

Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SLB Negeri Sasa Kota Ternate

Sahnaz Hi. Ahmad

Mahasiswa, Prodi Manajemen, Pascasarjana Universitas Khairun, Ternate.

Said Hasan¹, Ade Haerullah²

^{1,2} Dosen, Pascasarjana Universitas Khairun, Ternate.

Jln. Jusuf Abdurahman Kampus II Gambesi. Ternate, Maluku Utara.

Korespondensi penulis: sahnazhiahmad26@email.com

Abstract. *Managerial competence will determine the progress of an educational institution. If the principal's managerial competence is good, it will be able to improve teacher performance. This study aims to describe the relationship between principal managerial competency and teacher performance improvement. The method used in this study is to use a qualitative approach. This research was conducted at SLB Negeri Sasa Ternate City. The subjects in this study were school principals and teachers. Data collection techniques were carried out in natural settings (natural conditions), primary data sources, and data collection techniques involved participant observation, in-depth interviews and documentation. The results of this study indicate that the head of SLB Negeri Sasa Kota Ternate is able to optimize school resources, both teachers and staff, direct students to be role models and take full responsibility for school progress. Patience, caring, hardworking, punctual attitude. The principal tries to establish himself as a leader according to the expectations of the teachers and all parties. So that it can be said that the principal already has a management program to improve teacher performance. The performance of a good teacher does not just happen, there are many factors that affect the high and low performance of a teacher, including internal factors and external factors, internal factors depend on the skills of the teacher himself, while external factors influence a lot, one of which is the principal's leadership competence. . This shows that the managerial principal can provide a positive increase in teacher performance.*

Keywords: *Relationship, Principal Managerial Competence, Teacher Performance.*

Abstrak. Kompetensi manajerial akan sangat menentukan terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan. Bila kompetensi manajerial kepala sekolah baik maka akan mampu meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SLB Negeri Sasa Kota Ternate. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang almah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan

Received Januari 27, 2023; Revised Febuari 02, 2023; Maret 01, 2023

* Sahnaz Hi. Ahmad, sahnazhiahmad26@email.com

bahwa kepala SLB Negeri Sasa Kota Ternate mampu mengoptimalkan sumber daya sekolah, baik guru maupun staf, mengarahkan siswa menjadi teladan dan bertanggung jawab penuh untuk kemajuan sekolah. Sikap sabar, peduli, pekerja keras, tepat waktu. Kepala sekolah berusaha memantapkan dirinya sebagai pemimpin yang sesuai dengan harapan para guru dan semua pihak. Sehingga dapat dikatakan kepala sekolah sudah memiliki program manajemen untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja seorang guru yang baik tidak terwujud begitu saja, ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal tergantung dari keterampilan guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal banyak mempengaruhi salah satunya adalah kompetensi kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah dapat memberikan peningkatan yang positif bagi kinerja guru.

Kata kunci: Hubungan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat menciptakan dan mengembangkan usaha kerja serta memelihara suasana yang nyaman dan menyenangkan dalam kehidupan organisasi (Apriansa *et al*, 2019; Fitria *et al*, 2018; Tobari *et al*, 2018; Yuliana & Kristiawan, 2017; Aprilana *et al*, 2017; Adriani *et al*, 2018. Menurut Marno & Supriyanto (Meidiana *et al*, 2020) kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh bagaimana memberikan prioritas kepada guru agar selalu dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru (Fathurrochman *et al*, 2019). Untuk meningkatkan kinerja, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik itu motivasi karena kebutuhan sendiri atau rangsangan dari luar. Menurut Maslow, kebutuhan terbesar manusia adalah aktualisasi diri (Uno, 2016).

Guru merupakan komponen dan sumber daya yang penting yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus (Fitria *et al*, 2019; Kristiawan dan Rahmat, 2018; Khasanah *et al*, 2019; Salwa *et al*, 2019). Bentuk pembinaan yang dimaksud dimulai sejak pra-jabatan, guru profesional sampai dengan menjabat. Oleh karena itu tidak semua guru memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi maka penting untuk melihat terlebih dahulu aspek kompetensi yang dimiliki.

