

MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 2 MUKOMUKO

Eva Ermis Weli

Mahasiswa Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Bengkulu
Email: eva.ermisweli@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dapat dilihat dari sistem manajerial Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko. Kondisi ini disebabkan oleh minimnya tindak pengawasan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, kurangnya motivasi, penggunaan metode pembelajaran yang monoton. Sehingga dari kondisi tersebut dibutuhkan bagaimana proses implementasi dan upaya kemampuan manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses implementasi kemampuan manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta untuk mengetahui kemampuan manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara kualitatif melalui deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko dari bulan Maret sampai dengan Mei 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kemampuan manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan cara mengikursertakan guru dalam rapat, diklat atau pelatihan, menyediakan fasilitas untuk guru, memantau proses pembelajaran, penggunaan variasi metode belajar, memberikan motivasi serta memberikan teguran terhadap guru yang kurang disiplin. Sedangkan setelah dilakukannya upaya kemampuan manajerial oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko, membuat hasilnya menjadi baik. Guru disana menjadi tertib serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Kata kunci : Manajerial Kepala, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research can be seen from the managerial system of the Principal at Mukomuko State Madrasah Tsanawiyah 2. This condition is caused by the lack of supervision of the Principal towards teacher performance, lack of motivation, the use of monotonous learning methods. So that from these conditions it is needed how the implementation process and the efforts of the Principal's managerial abilities in improving teacher performance. The purpose of this study was to analyze the process of implementing managerial abilities of principals in improving teacher performance and to find out the managerial abilities of principals in improving teacher performance, especially at Mukomuko 2 National Madrasah Tsanawiyah. The method used in this study is a qualitative approach through descriptive qualitative. The study was conducted at Mukomuko 2 Tsanawiyah Negeri Madrasah from March to May 2019. The results of the study showed that the implementation of the Principal's managerial abilities on teacher performance can be done by involving teachers in meetings, training or training, providing facilities for teachers, monitoring the learning process, the use of variations in learning methods, provides motivation and gives a warning to teachers who lack discipline. Whereas after the efforts of managerial ability by the principal in improving the performance of Mukomuko 2 Madrasah Tsanawiyah Negeri teachers, the results were good. The teacher there becomes orderly and disciplined in carrying out his duties.

Keywords: Chief Managerial, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Manajerial adalah salah satu hal yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Dalam mengembangkan pendidikan, struktur suatu lembaga organisasi dalam sekolah harus memiliki kemampuan dan per-

anan terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui penerapan prinsip manajerial. Seorang manajemen dalam hal ini adalah kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi – fungsi manajemen (Planning, or-



ganizing, actuatung, controlling), juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan atau kinerja yang memadai yang berfokus pada prinsip-prinsip manajemen agar mampu mengambil inisiatif atau prakarsa yang memiliki komitmen, motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu kinerja dan sekolah secara optimal.

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.¹

Pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan 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.

Menurut Daryanto, kata kompetensi itu berasal dari bahasa inggris yakni “ competence” yang berarti kecakapan, kemampuan dan kesanggupan. Sementara dalam kamus bahasa indonesia lengkap, “kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan menentukan suatu hal”. Menurut Abdul Majid, kompetensi itu merupakan seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu.²

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

¹Wardani Purnama Sari, Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. tingkap. (Vol. XII no. 1 th. 2016).

²Agus Wibowo dan Hamrin. Menjadi guru berkarakter. (Yogyakarta: Perputaka Belajar., 2012), H.99

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. Seperti yang disampaikan oleh Kepala MTs 02 Mukomuko 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. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Kepala sekolah MTs 2 Mukomuko bahwa seperti lembaga pendidikan pada umumnya yang ingin selalu meningkatkan kinerja guru MTs 2 Mukomuko sejajar dan bisa bersaing dengan madrasah dan sekolah lainya di sekitar wilayah Mukomuko. Tuntutan perkembangan Zaman mengharuskan MTs 2 Mukomuko untuk dapat menghasilkan output yang berkualitas. Dengan itulah kepala sekolah harus mampu berperan adil dalam meningkatkan kinerja guru.

