

Managemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Agus Salim^{1*}, Jihad Tanjung², Awaluddin³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

^{*1}email: agussalim70292@gmail.com

²email: tanjungidid16@gmail.com

³email: awaluddin66@gmail.com

Abstract: The purpose of this writing is to illustrate the management of efforts to improve teacher performance which is declining, such as: 1) Inaccuracy in attendance, 2) Unprofessional performance and so on. This phenomenon indirectly affects teaching and learning activities (KBM) in schools, which results in student learning achievement decreasing due to teachers being less professional. This will of course affect the quality of education and impact the good name of school institutions. When this has become a phenomenon, a system must be implemented to overcome this problem. And the main device subject is the school principal as a control device to evaluate and research the causes of this phenomenon. School principals must be discerning and intelligent in researching problems in depth and detail and finding solutions so that teacher performance problems can be resolved well, so that teachers as educators can restore their performance spirit to be more responsible and professional.

Keywords: Coachin, Improve, Teacher Performance

Artikel Info

Received:

August 19, 2023

Revised:

September 5, 2023

Accepted:

September 28, 2023

Published:

October 29, 2023

Abstrak: Tujuan penulisan ini adalah untuk mengilustrasikan tentang manajemen upaya peningkatan kinerja guru yang menurun seperti: 1) Ketidaktepatan hadir di tempat, 2) Kinerja yang kurang profesional dan lain - lain. Fenomena ini secara tidak langsung mempengaruhi kegiatan belajar mengajar (KBM) disekolah, yang mengakibatkan prestasi belajar siswa menurun dikarenakan guru kurang profesional, hal ini tentunya akan berpengaruh pada kualitas pendidikan serta berdampak pada nama baik lembaga sekolah. Ketika hal itu sudah menjadi fenomena maka sistemlah yang harus dijalankan guna menanggulangi permasalahan tersebut. Dan subyek perangkat utama adalah kepala sekolah sebagai perangkat kontroling untuk mengevaluasi serta meneliti sebab- sebab terjadinya fenomena tersebut. Kepala sekolah harus melihat dan cerdas dalam meneliti persoalan secara mendalam dan detail serta mencari solusi agar permasalahan kinerja guru dapat teratasi dengan baik,

sehingga guru sebagai pendidik bisa mengembalikan semangat kinerjanya untuk lebih bertanggung jawab dan profesional.

Kata Kunci: Pembinaan, Peningkatan, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru. Guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Hal ini merupakan ketentuan normatif dalam konsep disiplin etos kerja dilembaga satuan pendidikan pada umumnya. Ilustrasi fenomena yang dikemukakan di atas bisa jadi secara umum juga terjadi hampir di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen. Wahjosumidjo (2001:93) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perancangan, pengelolaan, SDM sekaligus sebagai pemimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi guna mengefektifkan tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2001: 1) menyatakan bahwa manajemen adalah proses seni mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Tentunya dari uraian

dua teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan sistem pengorganisasian, penyusunan perangkat berupa pegawai, pemberian perintah, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya alam, tentunya ada hak dan kewajiban yang diperoleh perangkat kerja selaku (SDM) yaitu pendidik /guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampak meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya dapat dilakukan dengan maksimal. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar maka etos kerjanya semakin baik. Hersey dan Blanchard (1989), Menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut maslow (1970), motivasi adalah tenaga pendorong dalam diri sehingga manusia melakukan sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan. Kesimpulan dari uraian diatas bahwa motivasi mampu meningkatkan etos kerja yang profesional untuk mendorong manusia dalam memenuhi kebutuhan serta kemampuannya dalam melakukan usaha untuk meningkatkan semangat bekerja sehingga guru mampu untuk semangat dalam mengembangkan ruang lingkup kerja yang profesional dan inovatif.

