



Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 dan SMPN 33 Kota Bandung

Herdiana Mulia Supriadi¹, Supyan Sauri², Suharyanto H. Soro³

^{1,2,3}Sekolah Pascasarjana, Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

E-mail: herdianams@gmail.com, uyunsupyan@uninus.ac.id, suharyantosoro@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-02-03 Revised: 2022-02-22 Published: 2022-03-01 Keywords: <i>Principal; Leadership; Teacher Performance.</i>	<p>This research was conducted with the reason to find out whether the activities carried out in planning, implementing, organizing, supervising and evaluating the principal's leadership can lead to an increase in teacher performance in SMP Negeri. The role of principals and teachers who are the object of research based on the theory of G.R. Terry on management concepts from planning, organizing, implementing and evaluating. Excavation of information and data using triangulation methods namely observation, interviews and documentation. The results showed that the managerial process through the role of the principal in improving teacher performance could not be carried out properly and optimally through the planning, organizing, implementing and evaluating processes caused by several obstacles. The conclusion of the principal's leadership role is that in principle, knowing its function and role as school management is quite successful in carrying out guidance and training activities for teachers so that teacher performance increases in providing services to students, but in improving teacher performance it has not been maximized due to several obstacles or constraints. which is the problem. Related to the number of personnel, budget and facilities and infrastructure that are lacking. Although these problems always arise, the role of school managers is sought to be overcome in the implementation of each activity or program of activities. The ability to work together with school committees and alumni is part of the synergy with schools in supporting facilities and infrastructure.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-02-03 Direvisi: 2022-02-22 Dipublikasi: 2022-03-01 Kata kunci: <i>Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Kinerja Guru.</i>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan alasan untuk mengetahui, apakah kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dapat menyebabkan meningkatnya kinerja guru di SMP Negeri. Peran kepala sekolah dan guru yang merupakan objek penelitian berdasarkan teori G.R. Terry tentang konsep manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Penggalan informasi dan data menggunakan metode triangulasi yakni observasi, wawancara serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajerial melalui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru belum dapat dilakukan secara baik dan optimal melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengevaluasian yang disebabkan oleh beberapa hambatan. Kesimpulan peran kepemimpinan kepala sekolah pada prinsipnya mengetahui fungsi dan perannya sebagai pengelolaan sekolah cukup berhasil melaksanakan kegiatan bimbingan dan pelatihan terhadap guru sehingga didapat meningkatnya kinerja guru dalam memberikan pelayanan terhadap peserta didik, akan tetapi dalam meningkatkan kinerja guru belum maksimal yang disebabkan oleh beberapa hambatan atau kendala yang menjadi permasalahan. Terkait jumlah personil, anggaran dan sarana dan prasarana yang kurang. Meskipun permasalahan-permasalahan tersebut selalu muncul diupayakan diatasi oleh peran pengelola sekolah dalam penyelenggaraan setiap kegiatan atau program kegiatan. Kemampuan kerja sama dengan komite sekolah dan alumni merupakan bagian yang bersinergi dengan sekolah dalam menunjang sarana dan prasarana.</p>

I. PENDAHULUAN

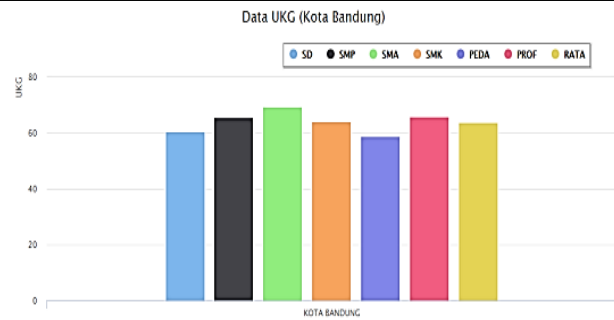
Kepemimpinan merupakan suatu faktor dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan dan kegagalan dengan ditentukan oleh pemimpin organisasi, James M Black pada *Management: a guide to Executive Command* mengemukakan