Namun kenyataannya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs 2 Mukomuko belum maksimal sebagaimana yang

diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah jarang melakukan pengawasan yang mengakibatkan kurang stabilnya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tidak menumbuhkan motivasi dan tidak menggunakan metode bervariasi dalam proses pembelajaran dan ada juga guru yang berperan ganda untuk menambahkan jam mengajarnya walaupun tidak sebarangan guru yang dipilih dan tidak semua guru yang mendapatkan pelatihan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana proses implementasi kemampuan manajerial kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs 2 Mukomuko?
2. Bagaimana Upaya Kemampuan Manajerial kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs 2 Mukomuko?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis proses implementasi Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs 2 Mukomuko
2. Untuk mengetahui upaya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs 2 Mukomuko

LANDASAN TEORI

1. Teori Manajerial

Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari management yang berarti melatih kuda atau secara harfiah diartikan sebagai to handle yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan.

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sesuai pendapat George R Terry yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup kegiatan-kegiatan :

- a. Perencanaan (planning): Budgetting, programming, Decision Making, Forecasting.



- b. Pengorganisasian (organizing): structuring, Assembling Resources.
- c. Penggerak (directing): coordinating, commanding, motivating, leading, motivating.
- d. Pengawasan (controlling): monitoring, evaluating, reporting yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya.

Seorang manajer 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 substansi kegiatan pendidikan. Wayan koster mengemukakan bahwa dalam konteks MPMBS, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan: (1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, (2) kepala administrasi, (3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan (4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas – tugas pendidikan di sekolah.⁴

2. Teori Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (Job Performance), secara etimologis performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata performance berarti “The act of performing; execution” (Webster Super New School and Office Dictionary), menurut Henry Bosley Woolf performance berarti “The execution of an action” (Webster New Collegiate Dictionary) Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu performance sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.⁵

³Ulbert silahahi, studi tentang ilmu adminitrasi: konsep, teori dan dimensi(Bandung:Sinar Baru Algensindo,2002),H.135

⁴Norma Puspitasari.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),hal.30

Menurut Smith performance atau kinerja adalah “... Output derive from processes, human or therwise”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang performance sebagai berikut : “Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period “ (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).⁶

Menurut August W. Smith, Performance is output derives from proceses, human or therwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. 8 Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance/actual permance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dapat dikatakan bila diterjemahkan menurut bahasa bahwasannya kinerja merupakan suatu bentuk yang didapatkan seseorang atas keberhasilan kerjanya. Keberhasilan dalam kinerja seseorang itu juga dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang yang dihasilkannya. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

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.⁷

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam suatu organisasi sekolah yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh sekolah.

METODE PENELITIAN

Penggunaan pendekatan kualitatif sangatlah cocok dengan judul penelitian ini karena dengan mengguna-

⁵Siti Asiah. T, Efektivitas Kinerja Guru, (TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 4, Nomor 2 : Agustus 2016), H.01

⁶Abd. Madjid, Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja,(Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.). H.10

kan pendekatan ini, maka peneliti akan dapat meneliti secara mendalam mengenai objek yang akan diteliti. Peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan MTs N 2 Mukomuko beralamat Jln. Ki Hajar Dewantoro Desa Wonosobo Kec. Penarik Kab. Mukomuko Provinsi Bengkulu. Penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru di MTs 2 Mukomuko.

PEMBAHASAN

1. Proses Implementasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko

Agar program kerja yang dilakukan bisa berjalan dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang diharapkan, kepala sekolah Madrasah 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).

a. Implementasi Fungsi Perencanaan (planning)

Perencanaan merupakan salah satu dari keempat fungsi manajemen yang sangat berperan penting dalam keberhasilan tujuan sebuah organisasi.

1) Penetapan tujuan (establishing objective)

Adapun yang menjadi tujuan diharapkan oleh kepala sekolah adalah meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kualitas kinerja guru, dapat menciptakan pendidik dan peserta didik yang unggul dalam berbagai bidang. Meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari dorongan dan motivasi dari kepala sekolah. Selain dorongan dan motivasi dari dalam, perlu juga adanya dukungan dari para guru dan staf dalam mendukung program manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2) Penjadwalan (scheduling)

Dalam setiap rencana kegiatan, time schedule perlu ada dan harus dibuat oleh setiap kepala sekolah, time schedule ini berfungsi sebagai pengontrol jadwal pelaksanaan kegiatan dan sekaligus berfungsi sebagai pengingat bagi kepala sekolah agar tetap terfokus terhadap kegiatan yang telah dijadwalkan. Dan selanjutnya untuk mengetahui rencana kegiatan yang termuat dalam time schedule apakah terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan maka selanjutnya kepala sekolah perlu membuat checklist, hal ini sangat penting sebagai bahan kontrol bagi kepala sekolah apakah program kegiatan tersebut terlaksana tepat waktu atau tidak.

