

# MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DI UPT SMP NEGERI 42 MEDAN KECAMATAN MEDAN DELI TAHUN PELAJARAN 2017/2018

**Jamal Husein Harahap**

Penulis adalah Guru SMP Negeri 42 Medan

---

## Abstract

Received:

Revised:

Accepted:

The purpose of this study was to determine the managerial strategy of school principals in improving teacher performance at UPT SMP Negeri 42 Medan, Medan Deli District, for the 2017/2018 academic year. 2017/2018 Academic Year. The research method used was descriptive research. This research was conducted at UPT SMP Negeri 42 Medan, Medan Deli District. The time for carrying out the research was from January to March 2018. Data collection techniques were in the form of observation, interviews and documentation. The results of this study showed that the strategy carried out by the principal in improving the performance of teachers at UPT SMP Negeri 42 Medan, Medan Deli District, can be seen from the aspects of planning, organizing, implementing and supervising the principal in improving teacher performance, namely through the principal's strategy in tying performance teachers make teachers there good, orderly and disciplined in carrying out their duties such as being absent, entering class, and the principal includes teachers in various education and training, activates the MGMP forum, provides the necessary facilities and supervises, encourages/directs it turns out to be effective. The managerial ability of the school principal in improving teacher performance is seen from the planning, organizing, implementing, monitoring and evaluation aspects that have been made by the school principal where the results have not been maximized. Managerial principals in improving teacher performance have been carried out as planned but the results have not been as expected.

**Keywords:** Teacher Performance, Managerial Ability.

(\*) Corresponding Author: -

**How to Cite:** Medan (2022). ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi PAI

---

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan atau kinerja yang memadai yang berfokus pada prinsip-prinsip manajemen agar mampu mengambil inisiatif yang memiliki komitmen, motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu kinerja dan sekolah secara optimal. Oleh karena itu, program kepala sekolah dipandang perlu dilaksanakan untuk meningkatkan mutu para guru dan pendidikan di masa yang akan datang. Pembahasan masalah pendidikan yang meliputi guru, relevansi pendidikan, mutu pendidikan, pemerataan sehingga manajemen pendidikan, adalah komponen-komponen yang mesti ada dalam suatu kegiatan pendidikan.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dalam manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dalam manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Seorang manajemen dalam hal ini adalah kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen

(*Planning, organizing, actuating, controlling*), juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh kegiatan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan suatu proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada umumnya. Fokus kegiatan pembelajaran di sekolah adalah interaksi pendidik dan peserta didik dalam mempelajari suatu materi pelajaran yang telah tersusun dalam suatu kurikulum. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab, seorang guru dituntut untuk memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Hal tersebut, karena guru berkedudukan sebagai tenaga profesional, sehingga bagi guru wajib memiliki kompetensi disamping berbagai kewajiban lainnya.

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai seorang pendidik, jika mempersiapkan dirinya dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan tuntutan sebuah sekolah. Dalam menjalankan perannya sebagai seorang pendidik yang berkualitas kinerjanya merupakan suatu kontribusi penting akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, perhatian pada pengembangan kinerja seorang guru untuk terus meningkatkan dan tingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi jika memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas suatu pendidikan. Hal ini, tentu saja akan berimplikasi pada makin perlu peningkatan kualitas guru.

Jika terjadi merosotnya kualitas kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja seorang guru. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan pengaruh yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajemen yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif. Di sini kegiatan pimpinan bertugas menyeleksi, menerima, mengatur dan memperlengkapi tenaga-tenaga sekolah. Mengatur guru-guru, konselor, staf tata usaha, staf penjaga dan pembantu pemelihara sekolah, dan petugas-petugas khusus lainnya. Termasuk dalam bidang ini, misalnya penyelenggaraan urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan, kenaikan pangkat, cuti, mutasi dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas di kalangan anggota-anggota staf sekolah, masalah jaminan sosial kesehatan dan ekonomi mereka, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etika jabatan, penilaian terhadap hasil kerja mereka dan sebagainya. Dalam hubungan ini, paradigma berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajemennya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misinya.

