

PERAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Qori Fauziah Hijriah

Institut Agama Islam Bogor, Indonesia

qorifauziah.h@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Kepala sekolah berperan meningkatkan kualitas lembaga sekolah yang dipimpin dalam masyarakat. Kepala sekolah diharapkan memiliki karakter, kecakapan, dan keahlian dalam memimpin lembaga. Maka, kepemimpinan kepala sekolah memerlukan kepedulian kritis karena personel yang harus mempertanggung jawabkan keseluruhan kegiatan dalam sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik observasi dan juga wawancara terhadap kepala sekolah tempat penelitian. Hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah sesuatu hal krusial diperlukan perhatian kepala sekolah agar terwujudnya guru profesional. Kepala sekolah wajib mempunyai kemampuan agar dapat menerapkan fungsinya untuk mampu mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal agar tujuan tercapai secara praktis. kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja yaitu educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator pendidikan melalui cara memimpin, mengelola, membina, memotivasi, mengawasi, dan memfasilitasi guru dengan mengaktifkan potensi sumber daya sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Kata Kunci: *Kepercayaan Manajerial, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

Abstract: *This research is motivated by the role of school principals in improving the quality of the school institutions they lead in society. School principals are expected to have character, skills, and expertise in leading the institution. So, the leadership of the school principal requires critical attention because the personnel must be responsible for all activities in the school. This research aims to find out and describe the role of school principals' managerial leadership in improving teacher performance. The research method used in this research is descriptive qualitative research using observation techniques and interviews with the principal of the research site. The results obtained explain that the leadership role of school principals in improving teacher performance is something crucial that requires the attention of school principals to create professional teachers. School principals must have the ability to be able to implement their functions to be able to utilize school resources optimally so that goals are achieved practically. School principals play an important role in improving performance, namely educators, managers, administrators, supervisors, leaders, innovators, and educational motivators through leading, managing, fostering, motivating, supervising, and facilitating teachers by making the potential of school resources effective in achieving educational goals.*

Keywords: *Managerial Leadership, School Principals, Teacher Performance.*

Article History:

Received: 17-08-2024

Revised : 17-09-2024

Accepted: 17-10-2024

Online : 17-11-2024

A. LATAR BELAKANG

Untuk mempersiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu dan profesional, pendidikan tidak saja menekankan pada kebutuhan fisik, namun pula mesti menyentuh dasar untuk menanamkan watak pada visi dan misi pendidikan, yakni penekanan pada aspek spiritual dan etika moral yang luhur. Hal tersebut, mutu pendidikan dipengaruhi

oleh seluruh komponen dalam sistem pendidikan seperti iklim pembelajaran yang kondusif, sarana prasarana yang memadai, sumber belajar, kurikulum yang disempurnakan, peningkatan mutu dan pemerataan penyebaran guru, dan didukung oleh kebijakan pemerintahan, baik di daerah maupun di pusat.

Dengan demikian, lembaga pendidikan semestinya dikelola secara profesional atau manajemen yang baik oleh pendidik dan tenaga pendidik, sebagai sebagaimana dapat difahami bahwa lembaga pendidikan adalah salah pembangun mutu pendidikan dipengaruhi oleh seluruh komponen dalam sistem pendidikan seperti iklim pembelajaran yang kondusif, sarana prasarana yang memadai, sumber belajar, satu Nasional prioritas yang berhubungan dengan pengembangan SDM menyangkut peningkatan kualitas pada semua jenjang dan jenis pendidikan. Tilaar sebagaimana dikutip (Sappaile, 2024) menjelaskan bahwa manajemen kurikulum yang disempurnakan, peningkatan mutu dan pemerataan penyebaran guru, dan didukung dalam lembaga pendidikan adalah kegiatan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan dalam mencapai visi dan misi. Sebab pada dasarnya manajemen berkaitan dengan oleh kebijakan pemerintahan, baik di daerah maupun cara-cara manajemen suatu lembaga agar lembaga tersebut efisien dan efektif.

