



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Vol. 6 No. 2 (2023). P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905

Journal website: <https://al-afkar.com>

Research Article

Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Ciapus 2 Kabupaten Bandung

Meta Rostiani¹, Cahya Syaodih², Ila Aisyah³, Anjaswati Titi Nur Azizah⁴, Wulansari⁵

1. Universitas Islam Nusantara Bandung, metarostiani@gmail.com
2. Universitas Islam Nusantara Bandung, syaodih1969@gmail.com
3. Universitas Islam Nusantara Bandung, ilaaisyah1989@gmail.com
4. Universitas Islam Nusantara Bandung, anjaswati550@gmail.com
5. Universitas Islam Nusantara Bandung, sariwulan1508@gmail.com

Copyright © 2023 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 02, 2023
Accepted : March 16, 2023

Revised : February 27, 2023
Available online : April 28, 2023

How to Cite: Meta Rostiani, Cahya Syaodih, Ila Aisyah, Anjaswati Titi Nur Azizah and Wulansari (2023) "Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Ciapus 2 Kabupaten Bandung", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), pp. 452-462. doi: 10.31943/afkarjournal.v6i2.545.

Implementation of Principal Managerial Competence in Improving Teacher Performance at SDN Ciapus 2 Bandung Regency

Abstract. This study aims to determine the Implementation of Principal Managerial Competence in Improving Teacher Performance at SDN Ciapus 2 District. Bandung. This research was conducted against the backdrop of the principal's lack of control over teachers with regard to classroom management, learning and work discipline. The general objective of this research is to describe the managerial competence of school principals in order to improve teacher performance at SDN Ciapus.

The specific objectives of this study were to describe: planning for improving teacher performance, implementing improving teacher performance, monitoring and evaluating the management of improving teacher performance, the problems found in managing teacher performance improvement. This type of research is descriptive qualitative research. Data collection was carried out by conducting face-to-face interviews with the principal of SDN Ciapus 2. The interview was conducted to find out how the application of the managerial competence of the principal in improving teacher performance at SD Negeri Ciapus 2. The results of this study showed that the implementation of the managerial competence of the principal in improving teacher performance at SDN 2 Ciapus could be carried out properly in accordance with the objectives expected by researchers to be achieved provided that there were several findings of problems encountered in its implementation and could be used as evaluation material for the future.

Keywords: Managerial Competence, Principal, Teacher Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Ciapus 2 Kabupaten. Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang kurangnya kontrol kepala sekolah terhadap guru yang berkaitan dengan pengelolaan kelas, pembelajaran dan disiplin kerja. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru di SDN Ciapus. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: perencanaan peningkatan kinerja guru, pelaksanaan peningkatan kinerja guru, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru, permasalahan yang ditemukan dalam pengelolaan peningkatan kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara tatap muka dengan kepala sekolah SDN Ciapus 2. Wawancara dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Ciapus 2. Hasil penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 2 Ciapus dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan peneliti dapat tercapai dengan catatan terdapat beberapa temuan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaannya dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini guru memegang penting dan tidak bisa dianggap remeh karena berbagai kebijakan pengembang dan peningkatan mutu guru harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa : Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Dalam menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat didalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 tentang lima kompetensi kepala sekolah yaitu, Kompetensi kepribadian, Kompetensi Manajerial, kompetensi kewirausahaan, Kompetensi Supervisi, dan Kompetensi sosial. Dari lima kompetensi

tersebut permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru adalah kepala sekolah belum dapat melaksanakan kompetensi manajerial yaitu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal yaitu salah satunya kinerja guru.

Danim dan Suparno (2009:13) mengemukakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kepala sekolah dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah. Dalam Permendikbud Nomor 15 tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Pada pasal 9 ayat (1) disebutkan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya selalu berorientasi pada visi dan misi sekolah serta pelaksanaan semua kegiatan harus terencana dan termuat dalam program sekolah.