dalam (Sadili Samsudin, 2006:287) untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai seorang pemimpin harus memiliki keyakinan akan kemampuan serta meyakini orang lain dapat bekerja secara tim. Komponen yang terpenting dalam pendidikan adalah kepala sekolah yang mempunyai

peran mampu meningkatkan pendidikan yang unggul dan berkualitas. Pada Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan pendidikan, pembinaan kependidikan dan tenaga kependidikan, administrasi sekolah, pemeliharaan dan pemberdayaan sarana dan prasarana.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bersifat terbuka dimana bagian pendidikan tergantung pada kualitas kepala sekolah dalam menjalankan roda tugas sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan tersebut seperti tertuang dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah yang terdiri dari "kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial". Hasil studi dan temuan serta penelitian mengenai kualitas pendidikan di Negara Republik Indonesia memprihatinkan, ini dibuktikan diantaranya oleh data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (Human Development Index), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan dan penghasilan per kepala yang menunjukkan bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun, antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 pada 1996, ke-99 pada 1997, ke-105 pada 1998 dan ke-109 pada 1999, pada 2019 ke-111 dari 189 negara. Pada pendidikan tingkat dasar dan menengah pada materi sangat rendah, hal ini yang perlu dibenahi pada program wajardikdas 9 tahun, sekolah gratis, sekolah sapat terbuka yang bertaraf nasional maupun internasional, dengan demikian para praktisi pendidikan dan pemerintah berusaha merubah paradigma pendidikan seiring perkembangan jaman terutama penguasaan IT untuk masuk di era digital saat ini.

Ujian Kompetensi Guru (UKG) bagi guru PNS maupun Non PNS pada tahun 2015 memperoleh nilai rata-rata UKG nasional 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu nilai profesional 54,77, sementara nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Hasil ini merupakan laporan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), capaian rata-rata Kota Bandung nilai UKG tingkat SD (60,45), SMP (65,55), SMA (69,37), SMK (64,13), Pedagogik (58,79), Profesional (65,97), sehingga rata-rata (63,82).



Gambar 1. Grafik UKG Kota Bandung 2015
(Sumber Disdik Kota Bandung)

Berdasarkan hasil pelaksanaan UKG tahun 2015 menyatakan program Penilaian Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sesuai yang diamanatkan dalam Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 sebagai syarat kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru, dengan demikian nantinya guru tidak resistan terhadap UKG dan akan menjadi terbiasa selalu ingin mengetahui level kompetensi melalui UKG dan terukur secara berkala. Hasil UKG selain digunakan sebagai dasar pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru, digunakan pula sebagai informasi awal dalam menganalisa lembaga pendidikan guru, dengan demikian sistem dan mekanisme pelaksanaan UKG terus disempurnakan dan dikembangkan secara berkelanjutan agar memberikan kontribusi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan pendidikan.

Dari uraian diatas penulis menyatakan bahwa ada unsur utama yaitu kepala sekolah, kinerja guru, mutu pendidikan yang tidak dapat dipisahkan, Kepala sekolah sebagai orang yang memimpin dalam organisasi harus memiliki kemampuan terhadap kinerja guru sehingga prestasi peserta didik dapat terlihat sebagai mutu pendidikan, kemampuan manajerial kepala sekolah mengharuskan penguasaan sejumlah keilmuan manajemen pendidikan, dengan demikian kepala sekolah harus menguasai dan mengembangkan struktur organisasi pendidikan yang efisien sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal. Peran kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut guru merasa mendapatkan perhatian, rasa aman dan pengakuan atas prestasi kerjanya, oleh sebab itu kepala sekolah harus memiliki peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analitik dengan metode penelitian studi kasus. Sutama (2012:61) mengemukakan penelitian kualitatif lebih memberikan tekanan kepada pemahaman dan makna, berkaitan erat dengan nilai-nilai tertentu, lebih menekankan pada proses dari pada pengukuran, mendeskripsikan, menafsirkan dan memberikan makna dan tidak cukup dengan penjelasan belaka dan memanfaatkan multi metode dalam penelitian, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi, sesuai dengan judul pada penelitian ini, maka lokasi penelitian dilakukan di SMPN 3 dan SMPN 33 Kota Bandung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Temuan Hasil Penelitian di SMPN 3 Bandung