Kemajuan pendidikan sebagai kunci pembangunan bangsa. Pendidikan merupakan alternatif dalam peningkatan potensi. Pendidikan memberi peranan signifikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan berdampak pada perkembangan suatu negara. Pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang individu sehingga menjadi individu yang berkualitas, diharapkan dapat membuka cara berfikir, memperluas wawasan, menguasai pemanfaatan IPTEK sehingga dapat berkontribusi dalam kemajuan pembangunan nasional.

Penyelenggaraan pendidikan terfokus pada upaya peningkatan mutu pendidikan. Pemenuhan kriteria dalam menyelenggarakan pendidikan memerlukan persiapan keterlibatan manusia dalam keberlangsungan pendidikan. Guru menentukan berhasil atau tidak terselenggaranya pendidikan. Guru sebagai tombak utama dituntut untuk aktif sebagai tenaga profesional. Mulyasa sebagaimana dikutip (Ningsih, 2024) menjelaskan bahwa guru merupakan terselenggaranya komponen pendidikan penting berdampak kualitas hasil pendidikan Guru tidak hanya sekedar sebagai pengajar melainkan juga diberi mandat sekaligus membimbing dan memberikan pengarahan pada siswa dalam proses pembelajaran. Guru menempati posisi strategis untuk penyiapan masa depan bangsa melalui keberhasilan membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan terbaru, membentuk berkarakter akhlaq mulia, etos belajar tinggi, dan siap dalam kompetisi dengan bangsa lain.

Proses pelaksanaan pendidikan menghasilkan perubahan perilaku seorang individu mengenai kemampuan. Hasil dalam belajar yang diperoleh berupa pengetahuan dan pengalaman baru. Dalam aktivitas belajar tidak berlangsung maksimal tanpa peran guru. Maka itu, meningkatkan mutu pendidikan dan mutu guru penting. Keberhasilan tujuan pendidikan bergantung pada kontribusi guru karena memiliki peran yang strategis, tetapi faktanya peran dan fungsi guru masih mendominasi dalam proses pembelajaran. Didalam struktur pendidikan guru menempati posisi utama dalam menentukan terselenggaranya pendidikan bermutu tinggi. Keberlangsungan aktivitas bermutu apabila guru pembelajaran berkompeten, profesionalisme, dan berkepribadian baik.

Moehariono dikutip (Arif, 2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kegiatan pelaksanaan, penyelesaian tugas dan bertanggung jawab sesuai keinginan dan target.

Kinerja merupakan gambaran pada organisasi tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program untuk memperoleh sasaran, visi, dan misi melalui proses perencanaan. Menurut Mulyasa dikutip (Sembiring, 2024) mendefinisikan kinerja sebagai hasil ataupun capaian kerja. Kinerja sebagai taraf pencapaian pelaksanaan tugas seseorang dalam menggunakan kemampuan dengan batasan sesuai penetapan ketercapaian tujuan pada tahap tertentu yang membandingkan kemungkinan misal ukuran target atau kualifikasi tertentu. Sedarmayanti sebagaimana dikutip (Djafri, 2024) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai perumpamaan kecakapan pengetahuan, sikap, didasarkan keterampilan, dan motivasi untuk mencapai target. Smith menyatakan kinerja sebagai hasil dari berproses.

Selain itu T.R. Mitchell dalam (Rohimah, 2024) mengatakan kinerja mencakup aspek-aspek *quality of work, promptness, initiative, capability and communication*. Ditarik kesimpulan, kinerja merupakan suatu hasil capaian keberhasilan seorang karyawan sesuai permemberlakuan standar kualifikasi bidang pekerjaannya. Hal tersebut yaitu keberhasilan menyelesaikan pekerjaan yang dapat ditunjukkan kompetensi. oleh Kompetensi staff melalui merupakan kecakapan seorang individu yang dibawa ke tempat kerja yang terdiri pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sifatnya teknis ataupun interpersonal. Untuk menjadi kinerja, kompetensi dipengaruhi oleh motivasi dan kondisi lingkungan. Rusman dikutip (Marantika, 2020) mengatakan kinerja guru sebagai aktivitas guru pada pembelajaran yang mencakup tindakan guru dalam perencanaan belajar, pelaksanaan aktivitas belajar, dan menilai hasil belajar. Sedangkan Yamin dan Maisah dikutip (Kartika, 2021) menjelaskan kinerja guru merupakan respon oleh karakter untuk memberikan efek acuan bertindak menghadapi suatu tugas.