Guru merupakan pihak pemegang kunci terhadap efektif atau tidaknya suatu proses pembelajaran, oleh karena itu guru tidak hanya harus mampu menghidupkan suasana kelas, tetapi juga menjadikan pembelajaran sebagai proses yang meningkatkan kepribadian siswa. Upaya peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya memberikan dampak positif, yaitu pertama, pemecahan masalah pendidikan dan pembelajaran melalui penelitian terkontrol dapat meningkatkan kualitas konten dan masukan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar; kedua, kemampuan memecahkan masalah pendidikan yang nyata akan semakin meningkat; dan ketiga, meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Seorang guru yang profesional terlihat dengan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dalam menunaikan segala tugasnya. Guru profesional mampu memahami dan memenuhi tanggung jawabnya kepada siswa. Guru profesional memiliki tanggung jawab sosial yang diwujudkan melalui kompetensi guru dalam lingkungan sosial, dan memiliki kemampuan interpersonal yang efektif, (Fitria *et al*, 2019).

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah serta menghimpun, menggunakan dan mengerahkan seluruh potensi sekolah dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan pendidikan mungkin tergantung pada sumber daya manusia sekolah, seperti kepala sekolah, guru, siswa dan staf lainnya. Untuk mencapai tujuan pendidikan suatu sekolah, banyak faktor yang berperan. Salah satu faktornya adalah dengan melihat hasil kinerja kepala sekolah dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil pengamatan di SLB Negeri Sasa Kota Ternate menunjukkan bahwa sebagian kecil guru telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai seorang guru. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugasnya dalam mengajar meskipun tidak sedang dilakukan pengawasan. Guru-guru juga mengabdikan diri, memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengembangkan sekolahnya. Meskipun demikian, masih ada guru yang memiliki komitmen yang rendah, misalnya guru berhalangan hadir di sekolah karena urusan-urusan pribadi. Hasil pengamatan yang dilakukan juga menunjukkan masih ada guru yang kurang mempersiapkan materi pelajaran, tidak membuat RPP seperti yang digariskan dan disyarakatkan dalam kurikulum.

Mengacu pada kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SLB Negeri Sasa Kota Ternate”. Adapun tujuan dalam artikel ini adalah untuk menggambarkan hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Istilah kompetensi manajerial berasal dari kata manajemen yang berarti mengelola. Menurut Hasibuan (Daniel, 2019) manajemen atau manajerial adalah serangkaian kegiatan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu.

Menurut keputusan Mendiknas tentang kompetensi manajerial, salah satunya kepala sekolah harus mampu mengelola sekolah dan kinerjanya harus terlihat dalam melaksanakan manajerial sekolah. Stoner juga berpendapat (Tanjung *et al*, 2021) bahwa: Ada delapan peran menejer dalam suatu organisasi, yaitu kepala sekolah: bekerja dengan dan melalui orang lain, akuntabel dan bertanggung jawab, mampu menghadapi berbagai kendala, berpikir analitis dan konseptual, bertindak sebagai mediator, sebagai politisi, diplomat dan berfungsi sebagai pengambil keputusan.

Menurut Wahjosumidja dalam (Tanjung *et al*, 2021) mendefinisikan Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa, dalam pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya meningkatkan mutu sekolah, Kepala sekolah dituntut mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien.

Kinerja Guru

Kinerja menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Kinerja sering diartikan sebagai prestasi kerja, karena merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Menurut Zhahira *et al*, (2022) kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu meliputi aspek; kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran, dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitasnya dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, jujur dan objektif dalam membimbing siswa.

Khasanah *et al*, (2019) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkret dan dapat diukur. Mangkunegara (Hapizoh *et al*, 2020) kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, dalam penelitian kualitatif memiliki karakteristik analisis tekstual. Penelitian ini dilakukan di SLB Negeri Sasa Kota Ternate. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi tentang hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang almiyah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah SLB Negeri Sasa Kota Ternate telah menjalankan perannya sebagai manajer. Peran manajer ini terlihat dari kepala sekolah memberikan kesempatan yang cukup kepada seluruh warga sekolah untuk berpartisipasi menyusun dan mengembangkan berbagai program kegiatan. Pembentukan struktural kepengurusan merupakan perwujudan dari adanya hubungan antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai yang di pimpin. Hubungan yang dijalin oleh kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah menjalin kerja sama, berkomunikasi dan memahami individu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SLB Negeri Sasa Kota Ternate, Menurut sala satu guru (G) saat ditanyakan bagaimana sosok kepala sekolah, menyatakan bahwa: “Kepala SLB Negeri Sasa Kota Ternate adalah seorang pemimpin yang baik, tegas, dan pemimpin yang suka bergaul dengan semua warga sekolah”.

Dari hasil wawancara dengan seorang guru SLB (D) wawancara pada tanggal 16 Januari 2023) pada saat di tanyakan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menuturkan bahwa: “Dalam mengambil keputusan, kepala sekolah selalu mengambil dengan jalan musyawarah, melakukan pendekatan kepada para guru dan staf tata usaha untuk mendapatkan solusi dari masalah yang dihadapi”. Jawaban yang sama juga dinyatakan (Ibu S, wawancara tanggal 13 Januari 2023) yang menyatakan: “Pada saat kepala sekolah mengambil keputusan, kepala sekolah mengadakan rapat dengan staf dewan guru dan tata usaha dan memintakan usul dan saran dari staf dewan guru dan tata usaha”.