B. Metode Penelitian

Metode menggambarkan apa yang telah dilakukan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Denzim dan Lincoln (2009) kata kualitatif menyiratkan penekanan pada proses dan makna yang tidak dikaji secara ketat atau

belum diukur dari sisi kuantitas, jumlah, atau frekuensinya. Creswell (2014) pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Metode penelitian kualitatif juga merupakan metode yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk melihat fenomena secara menyeluruh. Penelitian ini memfokuskan dengan menganalisis fenomena yang berhubungan dengan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berangkat dari fokus penulisan tersebut, maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Nasution (1998:12) merumuskan penulisan kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian kualitatif adalah kondisi yang bersifat alamiah dan bersifat temuan. Dalam penelitian kualitatif peneliti sebagai instrumen kunci yang dimana peneliti harus memiliki wawasan yang luas dalam bertanya, menganalisis dan mengumpulkan bahan objek penelitian agar bisa disajikan dengan jelas. Keterangan gambar diletakkan menjadi bagian dari judul gambar (figure caption) bukan menjadi bagian dari gambar. Metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian dituliskan di bagian ini. Naskah dicantumkan nomor halaman. Persamaan matematis ditulis menggunakan Equation Editor atau sejenisnya.

C. Hasil dan Pembahasan

Berbicara tentang kinerja maka tidak dapat dipisahkan dengan standar kompetensi honorer yang diberikan kepada guru karena seseorang akan terdorong untuk bergerak jika objek sudah mendapatkan hasil usaha, hal ini dapat diilustrasikan pada kompetensi dan sertifikasi. Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan yang dimaksud untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya dan hak-haknya, dan memiliki posisi seimbang dengan posisi lain yang lebih mapan di kehidupannya. Melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses, pemberdayaan. Diharapkan guru mampu dapat melaksanakan pendidikan sesuai dengan

kebutuhan zaman, dan tidak hanya itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan. Upaya yang mampu dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain; 1) apresiasi kepada guru sebagai bentuk penghargaan terhadap ilmu 2) mengamanahkan tugas yang sesuai karir disiplin ilmu ; 3) mengevaluasi dan memonitoring kerja guru serta melakukan musyawarah guna untuk memecahkan masalah yang terjadi unit kerja masing- masing; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru. Yang tidak kalah pentingnya adalah pemberian motivasi baik moril maupun materil sebagai bentuk pendorong manusia untuk melakukan perbaikan kualitas dalam pembelajaran terhadap pemenuhan kebutuhan yang dicapai.

Kindervatter (1979) memberikan batasan pemanfaatan untuk memahami akan posisinya di masyarakat. Pemanfaatan kondisi-kondisi itu adalah sebagai berikut:

1. Akses, memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapatkan sumber peningkatan kemampuan sekaligus income.
2. Daya, pengungkit, meningkat dalam hal daya tawar kolektifnya.
3. Pilihan – pilihan, mampu dan memiliki peluang terhadap berbagai pilihan.
4. Status, meningkatnya citra diri, kepuasan diri, dan memiliki perasaan yang positif atas identitas di masyarakat.
5. Kemampuan refleksi kritis, menggunakan pengalaman untuk mengukur potensi keunggulannya atas berbagai peluang pilihan – pilihan dalam pemecahan masalah.
6. Legitimasi, merupakan pertimbangan para ahli yang menjadi justifikasi atau yang membenarkan terhadap alasan – alasan rasional atas kebutuhan – kebutuhan masyarakat.
7. Disiplin, mandiri terhadap menentukan standar mutu untuk pekerjaan yang dilakukan orang lain.
8. Cara pandang kreatif, sebuah pandangan yang lebih positif dan inovatif diri terhadap lingkungannya.

Kondisi diatas adalah dipandang sebagai hasil dari proses pemberdayaan terhadap capaian untuk untuk menunjukkan indikator – indikator tersebut demi tercapainya tujuan pendidikan sudah yang diprogramkan oleh lembaga sekolah.