Pemberdayaan peran strategis kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru adalah upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Bafadal dikutip (Kartika, 2024) mengartikan kepemimpinan sebagai prosedur memengaruhi, memotivasi, membujuk, dan menggerakkan serta mengarahkan orang lain dalam pekerjaan. Kepemimpinan yang baik diharapkan berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, perencana dan pekerja profesional. Yukl sebagaimana dikutip (Kartika, 2023) merupakan proses memengaruhi orang lain agar mengerti dan membolehkan kebutuhan melaksanakan tugas dan pemberian fasilitas perseorangan untuk pencapaian tujuan bersama.

Donni juni Priansah dikutip (Kartika, 2020) menjelaskan Kepala sekolah adalah manejer yang mengorganiskan seluruh elemen yang ada di sekolah dengan menggunakan prinsip "*teamwork*", yaitu: rasa kebersamaan, pandai merasakan, saling membantu, saling penuh kedewasaan, saling mematuhi, saling teratur, saling menghormati. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan kerjasama dengan guru guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam setiap lembaga sekolah setiap kepala sekolah mempunyai inovasi tersendiri dalam rangka pengembangan mutu sumberdaya guru.

Selain itu, Mulyasa dikutip (Ulimaz, 2024) menjelaskan bahwa menjadi kepala sekolah yang profesional perlu dimulai dari pengangkatan yang profesional. Bahkan perlu dipilih dalam kurun waktu tertentu dan setelah itu diadakan lagi pemilihan yang baru dan yang lama menjadi guru. Hal ini akan menimbulkan iklim demokratis di sekolah yang akan mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya kualitas pembelajaran yang optimal untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik. Hanya dengan cara

demikian akan tumbuh kepala sekolah yang profesional yang siap mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan efektif dan penuh tanggung jawab. Kualitas pembelajaran yang merupakan hasil kerja guru sangat berpengaruh terhadap mutu satuan pendidikan tertentu.

Guru atau Pendidik dalam undang-undang diartikan sebagai salah satu tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Artinya pendidik pada jenjang pendidikan dasar umumnya dikenal dengan istilah guru (Apiyani, 2022).

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Hary Susanto dikutip (Supriani, 2022) menjelaskan bahwa Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

Menurut Gibson yang dikutip oleh (Febrianty, 2020) untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: Pertama, variabel individu, yang meliputi: Kemampuan dan keterampilan, Latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; Kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya; Kepemimpinan; Imbalan; Struktur; Desain pekerjaan; Ketiga, variabel psikologis, yang meliputi: Presepsi; Sikap; Kepribadian; Belajar; Motivasi.

Berdasarkan uraian tentang pentingnya perbahan kinerja guru di lembaga pendidikan, maka diperlukan langkah dan upaya strategis dalam berubahan kualitasnya. Namun kenyataan di lapangan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah sangat kompleks, selama ini tampak bahwa sebagian besar sekolah belum dikelola secara memadai, untuk mengadakan perbaikan atau upaya profesionalisme umumnya masih sangat rendah terutama masalah yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Menurut pengamatan Mulyasa dikutip (Tanjung, 2022) bahwa krisis di lembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan dan semangat sumberdaya manusia. Sementara Malik Fajar dikutip (Fitria, 2023) menjelaskan ketika mengamati mencatat bahwa tantangan yang dihadapi oleh pendidikan Islam dari sisi guru menyangkut kualitas serta kualifikasi akademik.