Melihat peranan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan yang benar adil terhadap bawahannya utamanya masalah guru, maka dapat dikatakan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, serta para guru dapat mengapresiasi dirinya untuk mendukung kinerja kepala sekolah sehingga adanya timbal balik, yang saling memberikan motivasi yang lebih baik, serta dapat melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab, utamanya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru dengan prestasi yang baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah adalah adanya dorongan dalam diri Kepala Sekolah untuk berprestasi sehingga dengan adanya motivasi berprestasi Kepala Sekolah akan selalu mengadakan perbaikan-perbaikan prestasi yang distandarkan. Bahwa setiap guru mempunyai potensi yang berbeda-beda, latar belakang serta kepribadian yang tidak sama. Mengingat perbedaan

tersebut maka akan mengakibatkan perbedaan dalam tingkat berfikir dan komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Namun kenyataannya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli perlu dilakukan perbaikan-perbaikan dan evaluasi sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pengawasan perlu ditingkatkan lagi, sehingga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya semakin adanya peningkatan dan tanggung jawabnya, menumbuhkan motivasi dan terus berupaya menggunakan metode bervariasi dalam proses pembelajaran dan kepala sekolah juga berharap agar semua guru-guru khususnya di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli mendapatkan pelatihan. Maka dari itu peneliti tertarik menjadikan UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli ini sebagai obyek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penulisan tanda baca (titik, koma, titik dua, titik koma, tanda kurung, tanda petik, tanda tanya, tanda seru, garis miring, dsb) tidak didahului oleh spasi dan dilanjutkan oleh spasi, kecuali penggunaan titik atau koma dalam penanda angka desimal. Contoh penggunaan bagian ini dapat dilihat pada keseluruhan isi template ini.

Bagian pendahuluan utamanya memuat alasan dilakukan penelitian yang ditunjang dengan kajian literatur (teoritik). Bagian pendahuluan diharapkan memuat sebanyak mungkin kutipan dari jurnal-jurnal ilmiah (diutamakan dari jurnal internasional bereputasi).

## **KAJIAN TEORETIS**

Menurut pendapat Jasmani (2013: 155) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Aritonang kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Dengan demikian bahwa kinerja guru adalah proses atau hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Norma Puspitasari Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kegiatan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi bahwaannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah di programkan oleh kepala sekolah.

## **METODE**

*-spasi-*

Subjek penelitian ini adalah guru-guru di UPT SMP Negeri 42 Medan Deli. Jumlah guru di UPT SMP Negeri 42 Medan Deli adalah 37 guru. Kolaborasi dalam Penelitian tindakan sekolah ini yaitu, dimana kolaborasi antara kepala sekolah UPT SMP Negeri 42 Medan Deli dan guru-guru. Semuanya akan berkolaborasi untuk meningkatkan kinerja guru dalam menciptakan pembelajaran yang menarik.

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran penelitian yang berisi kutipan-kutipan yang berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan memo dan dokumen resmi.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Januari sampai Maret 2018 Tahun Pelajaran 2017/2018.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu :

#### 1. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan saat berlangsung yang bertujuan untuk memperoleh suatu informasi yang terkait dengan penelitian tersebut.

#### 2. Wawancara

Wawancara didalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yang mana wawancara ini telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Untuk itu mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap, maka peneliti perlu melakukan wawancara kepada guru dan siswa.

#### 3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa "*Documentasi* berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan teknik dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan melalui tiga cara yaitu:

1. Reduksi Data merupakan suatu pemusatan informasi yang didapati oleh peneliti di lapangan dengan catatan-catatan yang dilakukan diteruskan dengan penyederhanaan dan pengabsahan informasi. Reduksi data dilakukan dengan membuat ringkasan, mengembangkan sistem pengkodean, menelusuri tema, membuat gugus-gugus dan menuliskan di memo.
2. Penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks dalam bentuk sistematis, sehingga menjadi sederhana dan selektif serta mudah dipahami maknanya, serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.
3. Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir setelah melalui proses analisis data

baik selama pengumpulan data maupun sesudahnya. Kegiatan ini dimaksudkan agar makna yang muncul dari data harus di uji kebenaran, kekuatan dan kecocokan yang merupakan validitas data.

## **HASIL PENELITIAN**

Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli sebagai berikut :

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Perencanaan merupakan yang perlu di buat khususnya oleh kepala sekolah untuk melakukan usaha dalam rangka mencapai tujuan. Perencanaan akan menggambarkan garis besar perjalanan tentang apa yang dikerjakan di masa yang akan datang dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam perencanaan membangun karakter kinerja guru kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam mengadakan perencanaan tersebut untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi misi.

