

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Negeri Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

Nasuha

Alumni Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Abstract: *The role of leadership in enhancing the teacher's performance in MTsN Samboja Kutai Kartanegara is good. The many indicators to consider head's role as manager; development of short term program, both academic or non-academic; mastering the materials of teaching; capability in managing the class; assessment and evaluation the strategy and teaching method.*

Keyword; *Leadership, Head of School, Teacher Performance*

Abstrak: Peran kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Negeri Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara cukup baik. Indikator dalam mengukur peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu Pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non-akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun; kurun waktu tiga sampai lima tahun; Pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non-akademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun. Sedangkan kinerja guru juga dapat dilaksanakan dengan cukup baik hal ini dapat dilihat dari penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, penilaian dan evaluasi serta penguasaan metode dan strategi mengajar yang dilakukan oleh para guru semua sudah dilaksanakan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Salah satu masalah pendidikan yang kita hadapi dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, penyediaan dan perbaikan sarana/prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata. Sebagaimana sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu yang cukup menggembirakan, namun sebagian lainnya masih memprihatinkan.

Salah satu indikator yang bisa dilihat bahwa terjadi penurunan rata-rata nilai ujian pada tingkat pendidikan dasar atau menengah hal ini disebabkan kinerja guru belum memenuhi standar pendidikan minimal sebagai seorang pendidik. Hal ini menimbulkan beberapa pertanyaan, bagaimana peran Dinas Pendidikan dan bagai mana peran Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, dan ini sangat tergantung dari kinerja para guru dan didukung oleh peran kepala sekolah itu sendiri.

Ada dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. Pertama strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat input out put oriented. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan.

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kinerja guru. Keefektifan guru hanya dapat dicapai bila para guru memiliki kinerja yang tinggi dan baik, bahkan pandangan yang lebih luas, mutu belajar siswa secara langsung juga dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik.

Kerangka Dasar Teori

Peran

Peran menurut Veithzal Rivai (2003) dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam suatu organisasi mempunyai peran setiap pekerjaan membawa harapan dimana menanggung peran perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan yaitu seseorang yang melaksanakan hak-hak dan kewajiban. Artinya apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang tersebut telah menjalankan suatu peran.

Suatu peran mencakup 2 hal berikut yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam organisasi.
2. Peran merupakan suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

Peran yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan organisasi. Posisi dalam organisasi merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu dalam organisasi. Peran lebih banyak menunjukan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai aspek proses jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam organisasi serta menjalankan suatu peran

Kepemimpinan

Kepemimpinan dan pemimpin senantiasa memberikan daya tarik yang kuat kepada setiap orang untuk mempelajarinya. Tetapi sulit menirunya, sehingga dapat dihitung beberapa pemimpin yang benar-benar memenuhi persyaratan baik yang mampu membawa kejayaan pada masyarakat yang dipimpinnya. Membicarakan kepemimpinan memang menarik, dan dapat dimulai dari sudut mana saja dilihat dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Kepemimpinan

dibutuhkan oleh manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia.

Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dilain pihak ada yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Sejalan dengan pendapat Thoha (2003), bahwa betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan diantara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari cara pemecahan supaya terjaminnya dan dapat ditaati bersama.

Terry dalam Thoha (2003), mengungkapkan bahwa pemimpin adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang lain supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Paparan tersebut pada prinsipnya kepemimpinan terjadi terhadap individu-individu dan kelompok-kelompok yang berada pada posisi pengikut yang pada umumnya terikat suatu organisasi baik formal maupun informal.

Berdasarkan pengertian teori diatas, kepemimpinan mempunyai dua pengertian yaitu pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri. Pemimpin adalah orang yang memimpin sekelompok orang atau lebih (organisasi) dan kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan aktifitas seorang dalam mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain untuk tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha 2003)

Konsep Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *to perform*, yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiencyrating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibun (2005), penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan Dale Yoder dalam Hasibun (2005), mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalm

organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Penilaian Kinerja Guru dan Manfaat Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru.

UU Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.

Upaya tersebut diungkapkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003), mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu : (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi cirri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam perilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan cirri orang lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (danim S, 2002).

Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Penilaian karyawan yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan perusahaan karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategic perusahaan. (Rivai 2006.).

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menyatakan bahwa tolak ukur kinerja adalah :

- a. *Quality of work.*
- b. *Promptness.*
- c. *Inisiative.*
- d. *Capability.*
- e. *Communication.*
- f. *Motivation .*

Dwiyanto (1995), memberikan tiga indikator dalam kinerja organisasi, yaitu :

- a. *Responsivitas.*
- b. *Responsibilitas.*
- c. *Accuntabilitas.*

Kemudian Dwiyanto (1995), menambahkan dua indikator lain untuk melengkapinya, yaitu produktivitas dan kualitas pelayanan.