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang perencanaan penyusunan program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Bandung. Pelaksanaan kegiatan pembuatan perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Menyusun visi sekolah yang ditindaklanjuti dengan misi, penyusunan visi diawali dengan mimpi sekolah dalam satu tahun kedepan.
- b) Perencanaan RKAS sebagai bentuk rencana anggaran yang akan dilaksanakan dalam satu tahun berjalan untuk mencapai materi perencanaan program pendidikan dimana penentuan anggaran yang diperlukan serta proses kerja dan jadwal yang di buat.
- c) Perencanaan Sarpras, Kepala sekolah dalam perencanaan sarpras terlebih dahulu mengidentifikasi sarana dan prasarana yang selanjutnya deprogramkan dan ditindaklanjuti dengan strategi sekolah sehingga kinerja guru meningkat guna mencapai tujuan yang diharapkan sesuai keperluan.
- d) Perencanaan SDM sebagai penunjang dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Pada perencanaan SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan untuk terlebih dahulu menginventarisir jumlah SDM yang meliputi

guru, tenaga kependidikan yang ideal dengan jumlah seluruh siswa yang ada di sekolah, dengan demikian akan tercapai pelayanan yang optimal.

- e) Perencanaan program kegiatan tahunan yang meliputi kurikulum, kesiswaan, humas, sarpras secara terintegrasi dengan keterkaitan antar bagian sebagai penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang pengorganisasian program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Bandung. Pelaksanaan kegiatan pengorganisasian sum-berdaya untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Pemilihan Sumber Daya Manusia untuk mencapai target yang dibutuhkan.
- b) Pembuatan struktur organisasi merupakan Kepala sekolah dalam pelaksanaan program kegiatan membuat pembagian tugas dengan pada bidang kurikulum, kesiswaan, humas dan sarana dan prasarana serta tenaga pendidikan dan komite sekolah agar yang menjabat terfokus pada beban pekerjaan dalam menciptakan kualitas pendidikan di SMPN 3 Bandung.
- c) Membuat Tugas pokok dan fungsi, jabatan dan penempatan personil ditentukan dengan pertimbangan kepala sekolah melalui Daftar Urut Kepangkatan (DUK), kinerja guru serta kompetensi guru, penilaian kompetensi guru pada bidang tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang pelaksanaan program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Bandung. Pelaksanaan kegiatan mengaktualisasikan sumber daya untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Mensosialisasikan pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan Juklak dan juknis.
- b) Pelaksanaan kegiatan akan menerapkan Standar Operasional Prosedur sesuai program pendidikan yang berlaku guna meminimalisir kegagalan atau tidak tepat sasaran dan tujuan pelaksanaan.
- c) Pendekatan yang dilakukan pada pelaksanaan melibatkan unsur Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Kependidikan, Komite

Seko-lah dan orang tua guna mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan cita-cita dan visi misi.

- d) Pemberian motivasi oleh Kepala Sekolah dalam pelaksanaan kegiatan.
- e) Pelaksanaan kegiatan akan diikuti dengan Pengawasan sebagai monitoring dilapangan agar kinerja yang dilakukan berjalan sesuai dengan tupoksi sehingga penca-paiannya akan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang pengawasan program kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Bandung. Pelaksanaan kegiatan pengawasan dan meng-evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Sistem evaluasi, evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai upaya untuk melihat sejauh mana yang dilakukan oleh guru apakah sesuai atau tidak.
- b) Tahapan evaluasi, pada evaluasi melalui tahapan perencanaan awal kegiatan, pelaksanaan kegiatan, pelaporan kegiatan dari kegiatan yang dilakukan oleh guru atau panitia penyelenggaraan kegiatan.
- c) Kajian Hasil evaluasi, setelah melewati serangkaian kegiatan yang sudah diselenggarakan baik oleh guru maupun panitia penyelenggara kegiatan, akan dikaji hasil capai sebagai evaluasi dari kegiatan yang selanjutnya akan ditindaklanjuti dengan memberikan penilaian apakah baik atau tidak sehingga dikemudian hari apakah bisa dipertahankan atau tidak.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang solusi pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Bandung, pada pelaksanaan kegiatan terdapat masalah atau hambatan sehingga diperlukan solusi untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Sistem perekrutan personil untuk mencapai pemenuhan kebutuhan di sekolah, dalam pemenuhan kebutuhan sekolah yang terdiri dari guru dan tenaga kependidikan idealnya sesuai jumlah siswa yang ada di sekolah, sehingga guru akan memenuhi target minimal mengajar 24 jam perminggu, ternyata