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut maslow dalam diri manusia ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja yang digambarkan melalui sebuah ilustrasi gambaran tingkatan sesuai kebutuhan antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Dilevel ini seseorang lebih vokus pada pemenuhan kebutuhan makan dan minum dan biasanya ini terdapat pada manusia pada tataran menengah kebawah seperti buruh kasar dan sebagainya.
- b. Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang disebut sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Dilevel ini seseorang akan merasa memikirkan fisik/ kesehatan, memiliki rumah yang aman untuk menunjang kebutuhan diri dan keluarga.
- c. Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki. Dilevel ini seseorang sudah mulai bagaimana berfikir tentang setrata sosialnya meningkat dibarengi hadirnya kenyamanan, cinta, dilingkungan keluarga dan masyarakatnya.
- d. Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, selanjutnya manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk berprestasi dan memiliki prestise. Dilevel ini seseorang berkebutuhan untuk dihargai dan menghargai orang lain, dan ini merupakan tahapan terendah. Sedangkan level tertinggi adalah cenderung terhadap kebutuhan akan status pengakuan, kemuliaan, reputasi, tenar, martabat, apresiasi, dominisasi publik.
- e. Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukan dirinya kepada orang lain. Di level ini seseorang cenderung mandiri selain terus mengejar apa yang dia inginkan dengan bertujuan mengaktualisasikan diri dengan segenap kemampuannya.

Dari uraian faktor- faktor yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan dorongan seseorang untuk berubah menjadi jiwa mandiri dan produktif. Semua yang dijelaskan dalam teori diatas adalah merupakan unsur manajemen yang tersistem dalam sebuah aturan yang dikontrol dari sebuah tatanan pengendalian yang tidak terlepas dari prakarsa seorang pimpinan dalam lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah.

Peran dan Fungsi Guru

Ketika objek sumberdaya manusia yaitu guru sebagai pendidik sudah terdorong untuk bersama mensukseskan misi dan visi pendidikan setelah terpenuhi kebutuhannya, maka langkah selanjutnya adalah memahami akan hak dan kewajiban terhadap peran dan fungsi guru dalam, pendidikan di sekolah. Diantara peran dan fungsi guru adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai pendidik dan pengajar; bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, guna menunjang dan memajukan peserta didik, bersikap realistis, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi dalam proses pendidikan. Guru dituntut memiliki pengetahuan yang luas serta menguasai berbagai jenis pembelajaran baik teori maupun praktek, dan menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
- b. Sebagai anggota masyarakat; bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Maka guru dituntut untuk memahami psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, sekaligus memiliki keterampilan bekerjasama dalam tim/ kelompok sebagai bentuk interaksi sosial.
- c. Sebagai pemimpin; bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, seni berkomunikasi yang baik, serta keberadaan dibeberapa kegiatan organisasi sekolah, sehingga harus memiliki kepribadian yang jujur, teliti, ulet, serta memiliki strategi dalam manajemen.
- d. Sebagai pengelola pembelajaran; guru harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan strategi pembelajaran baik didalam maupun diluar kelas.

Peran Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Pendidikan

Kepala sekolah sebagai pengelola dan eksekutif disekolah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana teknis menegerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalnkan sekolah. Kepala sekolah sebagai manager bertugas sebagai pelaksana kurikulum, pengatur personil, fasilitas keuangan, ketata usahaan sekolah, pemelihara tatatertib serta hubungan sekolah dan masyarakat. Dipihak lain kepala sekolah sebagai meneger melaksanakan proses- proses administratif, yaitu melaksanakan tugas- tugas dalam membuat, perencanaan, pengambil keputusan dalam oprasi sekolah, mengontrol dan menilai hasil- hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah, memecahkan konflik, dan memupuk semangat bekerja dan belajar.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memikirkan hubungan pendidikan dengan pembangunan dan perkembangan ilmu dan teknologi, termasuk dalam memanajemen peningkatan kinerja guru. Fungsi kepala sekolah adalah memanajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja guru. George R. Terry bahwasanya manajemen adalah suatu proses terdiri dari kegiatan pengorganisasian, perencanaan pol-up serta pengawasan yang dilakukan untuk menentukan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan bantuan manusia dan sumberdaya lainnya.

a. Hasil fungsi manajemen perencanaan dinilai dapat meningkatkan kinerja guru terlihat dalam program yang dibentuk sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan guru baik dari kehadiran, kedisiplinan dalam proses belajar mengajar, memotivasi guru dalam kegiatan sekolah, memberikan motivasi guru untuk peningkatan belajar-mengajar di kelas dan merencanakan program kepelatihan guru. Hal ini sesuai dengan teori perumusan perencanaan oleh Novianty Djafri yang menjelaskan tahap-tahap fungsi manajemen perencanaan sebagai berikut.

