



Efektivitas Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Ulu Musi Sumatera Selatan

Ririn Handayani ¹, Hermansyah ², Try Widyanto ³

ririnhandayani30@guru.sma.belajar.id¹, buyungamak3@gmail.com², dhidybae16@gmail.com³

Received: 29-11-2023 Revised: 01-12- 2023 Accepted: 27-12-2023 Published on: 29-12-2023

Abstract: Employee performance still feels not optimal, because the principal's management is not yet effective, there is still a lack of employee professionalism development, the principal's management is still not effective in carrying out supervision, providing assignments and self-development activities for employees so that the quality of employee performance is not yet optimal. The aim of this research is to describe and analyze the effectiveness of school principal management in improving employee performance. Using descriptive qualitative methods. The results of this research show that (1) head management in planning, implementing, assessing and evaluating employee performance (2) 1 Ulu Musi South Sumatra State Senior High School (SMAN) employee performance and (3) Principal management effectiveness can improve school employee performance State Senior Secondary School (SMAN) 1 Ulu Musi, South Sumatra. Therefore, it can be concluded that the effectiveness of school principal management can improve the performance of high school (SMA) employees. So it can be suggested to improve the performance of quality employees, then improve the management of school principals more effectively.

Keywords: Effectiveness, Principal Management, Employee Performance

Abstrak: Kinerja pegawai masih terasa belum optimal, dikarenakan manajemen kepala sekolah belum efektif, terlihat masih kurangnya pembinaan profesionalisme pegawai, masih belum efektifnya manajemen kepala sekolah dalam melaksanakan supervise, memberikan penugasan dan kegiatan pengembangan diri pegawai sehingga kualitas kinerja pegawai belum optimal. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) manajemen kepala dalam merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai (2) Kinerja pegawai Sekolah Menengah atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan dan (3) Efektivitas manajemen kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Menengah atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa efektivitas manajemen kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA). Sehingga dapat disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas, maka tingkatkan manajemen kepala sekolah yang lebih efektif.

Kata Kunci: Efektivitas, Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat penting dan strategis untuk dikaji, karena kepala sekolah merupakan unsur utama bagi efektivitas lembaga pendidikan, seperti bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Sebagaimana Khairiah (2021) menjelaskan bahwa kepala

sekolah mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang lengkap serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah, mendorong dan memotivasi para pegawai dengan menunjukkan rasa bersahabat, bekerja sama dalam penyelesaian masalah, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para pegawai, baik sebagai



individu maupun kelompok yang merupakan alat ukur kinerja kepala sekolah.¹ Kepala sekolah juga memainkan peran penting sebagai penyedia layanan yang bermutu, karena layanan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh mutu kinerja kepala sekolah dan mutu kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan.² Mutu pendidikan ditentukan oleh mutu kinerja pegawai, dikarenakan mutu kinerja mampu bersaing di era globalisasi baik mutu kinerja secara kuantitatif maupun secara kualitatif.³ Sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 1 “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan”.⁴ Oleh karena itu, kepala sekolah menjadi unsur penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan mutu pendidikan dapat dicapai melalui manajemen kepala sekolah.

Manajemen kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki peran utama pembawa pengaruh di sebuah lembaga pendidikan, dalam menerapkan fungsi manajemen, kepala sekolah dituntut mempunyai perencanaan yang baik, sehingga bisa menjawab ebam pertanyaan yang disebut sebagai unsur perencanaan seperti; apa, mengapa, dimana, kapan, siapa dan bagaimana. Perencanaan yang dibuat kepala sekolah untuk mengetahui program prioritas sekolah.⁵ Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2022) menjelaskan bahwa manajemen kepala sekolah adalah menggunakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah adalah merencanakan program buat peserta didik mulai dari RPP dan kegiatan ekstrakurikuler, sedangkan untuk para guru membuat kegiatan binaan serta bimbingan. Selanjutnya pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah ialah membuat semua *stakeholders* menjadi satu wadah yang sangat baik. Kemudian dalam pelaksanaan kepala sekolah melakukan pergerakan yang maksimal dan membuat sebuah wadah untuk tetap bekerjasama dalam melaksanakan, mengembangkan visi, misi dan tujuan sekolah. Sedangkan dari pengawasan kepala sekolah melaksanakan kegiatan evaluasi dan menilai semua program sekolah, kinerja tenaga pendidik