ditemukan hal seperti meninggalnya guru, mutasi guru dan purna bakti guru, dengan demikian akan memiliki kekosongan dalam pemenuhan penyelenggaraan kegiatan mengajar.

- b) Anggaran yang terbatas dalam memenuhi kebutuhan, pada masa pandemi corona, anggaran banyak digunakan untuk belanja alat prokes, penggajian tenaga honorer. Sehingga anggaran yang ada tersedot lebih besar kesana, sementara untuk pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana menjadi terganggu.
- c) Sarana dan prasarana yang terbatas, dalam pemenuhan sarana dan prasarana yang diperlukan di sekolah, pihak sekolah mengadakan kerjasama dengan orang tua dan alumni guna menunjang dan memenuhi kebutuhan yang diperlukan pada penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di kelas.

2. Deskripsi Temuan hasil penelitian di SMPN 33 Bandung

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandung. Pelaksanaan kegiatan pembuatn perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Menyusun visi sekolah yang ditindaklanjuti dengan misi, dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan jangka pendek, kepala sekolah menyusun visi dan misi serta tujuan sekolah dengan melibatkan guru, wakasek, tim kurikulum dan tim pengembang.
- b) Perencanaan RKAS, Pembuatan rencana kerja anggaran sekolah (RKAS) melibatkan unsur kepala sekolah, para wakil kepala sekolah dan staf, perwakilan guru dan tenaga kependidikan serta komite sekolah.
- c) Perencanaan Sarpras, perencanaan sarpras terlebih dahulu mengidentifikasi sarana dan prasarana serta dianalisis untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai keperluan.
- d) Perencanaan SDM sebagai penunjang dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan, dalam mencapai yang ideal terlebih dahulu menginventarisir jumlah SDM yang meliputi guru, tenaga

kependidikan dengan jumlah siswa yang ada di sekolah agar tercapai pelayanan yang optimal.

- e) Perencanaan program kegiatan tahunan yang meliputi kurikulum, kesiswaan, humas, sarpras, kepala sekolah dalam membuat program yang akan diselenggarakan dalam waktu satu tahun ke depan melibatkan para para wakil kepala sekolah dan guru serta tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang pengorganisasian oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandung. Pelaksanaan kegiatan pengorganisasian sumber daya untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Pemilihan Sumber Daya Manusia. Pada jabatan serta penempatan personil senantiasa melibatkan pertimbangan kepala sekolah melalui daftar urutan kepangkatan (DUK), kinerja guru serta kompetensinya, penilaian kompetensi guru dan satuan kinerja guru pada bidang tugas yang diemban.
- b) Pembuatan struktur organisasi, struktur organigram dibuat untuk memetakan tugas guru dan tugas tambahan lainnya sebagai penyelenggara kegiatan yang diberikan sesuai SK yang dikeluarkan oleh Kepala Sekolah.
- c) Membuat Tugas pokok dan fungsi. Tugas mengajar guru dilakukan di SMP Negeri 33 Bandung sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru dan pembagiannya sesuai standar minimal 24 jam mengajar.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang pelaksanaan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandung. Pelaksanaan kegiatan mengaktualisasikan sumber daya untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Mensosialisasikan pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan Juklak dan juknis agar pada tidak mengalami kesalahan dalam melaksanakan kegiatan.
- b) Pelaksanaan kegiatan, setelah mensosialisasikan program kegiatan akan ditindak-lanjuti dengan melaksanakan kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur.