Oleh karena itu, menurut Atmodiwirjo (2022:60) ‘tugas kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah diharapkan dapat menjalankan tugasnya sebagai administrator, manajer, pemimpin sekolah, dan supervisor dan penghubung masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Berdasarkan fenomena masalah di atas, dalam melaksanakan fungsi manajerial kepala sekolah tersebut tidak selamanya dapat berjalan lancar, sebab kepala sekolah belum mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal yaitu kinerja guru.

Sekolah yang dijadikan lokasi penelitian adalah SDN Ciapus 2 Kabupaten Bandung. Latar belakang dilakukan penelitian yaitu kinerja guru yang belum optimal yaitu suka mangkir kerja, meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, malas bekerja, dan indisipliner. Ini merupakan contoh yang tidak baik bagi siswa. Beberapa permasalahan inilah yang harus dikontrol oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekaligus manager di sekolah dengan menerapkan fungsi manajerial. Apabila kepala sekolah tidak mampu mengelola sumber daya manusia tersebut maka dapat menghambat dalam menerapkan fungsi manajerial kepala sekolah. Faktor-faktor yang memunculkan permasalahan di atas disebabkan oleh bagaimana implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah menyusun perencanaan dan bagaimana upaya mengatasi kendala dalam mengimplementasikan kompetensi manajerial dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis mengangkat penelitian dengan judul “Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Ciapus 2 Kab. Bandung”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian

yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif. Sugiyono dalam bukunya menyebutkan bahwa metode penelitian kualitatif digunakan peneliti pada kondisi objek yang alamiah (Sugiyono, 2017, p. 209)

Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah “penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah” (Moleong, 2007, p. 6).

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat alamiah dan data yang dihasilkan berupa deskriptif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan.

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti. Teknik pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling yakni dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2017, p. 216).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo dan dokumen lainnya. Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana implementasi kompetensi manajerial kepala SD dalam menyusun perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Implementasi Dan Kompetensi

Menurut Widodo (Syahida, 2014:10), “Implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu”. Setiap implementasi yang dilakukan dan terlaksana dengan sungguh-sungguh akan menimbulkan dampak yang baik. Dampak baik yang dimaksudkan harus memiliki kompetensi yang terarah. Seperti yang dikemukakan, Sagala (2009), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas dan keprofesionalannya. Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, kegiatan, perilaku dan hasil seharusnya. Dapat ditampilkan atau ditunjukkan, agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya. Maka tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Begitu pula dengan seorang pemimpin harus memiliki kompetensi untuk menjalankan tugasnya.

Pengertian Manajerial

Kompetensi yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan disebut managerial. Istilah managerial sering disebut sebagai asal kata dari management yang berarti melatih kuda, atau secara harifiah berarti to handle yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan. Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan.

Menurut Marno dan Trio Supriyanto istilah manajemen mengacu pada proses pelaksanaan aktivitas-aktivitas yang diselesaikan secara efisien melalui pendayagunaan orang lain. Melayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan. Seorang pemimpin harus mempunyai kompetensi manajerial untuk menjalankan tugasnya. Begitu juga di dunia pendidikan, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam menjalankan kewajibannya harus mempunyai kompetensi managerial.

Kepala Sekolah Sebagai Manager

Sagala (2010: 88) mengemukakan bahwa, “kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelolah sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan”. Kepala sekolah mempunyai fungsi dan kewajiban untuk mengolah sekolah, mrngelola yang ada di sekolah. Bisa menggerakkan guru dan tenaga pendidikan untuk bisa mengoptimalkan tujuan sekolah.

Wahjosumidjo (2003: 83) menyatakan kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah yang mempunyai tanggung jawab sebagai pemimpin untuk menyelenggarakan proses pengelolaan di sekolah, baik kepada guru, tenaga pendidik atau siswa.