Kondisi sebagian besar lembaga pendidikan Islam, khususnya di pedesaan atau pinggiran kota masih sangat membutuhkan perhatian khusus. Dari segi kuantitas masih belum ada keseimbangan ratio jumlah guru dan murid sementara kualitas pengajar umumnya berlatarbelakang non keguruan, di samping keadaannya tidak homogen, belum terpenuhinya standar kualifikasi pendidikan guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data sekunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2017) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Kartika, 2022) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Nasem, 2018).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Juhadi, 2020).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2021).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Arifudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Rifky, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Sappaile, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (A. Arifin, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Ramli, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (B. Arifin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Sanulita, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifudin, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Nuary, 2024) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu peran kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Usaha kepala sekolah dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru mulai dari terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif sangat mengharuskan adanya guru yang loyal dan profesional, untuk itulah dibutuhkan manajemen kepala sekolah untuk mengelola serta membuat sejumlah program yang nyata dan baik. Sejumlah tantangan sekaligus yang akan hambatan dihadapi ialah keterbatasan dari segi kuantitas dan mutu SDM termasuk guru, untuk itu dibutuhkan sosialisasi program serta pemberian motivasi kepada guru-guru berkelanjutan.

Kepala sekolah berpengaruh tinggi untuk menentukan arah jalan kebijakan yang ada di sekolah dalam memaksimalkan pencapaian kualitas pendidikan. Kinerja guru secara konsisten merupakan salah satu faktor penting kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai pejabat fungsional diharuskan memiliki kompetensi profesional untuk membantu mengelola potensi sumber daya dan peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah merupakan penting peningkatan mutu sekolah selaku pengambil keputusan dalam aktivitas sekolah dan bertanggung jawab memberikan arahan yang baik dengan memberi contoh, sabar, serta penuh pengertian. Karakteristik dan kelebihan kepala sekolah patut menjadi panutan bagi bawahan dan memiliki karakteristik sebagai pemimpin. Karakteristik kepala sekolah yaitu mempunyai integritas tinggi, rasionalitas, dan keteladanan, objektifitas meningkatkan kinerja guru ketegasan, otomatis

Sholeh sebagaimana dikutip (Tanjung, 2021) menjelaskan bahwa Kepala sekolah sebagai manajer, dapat mengantisipasi perubahan, menafsirkan, serta menguasai situasi dengan melakukan penyesuaian kembali. Kepala sekolah memiliki fungsi manajemen

yaitu penyediaan fasilitas pengadaan dan rencana, melaksanakan pengendalian pada sumber daya sekolah. Usaha meningkatkan kinerja guru harus dilaksanakan meskipun tanggung jawab kepala sekolah begitu kompleks, dengan mengusahakan untuk melaksanakan secara efektif dan efisien. Hal itu dilihat sejauh mana kepala sekolah melaksanakan tugas pokoknya dengan ketepatan penerapan peran strategis dalam mendayagunakan seluruh sumber sumber pendidikan baik tenaga profesional, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi secara optimal.

Jadi keefektifan peran kepala sekolah apabila dalam manajemen sekolah sanggup mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki sekolah agar kualitas pendidikan meningkat.

Hasil Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilaksanakan Kepala Sekolah

Untuk secara mewujudkan eksistensi guru yang profesional, kepala Sekolah sesudah membuat rencana menata dan meningkatkan kinerja guru, menindak lanjuti sekaligus melaksanakan pembinaan kepada mereka. Salah satu tanda guru profesional ialah guru harus mempunyai kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang bisa memotivasi para peserta didik untuk mempraktekkan ilmu yang diajarkannya dan juga bisa dijadikan sebagai panutan (Nata, 2003).

Pembinaan agar guru menjadi professional adalah suatu keharusan. Wahjosumodjo dikutip (Na'im, 2021) menjelaskan bahwa pembinaan tersebut dimaksudkan untuk mendorong munculnya tekad yang kuat dengan penuh percaya diri dan semangat para guru, staf dan peserta didik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Memberi bimbingan dan mengarahkan guru guru, staf dan peserta didik serta memberikan motivasi memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberi inspirasi sekolah mencapai tujuan.

Menyadari terhadap hal ini, maka berbagai kesempatan kepala sekolah dalam forum rapat dinas ataupun dalam komunikasi dengan para guru di sekolah, selalu memfokuskan pada pentingnya sikap yang patut dicontoh oleh para siswa. Selain guru mesti menjadi contoh para peserta didik, mereka juga harus senantiasa meningkatkan mutu kapabilitas sehingga guru benar-benar akan menjadi professional. Guru dituntut mempunyai pemahaman serta keterampilan yang tinggi, dan guru senantiasa mengikuti workshop, konvensi, dan diupayakan seminar, kursus-kursus terlibat secara luas dalam banyak kegiatan ilmiah dan sejumlah *in service training*" (Sagala, 2012).