Dalam konteksnya dengan kompetensi manajerial, kepala SLB Negeri Sasa Kota Ternate mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Salah seorang guru SLB Negeri Sasa Kota Ternate menjelaskan bahwa: “Setahu saya, kepala SLB Negeri Sasa Kota Ternate menyusun perencanaan sekolah dengan baik, mengembangkan organisasi sekolah ini, memimpin perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. Menurut saya, kepala sekolah harus diketahui bisa menyelesaikan tugas, baik tugas utama atau mungkin sampingan”. Ya, kepala sekolah harus bisa melatih guru, staf, membimbing siswa dan staf, memantau perkembangan iptek, dan mengajar dengan baik”.

Selanjutnya, guru Bahasa Indonesia SLB Negeri Sasa Kota Ternate menyatakan bahwa: “Setahu saya kepala sekolah sudah melakukan secara optimal mengelola peserta didik, pengembangan kurikulum, keuangan sekolah, ketatausahaan sekolah dan sebagainya. Kalau menurut saya bahwa peranan kepala sekolah dalam kompetensi manajerial sudah dijalankan sebagaimana seharusnya. Ya bisa dikatakan baik dan aktif mengajar, menguasai materi sehingga dapat memberi solusi terhadap rekan guru yang mengalami kesulitan dalam penguasaan materi pembelajaran”.

Keterangan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah SLB Negeri Sasa Kota Ternate telah bertanggungjawab penuh dalam memajukan SLB Negeri Sasa Kota Ternate. Sikap yang talentan, hati-hati, giat bekerja, disiplin waktu telah membuahkan hasil yang menggembirakan yaitu para guru SLB Negeri Sasa Kota Ternate cukup disiplin dalam menghargai waktu. Artinya kepala sekolah telah berusaha menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang sesuai dengan harapan para guru dan semua pihak yang terkait. Dengan kata lain, kepala SLB Negeri Sasa Kota Ternate memiliki fungsi manajerial untuk meningkatkan kinerja guru.

KESIMPULAN

Kepala SLB Negeri Sasa Kota Ternate mampu mengoptimalkan sumber daya sekolah, baik guru maupun staf, mengarahkan siswa menjadi teladan dan bertanggung jawab penuh untuk kemajuan sekolah. Sikap sabar, peduli, pekerja keras, tepat waktu. Kepala sekolah berusaha memantapkan dirinya sebagai pemimpin yang sesuai dengan harapan para guru dan semua pihak. Sehingga dapat dikatakan kepala sekolah sudah memiliki program manajemen untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja seorang guru yang baik tidak terwujud begitu saja, ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal tergantung dari keterampilan guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal banyak mempengaruhi salah satunya adalah kompetensi kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasar & Majir bahwa peran kepala sekolah secara konseptual dapat memberikan peningkatan yang positif bagi kinerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Tecnology Research*. 7 (7).
- Apriansa, D., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2019). Headmaster's Competency In Preparing Vocational School Students For Entrepreneurship. *International Journal Of Scientific & Technology Research*.
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M. & Hopfulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasa dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidayyah Rahma El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMNTARY: Islamic Teacher Journal*. 4 (1).
- Daniel. (2019). Hubungan Antrara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru. 8 (2).
- Fathurrochman, I., Budiman, D. A., Alamsyahril & Kristiawan, M. (2019). Revitalization Management of Ilamic Boarding School Preventing The Radicalism. *Restaurant Business*. 495-505.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *Abdimas Unwahas*, 4(1).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2018). The Effect Of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal Of Human Capital Management)*, 1 (02), 101-112
- Hapizoh., Harapan, E. & Destiniar. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan (JMSKP)*. 5 (2).
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). Pelaksanaan Pengawasan Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Negeri. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8 (8).
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).

- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3 (2), 373-390.
- Meidiana., Ahmad, S. & Destinar. 2020. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*. 5 (2).
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah yang Hebat*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Nasar, I. & Majir, A. 2022. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*. 4 (3), 484-495
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8 (8).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., Hanafiah., Arifudin, O., & Mulyadi, D., (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 4 (4), 291-296.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7 (4)
- Uno, H.B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*. 1 (2).
- Zhahira, J., Shalahudin & Jamilah. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Of Educational Research (JER)*. 1 (2).