3) Target atau Sasaran Pelaksanaan Program

Untuk mengetahui siapa saja target atau sasaran yang dituju oleh pihak sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko dalam melaksanakan program kerjanya, sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Pelaksanaan program kerja yang dilakukan kepala sekolah adalah seluruh pihak yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko, yaitu pendidik, staf dan karyawan.

4) Penganggaran (budgeting)

Jika berbicara tentang penganggaran, yang terfikirkan oleh kita adalah tentang biaya. bahwa untuk anggaran dana yang diterima kepala sekolah berupa uang dan berupa buku-buku mata pelajaran. Untuk jumlah besaran dana yang diterima lebih kurang sekitar 30% setiap per triwulan sekali.

b. Implementasi Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

a. Pembagian Program Kerja

Pembagian kerja ini diharapkan agar setiap ang-

⁷Wardani Purnama Sari. Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. (Tingkap vol. XII no. 1 th. 2016)

gota dalam sebuah organisasi bisa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan program kerja, diperlukan pihak-pihak yang handal dalam bidangnya masing-masing.

b. Jumlah Pelaksana

Dalam pekerjaan yang dilakukan bisa efektif dan efisien, banyaknya pelaksana haruslah ditentukan agar tidak terjadi kesenjangan. Jumlah pendidik dan tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko sebanyak 41 orang yang terdiri dari Kepala Sekolah, Ada wakil kepala sekolah I, wakil kepala II, waka kurikulum, waka kesiswan, dan Staf TU. Adapun kriteria yang harus dimiliki oleh seorang guru sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Tetapi hal yang harus dimiliki oleh semua pendidik adalah memahami tentang manajerial kepala sekolah.

c. Implementasi Fungsi Penggerakkan (Actuating)

Fungsi penggerakkan merupakan fungsi yang paling penting di dalam manajerial. Jika perencanaan sudah matang, pengorganisasian sudah ditetapkan, maka fungsi selanjutnya adalah penggerakkan. Seorang pemimpin berkewajiban menggerakkan bawahannya, mengkoordinir lembaga yang dipimpinya agar mampu mewujudkan suatu tujuan yang bersifat kepentingan bersama.

1) Penggunaan media pembelajaran

Media pembelajaran merupakan faktor pendukung dalam proses pembelajaran. Media pembelajaran digunakan untuk memudahkan membantu guru dalam proses pembelajaran dikelas dan peserta didik lebih mudah untuk memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh guru.

2) Penggunaan metode pembelajaran

Metode pembelajaran salah satu faktor pendukung dalam proses pembelajaran. Metode pembelajaran dapat membantu guru untuk menyampaikan pembelajaran dengan mudah kepada peserta didik. Guru harus bisa memilih metode yang tepat dan sesuai. Upaya kepala sekolah yaitu memberikan keleluasaan ke-

pada guru untuk memilih metode pembelajaran yang tepat yang sesuai dengan materi dan peserta didik.

3) Pemahaman materi pembelajaran

Materi pembelajaran merupakan pokok dalam proses kegiatan pembelajaran, sehingga guru benar-benar memahami materi pembelajaran yang akan disampaikan. Penguasaan materi dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahan dalam penyampaian materi kepada peserta didik. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang disekolah yang memiliki peran untuk mengupayakan agar guru dapat memahami materi pembelajaran dengan baik. Upaya yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko yaitu memfasilitasi apa yang dibutuhkan guru untuk keperluan dalam proses pembelajaran, kepala memberitahu sekolah memiliki dana dan menanyakan apa-apa yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran.

4) Pendayagunaan sumber belajar

Dari penjelasan para informan di atas, maka dapat penulis simpulkan mengenai penerapan fungsi penggerakkan/pelaksanaan yang diberlakukan oleh kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko 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.

d. Fungsi Pengawasan (Controlling)

Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif, maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari sebuah perencanaan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko bersifat internal dan pengawasan yang rutin setiap selesai melaksanakan kegiatan. Per-

temuan 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.