Ada beberapa hal tujuan yang ingin dicapai dalam pembinaan kinerja guru ini, antara lain adalah:

- (1) Mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki kinerja yang baik.
- (2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh para guru; dan
- (3) Meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan peserta didik yang unggul.

Diperoleh keterangan dari hasil wawancara dengan Drs. Robert Sinambela sebagai pengawas di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli beliau menjelaskan bahwa :

“Selama beliau memimpin sekolah UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli, banyak sekali perubahan terutama dari segi manajemen yang membaik, administrasi yang rapi, peningkatan kuantitas dan kualitas siswa/i dan terjadinya peningkatan kinerja para guru. Hal tersebut tidak lepas dari program yang telah dirancang oleh kepala sekolah yakni dengan mengadakan rapat rutin, pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan, workshop atau seminar, melibatkan para guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan mengadakan supervisi kunjungan kelas.”

Pada kesempatan yang sama wawancara dengan guru kelas Dra. Hj. Mahleni Hasibuan memberi penegasan bahwa :

“Benar apa yang dikatakan Drs. Robert Sinambela, bahwa kepala sekolah terus melakukan perubahan terhadap kualitas pendidikan di sekolah dasar ini khususnya guru dan peserta didik melalui program-programnya dengan tujuan untuk menghasilkan kualitas pendidik dan pengajaran yang baik, jika gurunya memiliki kualitas maka peserta didik sebagai hasil dari pengajaran guru memiliki kualitas yang baik juga. Serta menambah kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di sekolah dasar ini”.

Berdasarkan paparan hasil temuan wawancara sebagaimana diungkapkan di atas, terkait dengan perencanaan dan program kerja dalam meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembinaankinerja guru merupakan tindakan awal demi tercapainya visi dan misi sekolah ini. Oleh karena itu rencana yang dirancang oleh kepala sekolah terkait dengan pembinaan kinerja guru yaitu: meneruskan peningkatan kompetensi-kompetensi paraguru melalui rapat rutin bulanan dan tahunan, melalui kegiatan diklat, workshop atau seminar tentang pendidikan, melibatkan para guru dalam organisasi pembinaan profesi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajar (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) dan pembinaan melalui supervisi kunjungan kelas.

#### b. Pengorganisasian

Berdasarkan paparan data hasil temuan penelitian, terlihat bahwa kepala sekolah melakukan strategi-strategi dalam meningkatkan kinerja guru seperti kerjasama antara kepala sekolah dengan semua elemen kepala sekolah dasar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan selalu menjalin hubungan yang baik untuk mencapai tujuan bersama serta memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan.

#### c. Penggerakkan

Tahap pelaksanaan adalah melaksanakan rencana-rencana yang telah disusun dalam program meningkatkan kinerja guru, peningkatan mutu dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan sudah merupakan suatu keharusan. Mutu pendidikan bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, ini merupakan hasil dari suatu proses pendidikan, jika suatu proses pendidikan berjalan baik, efektif dan efisien, maka terbuka peluang yang sangat besar memperoleh hasil pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam proses pembinaan kinerja guru mempunyai langkah-langkah dalam mengelola dan mengatur bawahannya (guru) untuk melakukan berbagai tugas sesuai tupoksinya. Setiap guru memiliki kemampuan dan kemauan yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan yang berbeda pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya.

#### d. Pengawasan

Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengawas kinerja guru terkait dengan kedisiplinan menerapkan budaya malu, kemudian memeriksa perangkat pembelajaran guru dan mengontrol proses pelaksanaan pengajaran yang dilakukan guru, selain itu juga kepala sekolah memantau kinerja guru piket tiap harinya. Pengawasan tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah suatu pelaksanaan itu berjalan lancar sesuai dengan rencana yang digariskan, mengetahui kesulitan dan kelemahan guru dalam bekerja, mengetahui apakah segala sesuatunya berjalan efisien dan untuk mencari jalan keluarnya.

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli

Agar program kerja yang dilakukan bisa berjalan dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang diharapkan, kepala sekolah Sekolah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko sendiri menerapkan fungsi-fungsi manajemen dimana fungsi manajemen itu sendiri terdiri dari empat kategori, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan terakhir yaitu fungsi pengawasan (*evaluating*).