- c) Pada penyelenggaraan kegiatan untuk mencapai target yang akan dicapai tentu melibatkan unsur lainnya seperti kepala sekolah dan guru serta tenaga kependidikan bahkan komite sekolah sebagai mitra dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.
- d) Pemberian motivasi oleh Kepala Sekolah. Disisi lain kepala sekolah juga memberikan dorongan dan motivasi sebagai stimulan agar guru dalam melaksanakan kegiatan memiliki etos kerja yang baik, semangat, loyal dan penuh tanggungjawab.
- e) Pelaksanaan monitoring, hasil akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan akan dievaluasi sebagai bentuk penilaian dalam melaksanakan kegiatan apakah sudah sesuai atau belum.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang pengawasan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandung. Pelaksanaan kegiatan pengawasan dan mengevaluasi untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Sistem evaluasi, Kepala sekolah yang memiliki tugas sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan guru dan tenaga kependidikan senantiasa secara terprogram, terencana dan terjadwal tetapi ada pula pengawasan yang tidak terprogram yang bersifat darurat.
- b) Tahapan evaluasi, Kepala sekolah memonitoring serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan PJJ maupun luring, seiring menurunnya pandemi korona maka sekolah secara bertahap melakukan kegiatan PTMT dengan kuota 25% pada bulan September 2021 dan seiring perjalanan dan kondisi lapangan, maka pemerintah Kota Bandung menerapkan kuota 50% pada bulan November 2021 dengan asumsi 32 orang perkelas, maka yang hadir PTMT sebanyak 16 orang setiap kelasnya.
- c) Kajian Hasil evaluasi Berdasarkan hasil temuan mengenai pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kepala sekolah melakukan musyawarah yang melibatkan perwakilan guru senior baik umur, maupun masa kerja serta

jenjang kepangkatan yang dilakukan secara bijaksana dalam mempertimbangkan masukan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang solusi pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 33 Bandung. Pada pelaksanaan kegiatan terdapat masalah atau hambatan sehingga diperlukan solusi untuk meningkatkan kinerja guru meliputi:

- a) Sistem perekrutan personil, perekrutan kebutuhan sekolah terdiri dari guru dan tenaga kependidikan belum ideal sesuai jumlah siswa yang ada di sekolah.
- b) Anggaran yang terbatas dalam memenuhi kebutuhan.
- c) Sarana dan prasarana yang terbatas, salah satu bantuan anggaran sebagai upaya pemenuhan dengan mengadakan komunikasi dengan komite sekolah serta alumni sekolah sebagai bentuk kerja-sama yang tidak mengikat yang bersifat hibah dan rasa tanggungjawab terhadap dunia pendidikan sebagai almamater.

B. Pembahasan

Berikut disajikan Pembahasan dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

- a) Pelaksanaan penyusunan perencanaan program kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program berupa membuat visi dan misi serta tujuan, penyusunan RKAS, penyusunan Sarpras, perencanaan SDM, perencanaan program kegiatan tahunan. Rencana dan program kegiatan dibuat dengan melibatkan para wakil kepala sekolah, perwakilan guru, tenaga kependidikan dan perwakilan dari komite sekolah. Selanjutnya membuat menyusun program jangka pendek yang dilaksanakan dalam waktu satu tahun dengan terlebih dahulu membuat analisis program tahun sebelumnya yang ditindaklanjuti dengan evaluasi diri sekolah (EDS) dan analisis SWOT serta analisis program prioritas, penentuan program prioritas, mensosialisasikan program kegiatan serta penetapan program kegiatan yang ditindaklanjuti dengan merumuskan tujuan yang akan dicapai serta merumuskan kebijakan dan strategi untuk mewujudkan program

tujuan kegiatan dan pengembangan program kegiatan sesuai prioritas dan penjadwalan.