Berdasarkan pemaparan di atas, disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan formal yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah dengan memanfaatkan segala sarana dan prasana serta tenaga pekerja yang ada di sekolah maupun di luar sekolah. Marno (2008:34) menyatakan kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Seorang Kepala Sekolah mempunyai lima fungsi utama:

1. Bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan dan perkembangan peserta didik yang ada dalam lingkungan sekolah
2. Bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru
3. Berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi peserta didik dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain
4. Bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu
5. Bertanggungjawab untuk mempromosikan peserta didik terbaik melalui berbagai cara.

E. Mulyasa (2011:98) menyebutkan dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer,

administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

Selanjutnya, James dikutip Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah. Oleh karena itu, sekolah dikatakan berhasil jika memiliki pemimpin yang berhasil. Pemimpin sekolah adalah mereka yang memimpin sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan para peserta didik. Pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan menentukan tugas-tugas sekolah.

Kompetensi manajerial kepala sekolah, salah satu standar yang harus dimiliki adalah dimensi kompetensi yang terdiri atas standar kepribadian, standar sosial, standar kewirausahaan, standar supervisi, dan standar manajerial (Rosalina, 2013, Sudharta, 2017).

Dimensi-dimensi tersebut telah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, menjelaskan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah yang berlaku nasional. Kegiatan nyata terlaksanakan yang dihimpun dari beberapa fungsi fundamental menjadi suatu proses yang unik.

Kemampuan manajerial kepala sekolah ditampak pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut yaitu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

Kinerja Guru

Wibowo (2012: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja disebut juga dengan performance. Performance berarti juga hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasilnya tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan.

Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012: 59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perilaku, suatu prestasi, atau apa yang dilaksakan seseorang melalui ketrampilan yang nyata. Indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.

Bernardin dan Russel berpendapat *“Performance Is Defined As The Record Of Outcome Produced On A Specified Job Function Or Activity During Time Period”*.

Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *Output Drive From Processes, Human Or Otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil kerja.

Menurut Sahertian (2000) guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang selalu : (a) Melayani peserta didik secara individual, (b) membuat persiapan / perencanaan pengajaran, (c) mampu menggunakan alat bantu pembelajaran yang diperlukan, (d) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, (e) menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Kompetensi Managerial Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi Managerial peningkatan kinerja guru akan sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Penghargaan yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila penghargaan yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dapat memenuhi kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya. Hal ini dengan tujuan guru bekerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya.

Dampaknya mempengaruhi kinerja guru terhadap profesionalitas pekerjaannya. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru (KKG) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru; 6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah penelitian yang dijabarkan “Bagaimana implementasi kompetensi managerial kepala sekolah dalam menyusun perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Ciapus 2”. Rumusan masalah secara umum tersebut dijabarkan dalam rumusan masalah khusus, yaitu: (1) Bagaimanakah implementasi kompetensi managerial kepala sekolah dalam menyusun perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru di SDN Ciapus 2”.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan kompetensi managerial kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SDN Ciapus

2. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: bagaimana implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam menyusun perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan dapat memperkaya bahan kajian dibidang manajerial, khususnya manajerial peningkatan kinerja guru di SDN Ciapus 2.

Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi pengelola pendidikan sehingga program yang dilaksanakan dan fungsi kompetensi manajerial berjalan secara baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta pemecahan masalah yang ditemukan, serta memberikan acuan bagi pengelola pendidikan di instansi pendidikan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif.

Dari hasil wawancara dan observasi peneliti menemukan adanya perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap meningkatkan kinerja guru. Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan sekolah, yaitu program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek.

Dalam proses perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Ciapus 2 Kab. Bandung yaitu kepala sekolah mengawali dengan: (1) merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah, (2) menyusun program sekolah baik RKJM atau RKT, (3). Menyusun program kerja kepala sekolah, (4) Menyusun program peningkatan kinerja guru. Dalam hal peningkatan kinerja guru Kepala SDN Ciapus 2 Kab. Bandung membuat rencana strategis untuk meningkatkan kinerja guru yaitu (1) memfasilitasi penyusunan tujuan pembelajaran dan standar pembelajaran, melakukan sosialisasi tujuan pembelajaran, memfasilitasi kegiatan KKG, melakukan evaluasi dan monitoring terhadap keberhasilan pembelajaran, menerapkan ekspektasi yang tinggi, melakukan evaluasi kinerja guru dan tindak lanjut pengembangannya, membentuk kultur sekolah yang kondusif bagi pembelajaran. Maka kegiatan harus berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang terkoordinir. Setiap anggota di sekolah harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.