¹Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. Penerbit Zigie Utama

²Warto, W., & Khairiah, K. (2012). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu. *Al-Khair Journal: Management, Education, and Law*, 2(1), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.29300/kh.v2i1.6938>

³AMIRUDIN, A. (2017). Kinerja Pegawai Tata Usaha dengan Mutu Layanan Administrasi di Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 126-145.
<http://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v7i1.2254>

⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁵Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>



dan tenaga kependidikan.⁶

Manajemen kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan pada tingkat operasional yang terdepan untuk mengatur upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan.⁷ Manajemen kepala sekolah juga sebagai penggerak dalam menentukan arah kebijakan sekolah. Kepala sekolah juga menentukan tujuan pendidikan dan sekolah tersebut bisa direalisasikan untuk mewujudkan kualitas pendidikan sesuai yang telah direncanakan.⁸ Kepala sekolah juga dituntut memperlihatkan kepemimpinannya yang demokratis seperti tuntutan mendekatkan diri dengan lingkungan sekolah, tuntutan mempunyai wibawa yang baik supaya bisa mengendalikan bawahannya, melakukan kepemimpinan dengan cara kekeuargaan serta bisa merangkul semua warga yang ada di sekolah.⁹ Tuntutan yang

harus dipenuhi oleh kepala sekolah diantaranya menguasai manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Khususnya pada pengawasan setiap saat dilakukan, supaya program dan rancangan yang telah dibuat tetap berjalan dengan baik, maka jika tidak bisa menimbulkan kerugian besar bagi lembaga pendidikan.¹⁰ Kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajemennya seperti dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan, kepala sekolah tidak pernah putus asa dalam membimbing guru dan pegawainya demi kemajuan sekolah dan prestasi siswa baik di bidang akademik maupun non akademik. Kepala sekolah juga mengembangkan segi program keagamaan seperti kegiatan siraman rohani, sholat dhuha, dan selalu berupaya menjadi sekolah teladan bagi sekolah negeri lainnya.¹¹ Oleh karena itu, manajemen kepala sekolah menjadi sangat penting dan menjadi penentu mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan melalui manajemen kepala sekolah yang efektif.

Efektivitas manajemen kepala merupakan suatu ukuran yang menyatakan tingkat capaian target berupa kualitas, kuantitas dan waktu telah tercapai dengan prinsip semakin besar presentase yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya. Demikian pula dengan efektivitas manajemen kepala sekolah yaitu tingkat capaian keberhasilan capaian program

⁶Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2022). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 107-130. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>

⁷Najmi, N., Rofiq, M. H., & Maarif, M. A. (2021). The Effect Of Cooperative Learning Model Type Of Teams Games Tournament (Tgt) On Student's Learning Achievement. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37758/jat.v4i2.291>

⁸Ikramullah, I., & Sirojuddin, A. (2020). Optimalisasi Manajemen Sekolah Dalam Menerapkan Pendidikan Inklusi di Sekolah Dasar. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 131-139. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.36>

⁹Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>

¹⁰Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>

¹¹Lisnawati, R. (2017). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik*, 2(2), 143-149. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>



sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah. Selain hal tersebut khusus antara kepala sekolah dengan seluruh komponen yang ada dalam lembaga pendidikan, dan kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberdayaan sumberdaya manusia.¹² Efektivitas manajemen kepala sekolah dapat diukur melalui pembinaan professionalism guru dan pegawai, dapat dilihat dari sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi.¹³ Efektivitas manajemen kepala sekolah dalam proses pelaksanaan melalui penentuan kebijakan, memotivasi tenaga pendidik dan pegawai, mengalokasikan sumberdaya manusia dan mengembangkan budaya kearifan local sekolah. Kemudian dalam proses evaluasi kepala sekolah melakukan monitoring atas semua hasil kegiatan yang telah dilaksanakan dari perencanaan yang sudah ditetapkan, mengukur kinerja individu dan sekolah dan melakukan langkah-langkah perbaikan.¹⁴

Sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tugas utamanya yaitu pegawai memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan sekolah.¹⁵ Dengan demikian efektivitas manajemen kepala sekolah menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sekolah.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang pegawai dalam pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan tertentu. Sebagaimana Huda, R. N., dkk. (2023) menjelaskan bahwa kualitas kinerja pegawai mampu melahirkan kualitas layanan, dan kualitas layanan mampu melahirkan generasi bangsa yang bermutu dan bermartabat serta mampu menghadapi persaingan global.¹⁶ Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya.¹⁷ Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat

¹²Azizah, M., & Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 73–84; Baca Juga: Fathih, M. A., Supriyatno, T., & Nur, M. A. (2021). Visionary Leadership of The Head of Diniyah Madrasah in Improving The Quality Santri. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 513–525. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1527>

¹³Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.25>

¹⁴Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2022). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama*

Islam, 2(1), 107–130. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>

¹⁵Rosa Valentina, Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah, (*Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan* Vol. 1 No. 1 Tahun 2018), Hal. 79

¹⁶Huda, R. N., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Mutu Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 388–398. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.3535>

¹⁷Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



individu tersebut bekerja.¹⁸ Wibowo (2017) juga menjelaskan bahwa melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaannya tersebut dan cara mengerjakannya disebut dengan kinerja.¹⁹ Dengan demikian kinerja pegawai merupakan gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pemberi kerja.

Namun, fakta kinerja pegawai di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, masih jauh dari harapan. Sebagaimana hasil penelitian Wardhani, A.P. dkk. (2016) menunjukkan bahwa berbagai permasalahan kinerja sering muncul berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan.²⁰ Termasuk manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif, terlihat dalam pembinaan professionalism guru dan pegawai, terlihat juga dari sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut hasil evaluasi, kurangnya informasi, keterbatasan finansial dan kurangnya pengetahuan dalam pembinaan profesionalisme pegawai, masih belum efektifnya manajemen kepala sekolah dalam melaksanakan supervise, memberikan penugasan dan dalam melaksanakan

kegiatan pengembangan diri pegawai.²¹ Masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh anggapan tugas yang overload sementara penilaian kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai.²² Terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai seperti pegawai kurang termotivasi dengan pekerjaannya, sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.²³

Argumentasi dalam penelitian ini adalah manajemen kepala sekolah yang efektif terlihat pada pembinaan, pengendalian dan pengembangan profesionalisme pegawai melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi. Dengan efektifnya manajemen kepala sekolah mengakibatkan kepada kualitas kinerja

¹⁸ Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi II ed.). Bandung: Pustaka Setia.

¹⁹ Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

²⁰ Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).

²¹ Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10-17. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.25>

²² Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.

²³ Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).



pegawai. Namun jika manajemen kepala sekolah tidak efektif maka dapat mengakibatkan lemahnya kinerja pegawai, sehingga berdampak kepada lemahnya layanan administrasi juga berdampak kepada rendahnya kualitas pendidikan, ikut mempengaruhi kualitas bangsa. Dengan demikian manajemen kepala sekolah sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan judul; Efektivitas manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan.

Tujuan penelitian ini selain untuk memetakan, dan mendeskripsikan juga menganalisis tingkat efektivitas manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen kepala sekolah melalui perencanaan kinerja pegawai, pengorganisasian uraian kerja pegawai, pelaksanaan kinerja pegawai, control terhadap kinerja pegawai, sehingga manajemen kepala sekolah berakibat kepada kualitas kinerja pegawai. Untuk memudahkan pencapaian tujuan, penulis merumuskan tiga masalah, yaitu; (1) Bagaimana bentuk manajemen kepala sekolah berlangsung di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan; (2) Bagaimana tingkat kinerja pegawai berlangsung di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan; dan (3) Bagaimana efektivitas manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan. Ketiga pertanyaan tersebut dibahas secara rinci pada bagian berikutnya.

Metodologi

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Penelitian kualitatif ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan metode studi kasus. Pembahasan utama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Latar pelaku dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran dan dan Staf Tata Usaha. Latar belakang kegiatan dalam penelitian ini adalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Ulu Musi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka, observasi, dan Wawancara. Menggunakan model interaktif oleh Miles dan Huberman untuk menganalisis data hasil penelitian.