- b) Pelaksanaan pengorganisasian sumber daya manusia program kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri. Pelaksanaan pengorganisasian yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sudah sesuai dengan pembagian tugas pokok dan fungsi, tanggung jawab dan wewenang yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru. Kegiatan merancang dan menyusun jadwal kegiatan melibatkan personil pada pelaksanaan sebagai penunjang dalam melaksanakan tujuan dari sekolah.
- c) Pelaksanaan program kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri. Pelaksanaan program yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah berupa aktualisasi misi dan visi serta tujuan sekolah, mewujudkan penggunaan anggaran hasil penyusunan RKAS, mewujudkan program sarana dan sarana, dalam hal tersebut kepala sekolah membuat komitmen agar sekolah beriklim kondusif. Pada pelaksanaannya kepala sekolah memberikan penghargaan sebagai upaya dari prestasi kinerja yang sudah dikerjakan oleh guru serta memberikan sanksi berupa teguran sesuai peraturan yang berlaku.
- d) Pelaksanaan pengawasan program kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri. Pelaksanaan pengawasan program yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah berupa supervisi kelas di GCR dan evaluasi. kegiatan dilaksanakan oleh guru melalui PJJ dalam pelaksanaan pembelajaran melalui daring serta memberikan pelayanan siswa secara luring, Ketercapaian dalam pengawasan terhadap penilaian kinerja guru telah dilakukan secara musyawarah yang melibatkan guru senior dalam mempertimbangkan masukan dalam menentukan pengambilan kebijakan dalam menentukan sasaran pengukuran kinerja (SKP) dan penilaian kinerja guru (PKG).
- e) Upaya perbaikan dan solusi yang dihadapi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja di SMP Negeri, Kepala sekolah terus berupaya dalam menyelesaikan hambatan, kendala atau masalah yang dihadapi oleh sekolah.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian secara umum diperoleh gambaran tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Di kemampuan kinerja guru meningkat pada SMP Negeri yang dapat ditinjau dari 4 aspek yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Berdasarkan aspek pengelolaan pada dasarnya manajerial kepemimpinan kepala sekolah cukup berhasil melaksanakan kegiatan bimbingan dan pelatihan terhadap guru sehingga didapat meningkatnya kinerja guru dalam memberikan pelayanan terhadap peserta didik, akan tetapi dalam meningkatkan kinerja guru belum maksimal yang disebabkan oleh beberapa hambatan atau kendala yang menjadi permasalahan. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program berupa membuat visi dan misi serta tujuan, penyusunan RKAS, penyusunan Sarpras, perencanaan SDM, perencanaan program kegiatan tahunan. Pelaksanaan pengorganisasian yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sudah sesuai dengan pembagian tugas pokok dan fungsi, tanggung jawab dan wewenang yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru. Kegiatan merancang dan menyusun jadwal kegiatan melibatkan personil pada pelaksanaan sebagai penunjang dalam melaksanakan tujuan dari sekolah. Pelaksanaan program yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah berupa aktualisasi misi dan visi serta tujuan sekolah, mewujudkan penggunaan anggaran hasil penyusunan RKAS, mewujudkan program sarana dan sarana. Pelaksanaan pengawasan program yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah berupa supervisi kelas di GCR dan evaluasi.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini kepada:

1. Pimpinan Sekolah

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan pengelolaan ditingkat satuan pendidikan yang merupakan tanggung jawab pokok seorang kepala sekolah. Salah satu tugas kepala sekolah adalah melakukan pembinaan dan pengembangan guru agar tercipta kinerja yang terbaik, yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian kualitas belajar peserta didik serta peningkatan mutu sekolah. Atas temuan

dilapangan perlu diajukan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru serta kualitas belajar peserta didik berupa peningkatan kemampuan dalam bidang pembelajaran agar dapat diimbaskan pada guru, pengoptimalan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi dalam peningkatan dan kemampuan serta perbaikan kinerja guru, membantu guru dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pembelajaran maupun bimbingan siswa dan keterlibatan secara optimal kepala sekolah dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi guru.