##### 1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu dari keempat fungsi manajemen yang sangat berperan penting dalam keberhasilan tujuan sebuah organisasi. Dalam menjalankan perannya sebagai perencana dalam mengelola lembaga pendidikan, di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli telah melakukan fungsi tersebut dengan baik. Hal ini berdasarkan hasil temuan melalui wawancara dengan Drs. Robert Sinambela selaku Pengawas mengatakan bahwa :

Kaitannya dengan peran kepala sekolah di bidang perencanaan, sebagai kepala sekolah harus melakukan beberapa hal persiapan seperti pembuatan perencanaan kegiatan pembelajaran, membuat *timeschedule*, dan selanjutnya untuk mengetahui apakah rencana kegiatan tersebut terlaksana sesuai waktu yang termuat dalam *time schedule*, maka dibuat pula *checklist*.

Secara keseluruhan perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru khususnya di SD Negeri 060900 Kecamatan Medan Johor, karena dengan adanya perencanaan terutama yang berkaitan dengan kurikulum dengan sendirinya berpengaruh terhadap kinerja guru, terutama untuk langkah-langkah strategis perbaikan pembelajaran.

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa apapun kegiatan yang akan dilaksanakan, langkah awal yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah penetapan jadwal. Di dalam fungsi perencanaan, kita harus menetapkan jadwal kapan, dimana, dan siapa yang akan melakukan kegiatan itu. Untuk penjadwalan program kerja yang dilaksanakan oleh di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli teragntung program kerjanya. Kalau program kerja tahunan yang berisi kegiatan rencana sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan setiap satu tahun. Program kerja pelayanan dilakukan setiap selesai jam pengajaran.

## 2. Fungsi Pengorganisasi

Dalam sruktur pengelolaan pegawai dalam proses perencanaan pengajaran haruslah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk pembagian kerjanya sesuai dengan tugas dan fungsinya, kurangnya pemanduaan dalam penggunaan media dan pendayagunaan sumber belajar yang ada di sekolah. Untuk pembagian kerja, disini peneliti menarik kesimpulan bahwa petugas diberi tanggung jawab dan tugas sesuai dengan porsinya. Guru diberi tanggung jawab yang harus mereka laksanakan dengan ikhlas dan bekerja sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki agar mendapatkan hasil yang maksimal.

## 3. Fungsi Penggerak

Dalam melaksanakan program diperlukan adanya kerjasama yang baik setiap guru-guru. Sebagai seorang kepala sekolah, ada beberapa pengarahan yang diberikan kepada guru sebelum melaksanakan tugasnya, yakni melakukan pendekatan, mendengarkan kritik, saran, dan memahami apa yang dibutuhkan.

Untuk pelaksanaan program kerja sekolah seperti perencanaan pengelolaan kepegawaian dalam mengajar, memandu guru dalam penggunaan media, metode, materi dan pendayagunaan sumber belajar dan pelayanan harus sistematis sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan dengan salah satu Guru Kelas di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli mengatakan bahwa :

“Dalam melaksanakan program kerja harus berlandaskan dengan peraturan yang tertulis dan sesuai dengan prosedur sekolah yang berlaku. Untuk program pengolahan kepegawaian dalam pengajaran, dimulai dari menyiapkan kebutuhan guru yang diperlukan. Yang saat ini kebutuhan guru dalam pengelolaan sangatlah kurang dalam proses pengajaran”.

Dari penjelasan para informan di atas, maka dapat penulis simpulkan mengenai penerapan fungsi penggerak/pelaksanaan yang diberlakukan oleh kepala sekolah di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli adalah dengan cara menerapkan sistem keterbukaan, koordinasi, disiplin dan menjalin komunikasi yang baik. Dalam pelaksanaan pengolahan kepegawaian harus sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sedangkan dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh seorang guru.

## 4. Fungsi Pengawasan

Bentuk pengawasan yang dilakukan setiap akhir semester atau 1 tahun sekali selesai melaksanakan program yakni pengawasan secara langsung. Untuk mengetahui kemampuan yang kami miliki.