Pembahasan

Manajemen Kepala Sekolah

Manajemen kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki peran utama pembawa pengaruh di sebuah lembaga pendidikan. Sebagaimana Pebri Imelda (2022) menjelaskan manajemen kepala sekolah merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi.²⁴ Kepala sekolah menentukan maju mundurnya sebuah sekolah. Sekolah cenderung akan mengalami kemunduran dan penurunan baik dari segi kualitas maupun mutu pendidikan apabila kepala sekolah tidak

²⁴Pebri Imelda. (2022). Skripsi: Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sd Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara. Curup: IAIN Curup. (11)



bertindak sesuai dengan tanggung jawab dan kepemimpinannya sebagai seorang pemimpin.²⁵ Kepala Sekolah, bertanggung-jawab atas manajemen pendidikan secara mello, yang secara langsung berkaitan dengan pengelolaan *man, material, machine, money*, dan proses pembelajaran di sekolah.²⁶ Kepemimpinan Kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Perencanaan yang dibuat kepala sekolah untuk mengetahui program prioritas sekolah.²⁷ Dalam menerapkan fungsi manajemen, kepala sekolah dituntut mempunyai perencanaan yang baik, sehingga bisa menjawab pertanyaan yang disebut sebagai unsur perencanaan seperti; apa, mengapa, dimana, kapan, siapa dan bagaimana. Dalam menjalankan kompetensi manajerialnya, dilihat dari aspek menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi, memimpin sekolah, mengelola perubahan, menciptakan budaya sekolah, mengelola guru dan staf, mengelola sarana-prasarana, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, mengelola peserta didik,

mengelola pengembangan kurikulum, mengelola keuangan, mengelola ketatausahaan, mengelola unit layanan khusus, mengelola sistem informasi, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi, dan melakukan monitoring serta evaluasi pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.²⁸

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan. Sebagaimana Mulyasa (2005) menjelaskan bahwa Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.²⁹ Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana

²⁵ Siti Nur Isnaini, dkk. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan di Sekolah Dasar. JMPIS: Jurnal Pendidikan dal ilmu social, 4(2), 645-652. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2>

²⁶ Enas. (2018). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Journal of Manajement Review. 2(3), 252-260. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>

²⁷ Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma'arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 27-40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>

²⁸ Enas. (2018). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Journal of Manajement Review. 2(3), 252-260. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>

²⁹ E, Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya. Hal. 106



dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kerja tenaga kependidikan dan pengembangan. Kemampuan menyusun organisasi personalia sekolah diwujudkan dalam pengembangan sususunan personalia sekolah; pengembangan susunan personalia pendukung, seperti pengelola laboratorium, perpustakaan, dan pusat sumber belajar.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana Nel Arianty (2014) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.³⁰ Keberhasilan suatu sekolah tidak lepas dari kinerja anggotanya, terhitung tenaga kependidikan, semacam halnya tidak lepas dari keberhasilan suatu sekolah.³¹ Peningkatan kinerja guru dan pegawai dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Guru dan pegawai di sekolah merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Keberhasilan penyelenggaraan

pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dan pegawai dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar. Pegawai sebagai pelaksana administrasi di sekolah memiliki peran yang cukup strategis dalam rangka memberikan pelayanan administrasi baik kepada pihak internal (guru dan siswa) maupun kepada pihak eksternal (alumni, orang tua dan lembaga lain) sebagai masyarakat dalam suatu sekolah.³² Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satunya ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam sistem persekolahan, di antaranya dalam membantu meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

Namun, faktanya masih ada beberapa guru dan pegawai yang kurang profesional dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Hal ini tentu dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengontrol dengan baik guru dan pegawai agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Masih terdapat guru dan staf yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Olehnya itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai manajer dalam sebuah Lembaga pendidikan mampu untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja seluruh guru dan pegawai

³⁰Nel Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(02). 144-150.