1. Menentukan program yaitu metode atau cara untuk melaksanakan kegiatan
2. Mengembangkan strategi yaitu cara yang akan digunakan untuk mencapai
3. sasaran yang akan di tentukan.
4. Menentukan sasaran yang ingin dicapai di waktu yang akan datang.

- b. Hasil fungsi manajemen pengorganisasian dapat meningkatkan kinerja guru terlihat dari adanya aturan untuk jam kerja guru, aturan seragam sekolah guru, serta aturan untuk selalu mengupdate data sekolah dan melakukan pelaporan data sekolah setiap bulannya untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Hal ini sesuai dengan teori perumusan pengorganisasian oleh H. Suhasi Winoto yaitu: a) Memerinci pekerjaan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang maksimal. b) Menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasi pekerjaan.
- c. Hasil fungsi manajemen pelaksanaan dapat meningkatkan kinerja guru dibuktikan dengan terlaksananya seluruh program yang telah di rancang. Misalnya proses belajar-mengajar tetap dilakukan di masa pandemic covid, dan guru-guru selalu aktif dalam forum musyawarah guru mata pelajaran untuk saling berbagi informasi terkait proses belajar-mengajar. Hal ini sesuai dengan teori dari H. Suhasi Winoto bahwa pelaksanaan perlu dilakukan oleh pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, dan mengatur segala kegiatan yang telah ditugaskan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.
- d. Hasil fungsi manajemen pengawasan dapat meningkatkan kinerja guru dibuktikan dengan kepala sekolah melakukan control dan evaluasi terhadap seluruh program yang berjalan dengan baik maupun belum dapat terlaksana dengan maksimal. Pengawasan yang dilakukan dapat menjadi catatan kepala sekolah agar kinerja guru kedepannya menjadi lebih baik lagi.

Hal ini juga sesuai dengan teori Siagian bahwasannya pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

D. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diberikan adalah kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kepala sekolah ia merupakan motor penggerak dalam peningkatan kinerja guru. Adapun tugas yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, yaitu: (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan profesional

guru, (2) mengupayakan kesejahteraan guru berupa sertifikasi untuk peningkatan profesionalisme, (3) memberikan saran dan bimbingan kepada guru, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan inovasi dan keunggulan, (6) memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik baik. Dengan demikian, kepala sekolah harus menjadikan sekolah sebagai wadah pembelajaran bagi setiap warga sekolah supaya terjadi proses pembelajaran yang kondusif. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sosok pengayom, dan menjalin emosional secara personal supaya guru merasa diperhatikan dan dihargai. Adanya keterbatasan kepala sekolah dalam melakukan perannya dalam peningkatan kinerja guru, pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dan pemerintah pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) harus berupaya lebih serius memfasilitasi kepala sekolah. Dan berharap agar kepala sekolah mendapatkan hak juga sama seperti apa yang dilakukan kepada para guru berupa reward sebagai dukungan dan semangat atas kerja yang telah dilakukan sebagai bentuk apresiasi pemerintah dalam mendukung proses mencerdaskan anak bangsa.

E. Daftar Pustaka

- Aziz, S.A. (2022). TA'LIM. *Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- E. Mulyasa. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Feist, Jess; Gregory J. Feist (2010). *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Prasetya, Indra. (2022). *Metodologi Penelitian pendekatan Teori dan Praktek*. UMSU: Medan. PRESS.ISBN 978- 623- 408- 1558-8.
- Rohiat. (2008). *Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekola*. Jakarta: PT. Refika Aditama
- Tua, Nasib L. G. (2018). Pascasarjana Universitas Negeri Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.