Setiap kegiatan yang dilakukan perlu dievaluasi. Evaluasi sangat diperlukan agar bisa menilai sejauh mana kegiatan tersebut berjalan, apakah sudah berhasil atau belum. Bentuk pengawasan yang diterapkan yakni pengawasan internal terlebih dahulu, dimana kepala sekolah meninjau setiap program yang dilakukan, apakah sudah berjalan sesuai yang diharapkan atau perlu perbaikan-perbaikan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, koordinasi dan komunikasi yang baik harus terjalin antara pendidik yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis simpulkan bahwa tahap pengawasan yang dilakukan kepala sekolah Sekolah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko bersifat internal

dan pengawasan yang rutin setiap selesai melaksanakan kegiatan. Pertemuan rutin itu membahas tentang semua kegiatan yang dilakukan, menindak lanjuti secara keseluruhan sehingga diperoleh kesimpulan kendala yang ditemui di lapangan. Kemudian dilakukan perbaikan jika terjadi kendala sehingga untuk langkah kedepannya bisa sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **KESIMPULAN**

Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru di UPT SMP Negeri 42 Kecamatan Medan Deli dapat dilihat dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan Kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru yakni melalui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadikan guru disana baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya seperti absen, masuk ke kelas, dan kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan tersebut ternyata efektif.

Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari aspek Perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, Monitoring dan evaluasi yang telah dibuat kepala sekolah yang mana hasilnya belum maksimal. Manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan tetapi hasilnya belum sesuai yang diharapkan.

## **TINDAK LANJUT**

1. Guna meningkatkan kinerja guru, penulis sarankan agar kepala sekolah, meningkatkan lagi manajerial yang baik dalam pelaksanaan program kerja yang ada. Kepala sekolah juga bisa melakukan kerjasama dengan guru kelas agar memanfaatkan fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana dan prasarana pendidikan maupun efektivitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta; Rineka Cita.
- Barizi, Ahmad. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar-ruzz media.
- Dharma, Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktur Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK.
- Firmiana, Suwardi Masni Erika dan Fitrin Nida. 2015. *Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Awal*. (Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 1. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 2016. Volume 4, No. 1, Februari.
- Ismail, Taufik. 2017. *Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIV No. 1
- Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Marwati. 2012. "Penerapan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Sanada Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli", Universitas Islam Negeri.

- Moleong, Lexy J.2002. Metode penelitian deskriptif (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya).
- Permadi, Dadi.2015. Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah.Bandung:PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Pidarta, Made.2011.Manajemen Pendidikan Indonesia (Jakarta: Rineka Cipta).
- Puspitasari, Norma.2015. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (study kasus smk batik 1 surakarta).Jurnal informa Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2442-7942 Vol. 1 Nomor 1
- Rasto, Koswara.2016.Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi,Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 1, Nomor 1, Agustus
- Rizqina, Zaklul Amri, Muhammad Adam, Syafruddin Chan.Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja badan perusahaan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas (BPKS).Jurnal Magister Manajemen. ISSN23-02-0199.PP 59-69.
- Rohiyat. 2010.Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Pratik).Bandung:PT Refika Aditama,.
- Sari, Ica Lisvita.2018.“Kemampuan Manajerial Dan Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 56 Kota Bengkulu”,IAIN Bengkulu.
- Sari, Wardani Purnama. 2016.Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap KinerjaGuru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. tingkap  
,(Vol. XII no. 1.
- Siagian, Sondang P. 1987.Pengembangan Sumber Daya Insani (Jakarta: Gunung Agung).
- Silaha, Ulbert.2002.studi tentang ilmu adminitrasi: konsep, teori dan dimensi (Bandung:Sinar Baru Algensindo.
- Subana dan Sudrajat.2005.Dasar-dasar Penelitian Ilmiah.Bandung:CV Pustaka Setia.
- Sulistiyorini.2009.Manajemen Pendidikan Islam.Yogyakarta:Teras.
- Sulistyaningsih, Isti. 2017.” Pemberdayaan Tenaga Pendidikan Dalam Penyelenggaraan Pendidikan di SMP Tebat Monok dan SMP Tertik Kecamatan Tebat Karai Kabupaten Kepahiang”Tesis S2 Program Studi Manajemen Pendidikan,IAIN Curup
- Sugioyono.2014.Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D.Bandung: alfabeta.
- T,Siti Asiah. 2016. Efektivitas Kinerja Guru, TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 4, Nomor 2 : Agustus
- Yamin, ,Martinis Maisah. 2010.Standarisasi kinerja guru. Jakarta :Gaung Persada.
- Yogaswara, Atep.2010. Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. (Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11, No. 2, Oktober.