2. Guru

Guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran peserta didik, keberhasilan dapat terwujud bila peran guru dapat mengimplikasikan mendidik peserta didik berdasarkan kinerja dalam tugas pembelajaran. Aktifitas pembelajaran dapat terlaksana dengan baik maka kualitas belajar siswa akan menjadi baik dan pendidikan di sekolah dapat mencapai keberhasilan, dari temuan hambatan/kelemahan yang ditemui di lapangan, maka bagi guru direkomendasikan dalam peningkatan kinerjanya yaitu peningkatan kemampuan pelaksanaan tugas pembelajaran, dalam hal ini guru harus mampu dalam menguasai materi pembelajaran, strategi pembelajaran, fasilitas dan media pembelajaran serta bimbingan bagi siswa serta dalam menciptakan iklim yang kondusif guru diharapkan mengenali anak didiknya, serta memahami tugas pokok dan fungsinya, memahami tujuan organisasi, melakukan komunikasi yang baik, saling mendukung dalam pelaksanaan tugas dan membantu dari rekan yang mengalami kesulitan.

3. Peneliti

Peneliti yang langsung berhadapan dengan kepala sekolah dalam mencari dan mendalami peran kepemimpinannya terhadap guru, terdapat beberapa yang didapatkan sesuai manajerial kepala sekolah berupa kepemimpinan, pendidik, motivator, inovator, pengawasan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Peneliti selanjutnya

Perlu diadakanya penelitian lanjutan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya, agar guru berupaya meningkatkan profesional dalam mengajar serta tercipta etos kerja baik.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Poedjiadi. (1999). Pengantar Filsafat Ilmu bagi Pendidik. Bandung: Yayasan Cendrawasih.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Affidudin & Saebani, Beni Ahmad. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmad, Tafsir. (2002). Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Al-Bayan. (2010). Shahih Bukhari Muslim. Bandung : Jabal.
- Al-Kilānī, Mājid'Irsān. (1987). Falsafah Al-Tarbiyah Al-Islāmiyyah: Dirāsah Muqāranah Baina Falsafah Al-Tarbiyah Al-Islāmiyyah Wa Al-Falsafāt Al-Tarbawiyah AlMu'āshirah. Mekkah: Maktabah al-Manārah.
- Arikunto, Suharsimi. (1983). Prosedur Penelitian. Jakarta: Bina Aksara.
- Edwin B. Flippo. (1992). Manajemen Personalial. Singapura: Mc Hill Book Company.
- Gaffar. (1987). Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi. Jakarta: P2LPTK Ditjen Dikti- - Depdikbud.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2017). Al-Qur'an dan terjemahan.
- Knuth R.A & Cunningham, D.J. (1996). Tools for Contructivism. Berlin: SpringerVerlag.
- Kusnandar. (2007). Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Madjid, Abd. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta : Samudra Biru.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. (1992). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.
- Moh, Nasir. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong. (1998). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. Bandung: Rosdakarya.
- Nasution, S. (1998). Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- Nasution, S. (2003). Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- Rahmatullah, I. (2016). 9 Bulan dibuat penuh cinta, dibuai penuh harap. (S. Murbawono, Ed.) (Ed 1). Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili, Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Simanjuntak, Payaman. (2005). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sudjana, Nana, dan Ibrahim. (1989). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2005). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Andreastuti, D. (2014). Analisis Kepemimpinan Partisipatif dalam Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 18(1), 15-25.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Susilo, Heru. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (studi pada karyawan pabrik gula kebon

- agung malang). *Journal administrasi bisnis* 61, (04), 117-124.
- Hasbi, M., & Yusman. (2016). Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur'an Hadist, Fiqih, di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab. Muba. *Jurnal of Islamic Education Management*, 2(2), 67-85.
- Suyatminah. Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk Pns Se-Kecamatan Bantul. *Jurnal psikopedagogia*. Vol 2.no. 2. 2013.
- Tiana, R. (2014). Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Kelas XII Program Studi Keahlian Administrasi Di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kasidah, Murniati, dan Bahrin. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah dasar Luar Biasa negeri Banda Aceh, dalam *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* ISSN 2302-0156, Volume 5, No. 2, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.
- Srinalia. (2015). Faktor-faktor penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 195-196.
- Menteri Pendidikan Nasional RI. (2007). Permen No.13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. (2009). Permen No.16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.