Agar kegiatan-kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang berdampak pada kinerja sekolah. Program-program untuk meningkatkan kinerja guru adalah menyusun perencanaan pembelajaran, merancang memanfaatkan media pembelajaran, pengembangan tenaga pendidikan sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran.

Menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, menilai kemampuan belajar siswa, dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan masa program sekolah dan pada masa akhir program, ada yang 1 minggu sekali, ada yang satu semester sekali dan ada yang satu tahun sekali. Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas pembina. Adapun hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk dalam proses

meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut: pembagian tugas mengajar, membimbing siswa dan tugas tambahan berupa jabatan sebagai wakil kepala, wakil kesiswaan, wakil kurikulum, wakil sarana prasarana bagi guru yang mempunyai tingkat penilaian paling baik, profesional, bertanggung jawab dan pertimbangan lain yang berhubungan dengan beban kerja guru.

Dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya masing-masing guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan baik di dalam sekolah maupun luar sekolah. Tugas kepala sekolah sebagai motivator, inovator, dan supervisor juga sangat diharapkan untuk kemajuan sekolah. Dari hasil pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah dengan cara mengubah pola berfikir dan kebiasaan lama untuk memberikan wawasan nilai budaya organisasi yang visioner, diharapkan kinerja guru semakin berkembang dengan cara berfikir secara luas dalam menghadapi masalah yang ada di sekolah. Selain itu semua kegiatan yang berlangsung di sekolah dilakukan secara transparan sehingga tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai. Kemudian laporan rekap hasil evaluasi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pengukuran kemampuan kinerja guru harus ada laporan rekap hasil evaluasi. Hal ini dimaksudkan sebagai identifikasi yang tersusun secara sistematis sebagai bahan tindak lanjut guru yang dinilai agar kedepannya bisa meningkatkan dan memperbaiki kekurangannya.

Setelah semua perencanaan dalam manajemen peningkatan kinerja guru dilaksanakan di SDN Ciapus 2. Ternyata ditemukan beberapa masalah yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Masalah yang ditemukan dalam managerial peningkatan kinerja guru diklasifikasikan dalam dua kategori yakni masalah eksternal dan masalah internal. Masalah eksternal terdiri dari beberapa faktor sarana berupa jaringan internet yang kurang memadai, kurangnya koordinasi dan sosialisasi antar sekolah. Ketersediaan jaringan internet dianggap sangat penting baik bagi para guru pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan.

Guru dapat mengakses berbagai informasi terkini dan lebih lengkap bila jaringan internet di sekolah berjalan lancar. Masalah internal terdiri dari beberapa faktor antara lain: guru kurang disiplin dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Kemudian sarana dan prasarana yang tidak diperbaharui karena faktor biaya. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah alat peraga media pembelajaran yang dari tahun ke tahun hanya itu-itu saja. Guru kurang disiplin dapat menghambat program sekolah terutama berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kurang disiplin guru seperti terlambat hadir dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Terlambat hadir dan tidak hadir akan berdampak pada penurunan kinerja guru.

Kepala sekolah memiliki wewenang untuk memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang disebutkan tadi. Dengan diadakan beberapa kegiatan, seperti menyusun rencana kerja sekolah (RKS). Merumuskan visi, misi, dan tujuan. Mengadakan berbagai program kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Meningkatkan kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja. Menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah. Mewujudkan rasa terbuka pada setiap kepribadian, karena dengan adanya sikap terbuka kepala sekolah lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan

untuk membangun karakter yang dimiliki guru terutama dalam hal menerima dan memberi saran untuk meningkatkan kinerja guru.