³¹Auliya Fajriah. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Sekolah. *JMP-DMT: Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar Menengah Tinggi*. 4(1). 30-35

³²Hamsiah Djafar dan Nurhafizah N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Jurnal Idaarah*. 2(1). 24-36.
<https://dx.doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>



Efektivitas Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam perannya sebagai pemimpin kepala sekolah merupakan motor penggerak dan juga sebagai penentu arah berbagai peraturan dan kebijakan sekolah yang nantinya akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dapat tercapai. Sehubungan dengan kinerja para guru kepala sekolah wajib agar selalu dapat melakukan peningkatan keefektifan tugasnya. Menurut Nel Arianty (2023) mengembangkan kinerja guru yang merupakan tugas dari seorang kepala sekolah bukanlah tugas yang mudah, hal ini disebabkan tidak hanya terfokus untuk mencapai tujuan sekolah semata, tetapi juga untuk mencapai tujuan guru secara personal. Kepala sekolah wajib untuk melakukan tindakan monitoring secara berkala dan terus menerus terhadap kinerja guru tersebut seperti absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan juga kondisi guru untuk membantu kelancaran pendidikan disekolah tersebut.³³ Upaya lain yang dapat dilakukan untuk mendorong guru dan pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif yaitu pemberian motivasi.

Motivasi sebagai Upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai

tujuan tertentu (Yusniar, 2014).³⁴ Pengertian yang sama diungkapkan oleh Arsyad (2006) bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan yang menyemangati perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan.³⁵ Motivasi diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta kepala sekolah yang dapat memfokuskan diri pada tujuan dari organisasi. Pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya untuk mengurangi ketegangan tersebut dengan melakukan upaya menghilangkannya. Selaku komunikator, kepala sekolah berkewajiban sebagai perantara dalam penyampaian instruksi kepada pegawainya.

Beberapa peran kepala sekolah terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerjanya, yaitu: (1) sebagai administrator. Selaku administrator serta pemimpin pembelajaran, kepala sekolah memegang posisi yang sangat penting karena bertanggung jawab tidak hanya terhadap keberhasilan sekolah dalam melaksanakan kedudukan dan fungsinya di masyarakat, tetapi juga terhadap keberadaan sekolah di masyarakat serta kapasitasnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, kebutuhan serta harapan Masyarakat. Kepala sekolah bertugas memastikan seluruh pekerjaan serta aktivitas administrasi berjalan dengan mudah.; (2) Sebagai educator. Tugas kepala sekolah yaitu memimpin guru, tenaga kependidikan, serta siswa, mengikuti pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi, serta memimpin dengan memberikan contoh yang baik. Selaku instruktur, kepala sekolah wajib terus

³³Nel Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 14(02). 144-150.

³⁴ Yusmiar, A. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Pres. hlm. 118.

³⁵ Arsyad Azhar, dkk. (2006). *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2*. Makassar: Alauddin University Press. hlm. 160.



berupaya guna bekerja pada sifat pendidikan yang dipimpin oleh pendidik.; (3) Sebagai supervisor. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, kepala sekolah harus mampu melaksanakan bermacam fungsi pengawasan serta pengendalian dalam kerangka ini. Tujuan pengawasan dan pengendalian ini adalah supaya aktivitas di sekolah terfokus pada tujuan yang sudah ditentukan. Aktivitas ini juga selaku langkah preventif agar pegawai tidak menyimpang dari tugasnya dan melaksanakannya dengan lebih hati-hati.; (4) Sebagai innovator. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungannya, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi contoh bagi seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif dalam rangka memenuhi perannya sebagai inovator. Untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekitar, menemukan konsep-konsep baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi contoh kepada semua staff pendidikan sekolah, dan menciptakan model pembelajaran baru, kepala sekolah harus memiliki rencana yang tepat.; (5) Sebagai motivator. Prioritas utama yaitu strategi yang tepat untuk mendorong pegawai sekolah dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan mereka yang berbeda. Karena kepala sekolah mampu menumbuhkan motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dibagi menjadi empat kategori, yang pertama yaitu perbaikan, upaya peningkatan pengalaman dan pendidikan bagi wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga tata usaha baik melalui pendidikan dan pelatihan, yang kedua yaitu

kebijakan, upaya memberikan rasa nyaman dalam pengaturan jadwal mengajar, yang ketiga yaitu gaji, upaya pemberian insentif yang memadai bagi guru, khususnya guru honorer atau pegawai tata usaha, melalui tunjangan daerah dan sertifikasi, yang keempat yaitu fasilitas, peningkatan fasilitas berupa ruang kerja yang jauh lebih nyaman, khususnya ruang administrasi dan ruang kegiatan pembelajaran.³⁶

