan mutu kinerja guru pada SMP Negeri 6 Jelimpo ditindaklanjuti dengan penyusunan visi dan misi dan disosialisasikan dengan warga sekolah. Program peningkatan mutu kinerja guru sudah tersurat di dalam misi sekolah. Visi dan misi disusun berdasarkan kebutuhan sekolah untuk peningkatan mutu. Terdapat rencana kerja tahunan sekolah (RKS) yang disusun bersama dengan tim guru dan komite sekolah. RKS dibuat untuk satu tahun ajaran dan berdasarkan pada kebutuhan delapan standar nasional pendidikan (SNP); (2) pelaksanaan program peningkatan mutu kinerja guru pada SMP Negeri 6 Jelimpo maka kecenderungan positif yang menjadi temuan bahwa sudah terdapat kegiatan mengadakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan berupa kegiatan Bimbingan teknis (BIMTEK) pengembangan pembelajaran, *In House Training* (IHT) dan *workshop* yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dan mutu pembelajaran; (3) Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan melakukan kegiatan supervise akademik terhadap guru. Kegiatan supervise akademik dilaksanakan secara terjadwal dengan membentuk tim supervise dengan melibatkan dewan guru. Selain supervise akademik juga dilaksanakan supervise manajerial terhadap tata usaha.

Sesuai dengan temuan penelitian, permasalahan hasil dan kesimpulan yang disampaikan di atas, maka disarankan kepada peneliti lainnya untuk dapat melakukan penelitian lanjutan terkait dengan peningkatan mutu kinerja guru, bukan hanya pada standar pengelolaan tetapi pada standar nasional pendidikan lainnya sehingga keberadaan sekolah filial dan pengembangannya diharapkan benar-benar dapat memberikan suatu dampak positif bagi masyarakat khususnya yang memiliki kendala dalam menempuh pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sudarwan, Danim. 2009. *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius, Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos*, Bandung: Alfabeta
- Hendrawan, Supratikno. 2006. *Manajemen kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusdiana, 2016. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Press.