Hal tersebut merupakan kompetensi manajerial kepala sekolah yang dilaksanakan di sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak tumpang tindih. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Hal ini sependapat dengan Ernests dalam Handoko (2000, 14) yang menyatakan bahwa kegiatan pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SD Negeri Ciapus 2 Kab. Bandung terkait implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru disimpulkan bahwa : Implementasi Kompetensi manajerial kepala SDN Ciapus 2 Kab. Bandung dalam menyusun perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Program terdiri dari program jangka panjang untuk 10 tahun, program jangka menengah untuk masa 4 tahun, dan program jangka pendek untuk masa 1 tahun.

Program ini dibuat dalam tim yang melibatkan beberapa unsur yang terdiri dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, wakil kepala sekolah, guru yang diberi tugas sebagai tim pengembang sekolah dan perwakilan komite sekolah. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain kajian hasil perencanaan sebelumnya, pelaksanaan evaluasi diri sekolah (EDS). Dengan EDS sekolah akan secara pasti akan dapat menemukan gambaran kelemahan dan kebutuhan guru terkait dengan upaya peningkatan, Analisa SWOT untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sekolah, penentuan program prioritas, dan sosialisasi program. Dan Implementasi Kompetensi manajerial kepala SDN Ciapus 2 Kab. Bandung dalam evaluasi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melaksanakan monitoring evaluasi setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan, membuat pelaporan pelaksanaan program dan menindak lanjuti hasil evaluasi.

Evaluasi yang dilaksanakan kepala sekolah misalnya pengevaluasi terhadap monitoring kehadiran guru, pembelajaran di kelas supervisi administrasi dan kunjungan kelas, penilaian kinerja guru. Untuk mengefektifkan hasil evaluasi terhadap program tindak lanjut seperti. Berdiskusi dengan guru diawasi kemudian bersama menggali kekuatan dan kelemahan yang terjadi,, menentukan solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada, dan pemantau lanjutan. Berdasarkan hasil simpulan penulis mencoba memberikan rekomendasi kepada pihak yang mempunyai kepentingan untuk senantiasa memajukan pendidikan khususnya di sekolah dasar. Hal-hal yang direkomendasikan penulis sebagai berikut Kepala sekolah SDN Ciapus 2 Kab. Bandung untuk memperhatikan aspek keberhasilan pengelolaan dan peningkatan kinerja guru selain ditentukan oleh kompetensi manajerial dan kepegawain kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan keteliban

partisipasi dari semua civitas pendidikan sekolah untuk turut merencanakan, mengembangkan, dan mengevaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S dan suparno. 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional. Kepala sekolah. Jakarta: Rineka Rosdakarya Offset
- Nawawi. H. (2003). Administrasi Pendidikan. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Wahjosumidjo. 2003. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2010. Konsep Dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta
- Syahida, Agung, Bayu. (2014). Implementasi Perda Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Pengelolaan Sampah Di Kota Tanjungpinang (Study Kasus Di Kelurahan Tanjung Unggat). Jurnal Umrah 1(1): 1-10.
- Marno dan Triyo Supriyatno, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam (Cet. I; Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h. 34.
- E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Cet. XI; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 98.
- Sagala, Syaiful, 2009. Konsep dan Makna Pembelajaran : Rineka Cipta.
- Marno,S.,T. (2008). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: PT Raflikas Aditama.
- Hasibuan, M. (2002). Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Jakarta: Umi Aksara.
- Undang - Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. 2006. Bandung: Citra Umbara
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Nata,A. (2003). Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia. Jakarta: Prenada Media.
- A. Hussein Fattah. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2012. Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://lpmp.wordpress.com> diakses tanggal 12 Desember 2021
- <https://wandhie.wordpress.com>, diakses tanggal 12 Desember 2021.
- E. Mulyasa. Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h.
- Handoko, T. H dan Tjiptono, F. 1996. Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. Yogyakarta: BPFE