Kesimpulan

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di sekolahnya. Itu juga merupakan salah satu cara kepala sekolah agar meningkatkan kualitas pendidikan. kepala sekolah mempunyai beberapa peran untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan melalui 1) Sebagai administrator, kepala sekolah bertugas memastikan seluruh pekerjaan serta aktivitas pegawai berjalan dengan mudah; 2) Sebagai edukator, kepala sekolah menginspirasi ataupun memotivasi mereka untuk lebih inovatif serta menggapai hasil yang lebih besar; 3) Sebagai supervisor, kepala sekolah mengawasi pekerjaan mereka serta memeriksa apakah telah cocok dengan peraturan ataukah belum; 4) Sebagai inovator, kepala sekolah mendukung pegawai tata usaha dalam pemutakhiran manajemen administrasi sekolah melalui penggunaan komputer sehingga setiap pegawai dapat bekerja secara mandiri; 5) Sebagai motivator, kepala sekolah menumbuhkan motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai. Selain itu, kepala sekolah juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, agar pegawai

³⁶Auliya Fajriah. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Sekolah. JMP-DMT: Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar Menengah Tinggi. 4(1). 30-35



lebih rajin dan lebih termotivasi lagi untuk mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Jika kepala sekolah sudah mampu menjalani beberapa peran tersebut, artinya kepala sekolah sudah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekolahnya.

Daftar Pustaka

- A, Yusmiar. (2014). Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Makassar: Alauddin University Press.
- AMIRUDIN, A. (2017). Kinerja Pegawai Tata Usaha dengan Mutu Layanan Administrasi di Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 126-145. <http://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v7i1.2254>
- Azhar, Arsyad dkk. (2006). Buku Daras, Pengantar Manajemen 2. Makassar: Alauddin University Press.
- Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2022). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 107-130. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(02). 144-150.
- Azizah, M., & Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 73-84; Baca Juga: Fathih, M. A., Supriyatno, T., & Nur, M. A. (2021). Visionary Leadership of The Head of Diniyah Madrasah in Improving The Quality Santri. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 513-525. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1527>
- Djafar, Hamsiah dan Nurhafizah N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Jurnal Idaarah*. 2(1). 24-36. <https://dx.doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>
- Enas. (2018). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Manajement Review*. 2(3), 252-260. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/manajementreview>
- Fajriah, Auliya. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Sekolah. *JMP-DMT: Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar Menengah Tinggi*. 4(1). 30-35
- Huda, R. N., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Mutu Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 388-398. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.3535>
- Ikramullah, I., & Sirojuddin, A. (2020). Optimalisasi Manajemen Sekolah Dalam Menerapkan Pendidikan Inklusi di Sekolah Dasar. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 131-139. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.36>
- Imelda, Pebri. (2022). Skripsi: Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SD Negeri Lubuk Mas Kabupaten Musi Rawas Utara. Curup: IAIN Curup.
- Isnaini, Siti Nur, dkk. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan di Sekolah Dasar. *JMPIS:*



- Jurnal Pendidikan dal ilmu social, 4(2), 645-652.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.
<https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>
- Khairiah, K. (2021). KINERJA GURU DALAM PERSPEKTIF BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA. Penerbit Zigie Utama
- Lisnawati, R. (2017). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik*, 2(2), 143-149.
<https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Najmi, N., Rofiq, M. H., & Maarif, M. A. (2021). The Effect Of Cooperative Learning Model Type Of Teams Games Tournament (Tgt) On Student's Learning Achievement. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37758/jat.v4i2.291>
- Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10-17.
<https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.25>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma'arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Rosa Valentina, Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah, (*Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan* Vol. 1 No. 1 Tahun 2018), Hal. 79
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi II ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Warto, W., & Khairiah, K. (2012). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu. *Al-Khair Journal: Management, Education, and Law*, 2(1), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.29300/kh.v2i1.6938>
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan



UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id
URL : <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/khair/index>
Email: jmkhair@iainbengkulu.ac.id
E-ISSN : [2808-4632](#)
P-ISSN : [2808-828X](#)
Contak person : **0853-8130-5810/0852-6824-1677**

terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.