Dari rangkaian setiap proses manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dari evaluasi. Adapun hasil peningkatan kinerja dilaksanakan kepala yang sekolah ialah (a) menyusun laporan rekap hasil evaluasi; (b) menyusun fakta integritas; (c) penggunaan sistem ketuntasan dan penilaian belajar melalui komputerisasi; (d) pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik; (e) mengidentifikasi dari hasil evaluasi sebagai bahan revisi; (f) jaringan kerja sebagai sumber informasi.

Hasil adalah bagian akhir dari fungsi manajemen yang dilaksanakan kepala sekolah untuk meningkatkan guru. Hasil adalah tindak lanjut dari perencanaan dan pelaksanaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Untuk mengetahui hasil, maka harus dilakukan evaluasi terlebih dahulu, sebab evaluasi memegang peran penting dalam meningkatkan produktifitas kerja sumber daya manusia sehingga ada keselarasan antara apa yang sudah direncanakan dengan proses yang dilakukan serta hasil yang didapatkan (Mutohar, 2013).

Evaluasi dalam lembaga pendidikan adalah suatu proses penilaian dan pelaporan rencana terhadap pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk tindakan korektif untuk penyempurnaan lebih lanjut dalam meningkatkan kualitas kinerja di lembaga sekolah. Evaluasi tersebut disusun untuk menilai pelaksanaan kinerja guru agar sejalan dengan rencana yang disusun sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, serta dapat dijadikan sebagai *feedback* dalam memperbaiki rencana dan kinerja selanjutnya (Mutohar, 2013).

Evaluasi oleh kepala sekolah dengan tim acecor yang sudah dibentuk di sekolah ini dilaksanakan setahun dua kali pada awal atau akhir semester atau diselaraskan dengan kebutuhan. Sebab sesungguhnya evaluasi ini dilakukan untuk melihat kekuatan dan keemahan dalam implementasi program secara berkesinambungan. Untu itu, evaluasi kinerja sangat penting guna melihat hasil dalam peningkatan kinerja guru. Evaluasi di sekolah bisa dimaknai sebagai diantara aktivitas untuk mengetahui tindakan guru di sekolah apakah tingkat pencapaian tujuan telah sejalan dengan yang diinginkan (Mulyadi, 2007).

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah sesuatu hal kursial diperlukan perhatian kepala sekolah agar terwujudnya guru profesisonal. Kepala sekolah wajib mempunyai kemampuan agar dapat menerapkan fungsinya untuk mampu mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal agar tujuan tercapai secara praktis. kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja yaitu educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator pendidikan melalui cara memimpin, mengelola. membina, memotivasi, mengawasi, dan memfasilitasi guru dengan mengefektifkan potensi sumber daya sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Saran berdasarkan hasil penelitan, kepala sekolah hendaknya: (a) menggunakan peran kepemimpinannya dengan memerhatikan penugasan dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan dilingkungan sekolah dengan meningkatkan kompetensi dan kecakapan serta melakukan inovasi agar dapat membantu meningkatkan kinerja guru agar terwujud guru professional, serta (b) menciptakan visi ,misi, serta tujuan pengoptimalan sekolah dengan memerhatikan kebutuhan masyarakat

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Rektor Institut Agama Islam Bogor, yang telah mendanai kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Bogor yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
3. Ketua Program Studi yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
4. Para dosen yang sudah bekerja sama dalam proses penyusunan hasil penelitian ini, sehingga selesai dengan tepat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

- Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504.
- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, A. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151–159.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan, Peningkatan Produksi Dan Perluasan Pemasaran Keripik Singkong Di Subang Jawa Barat. *INTEGRITAS : Jurnal Pengabdian*, 4(1), 21–36.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Fitria, N. (2023). Manajemen Pengelolaan Media Pembelajaran Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03), 2239–2252.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–

- 157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 171–187.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutohar. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Nata. (2003). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Sagala, S. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanulita, H. (2024). Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation. *Journal on Education*, 6(2), 12641–12650.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

10(1), 71–80.

Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.

Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.

Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.