2. Upaya Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko

a. Perencanaan (planning)

Dalam upaya perencanaan program meningkatkan kinerja guru kepala sekolah telah merencanakan berbagai program untuk meningkatkan kinerja guru seperti merencanakan diklat, membuat from KKG dan menyediakan kebutuhan guru. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko telah memenuhi standar kualifikasi, yaitu latar belakang pendidikan di bidangnya. Ini menunjukkan bahwa guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko memiliki kemampuan yang dapat memenuhi standar di bidangnya baik dalam merencanakan, mengelolah maupun mentransfer sejumlah ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kepada peserta didik.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko untuk mengupayakan guru bisa mendayagunakan sumber pembelajaran dengan baik yaitu dengan menyediakan dan melengkapi fasilitas supaya bisa memanfaatkan fasilitas tersebut dengan baik demi kelancaran pembelajaran. Upaya untuk menyediakan dan melengkapi fasilitas sarana tersebut dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan dana yang dimiliki sekolah yaitu untuk Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko menggunakan dana sekolah.

c. Penggerakkan (Actuatting)

Berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko agar guru mampu membuat perencanaan dengan baik yaitu:

- 1) Diklat Perencanaan Pembelajaran
Kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko mengikutsertakan para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko dalam diklat perencanaan program pembelajaran.
- 2) Diklat Pelaksanaan Pembelajaran
Diklat biasanya diadakan oleh lembaga pendidikan yang sangat dibutuhkan oleh guru. Guru diharapkan ikutserta dalam diklat tersebut, setelah mengikuti diklat tersebut bisa memberi pengetahuan bagi guru bagaimana pengelolaan kelas yang baik dan dapat mengaplikasikan dalam pembelajaran didalam kelas.

d. Pengawasan (Controlling)

Hasil proses penerapan manajerial kepala sekolah salah satunya dengan melakukan pengawasan yaitu kunjungan setiap kelas untuk melihat proses kegiatan pembelajaran dapat meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko. Kepala sekolah bukan hanya duduk di ruang kerjanya tapi bagaimana memotivasi kinerja guru dan selalu melakukan pengawasan dengan melihat setiap kelas dalam proses pembelajaran antara guru dan peserta didik di sekolah, sehingga guru merasa diperhatikan oleh kepala sekolah dan akhirnya kinerja guru akan lebih baik. upaya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam pengawas diperoleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko adalah dengan pengawasan dari selutruh perencanaan, pengorganisasian dan penggerak dimulai dari pengawasan pembuatan program semester, pembuatan RPP, pelaksanaan KBM baik langsung maupun tidak langsung. Semua dievaluasi secara priodik minimal pada akhir semester atau pada tahun ajaran baru seperti :

1) Pengawasan dan pemantauan

Pengawasan dan pemantau sering dilakukan oleh kepala sekolah agar guru-guru dapat membuat program perencanaan kepegawaian dalam pengajaran dengan baik. Kepala sekolah melakukan pengawasan dan pemantauan secara rutin dan selalu memeriksa perencanaan pembelajaran yang dibuat guru den-

gan melihat bukti fisik berupa silabus, RPP, dan setoran pembelajaran lainnya.

Bahwa pembuatan dan penyusunan perencanaan pembelajaran kepala sekolah bukan hanya mentanda tangani perlengkapan administrasi pembelajaran tetapi kepala sekolah juga mengoreksi pembuatan dan penyusunan perencanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Kepala juga memberikan arahan-arahan kepada guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko.

2) Pengawasan dan Pemantauan

Diklat merupakan salah satu upaya kepala sekolah agar pengelolaan kelas bisa dilakukan guru dengan baik. Selain diklat, kepala sekolah juga harus melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas, agar kepala sekolah dapat mengetahui bagaimana kegiatan pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh guru. Pengawasan dan pemantauan dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara berkeliling di setiap kelas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu

1. Perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program. Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui

apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun .

2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mukomuko ternyata sudah baik, sebab para 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Wardani Purnama Sari, Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. tingkap ,(Vol. XII no. 1 th. 2016).\
- Agus Wibowo dan Hamrin. Menjadi guru berkarakter .(Yogyakarta:Perputaka Belajar.,2012),
- Ulbert silaha, studi tentang ilmu administrasi: konsep, teori dan dimensi(Bandung:Sinar Baru Algensindo,2002)
- Norma Puspitasari.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).
- Siti Asiah. T, Efektivitas Kinerja Guru, (TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 4, Nomor 2 : Agustus 2016)
- Abd. Madjid, Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja,(Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.). H.10
- Wardani Purnama Sari. Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. (Tingkap vol. XII no. 1 th. 2016)