Fungsi Kinerja

Sedangkan Dharma (1986), menyatakan lebih tegas bahwa pengukuran kinerja berarti : “ Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka, yang dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu”. Dari pendapat para ahli di atas maka secara ringkas dapat dipahami bahwa fungsi penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan sesuatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil Penelitian

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Adapun peran kepala sekolah sebagai manajer antara lain :

- 1. Pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun**

Pada program lima tahunan sebagaimana program jangka panjang ditetapkan dua aspek yaitu visi pengembangan dan program pengembangan. Visi pengembangan adalah kondisi/keadaan yang ingin diwujudkan sebagai tujuan dari setiap program yang dibuat oleh sekolah. Adapun program pengembangan yakni rencana kegiatan yang akan dilaksanakan yang pelaksanaannya dijabarkan kemudian dalam bentuk jenis-jenis kegiatan dari program sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non-akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun sudah dibuat oleh sekolah, meskipun tidak semuanya bisa dilaksanakan.

2. Pengembangan program jangka menengah, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun

Dalam rangka mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang maka perlu penjabaran tahapan tahapan yang sistematis dan terukur yang terbagi dalam tahapan tahunan (jangka pendek) sehingga dapat dilaksanakan secara baik dan terlaksana.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa Pengembangan program jangka menengah, baik program akademis maupun non-akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun sudah cukup baik dilaksanakan meskipun ada beberapa program yang belum dapat dilaksanakan secara penuh.

3. Pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan)

Program kerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang ini sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk menyelenggarakan pengembangan pendidikan pada MTs yang lebih dinamis sesuai dengan tuntutan masyarakat. Sebagaimana dikatakan bahwa strategi jangka panjang adalah terwujudnya sarana dan prasarana pendidikan antara lain :

- a. Menghasilkan fasilitas Madrasah yang relevan dan estandar.
- b. Menghasilkan pengembangan media pembelajaran.
- c. Menghasilkan pengembangan sarana pendidikan.
- d. Menghasilkan pengembangan prasarana.
- e. Menghasilkan lingkungan Madrasah sebagai Adiwiyata mandala.

Ada pun program program jangka pendek tersebut antara lain :

- a) Program Peningkatan Mutu Manajemen Sekolah (MPMBS).
- b) Program Bidang Kurikulum.
- c) Program Bidang Kesiswaan.
- d) Program Bidang Sarana dan Prasarana.
- e) Program Humas.
- f) Program Tata Usaha.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non-akademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan) sudah dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

4. Pengembangan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS) dan Anggaran Belanja Sekolah (ABS)

Pembahasan tentang Rencana Anggaran pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS) berikut ini didasarkan pada asumsi bahwa sistem penganggaran di sekolah menggunakan pendekatan yang disebut sistem penganggaran berbasis sekolah

atau *School-based Budgeting System*. Dengan sistem ini alokasi anggaran sekolah bersifat lump-sum atau kita kenal juga dengan sistem hibah blok (*block grant*).

Sistem ini memberikan keleluasaan kepada sekolah untuk menggali, mengalokasikan dan mengelola anggaran sesuai dengan kebutuhan baik untuk operasional sehari-hari maupun untuk pengembangan sebagaimana direncanakan dalam Renstra maupun Renop.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan Anggaran Biaya Sekolah (ABS) sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang berlaku.

5. Memonitor dan Mengevaluasi pelaksanaan program secara periodik, sistemik dan sistematis

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program adalah usaha penelitian dengan cara mengumpulkan data secara sistematis, menarik kesimpulan atas dasar data yang diperoleh secara objektif, mengadakan penafsiran dan merencanakan langkah-langkah perbaikan, pengembangan dan pengarahan serta melakukan bimbingan atau pengawasan.

Monitoring bertujuan untuk memantau kesesuaian rencana program sekolah dengan pelaksanaannya, serta mengetahui hambatan-hambatan yang ditemui dan cara mengatasinya. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui ketercapaian sasaran program sekolah yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa Kemampuan Pelaksana Monitoring dan Evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sudah cukup baik dilaksanakan.

Kinerja Guru

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Persiapan mengajar pada hakekatnya merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan tentang apa yang dilakukan. Dengan demikian, persiapan mengajar merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran, terutama berkaitan dengan pembentukan kompetensi.

Dalam persiapan mengajar harus jelas kompetensi dasar yang akan dikuasai peserta didik, apa yang harus dilakukan, apa yang harus dipelajari, bagaimana mempelajarinya, serta bagaimana guru mengetahui bahwa peserta didik telah menguasai kompetensi tertentu. Aspek-aspek tersebut merupakan unsur utama yang secara minimal harus ada dalam setiap persiapan mengajar sebagai pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran dan membentuk kompetensi peserta didik.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar para guru sudah cukup baik dilaksanakan oleh para guru.

2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa

Seorang guru harus memiliki kompetensi yang berkaitan dengan tugasnya antara lain : Pertama, kompetensi *pedagogic*, maksudnya adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kedua, kompetensi kepribadian, maksudnya

adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Ketiga, kompetensi profesional, maksudnya adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Keempat, kompetensi sosial, maksudnya adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar guru profesional tidak akan bisa terus bertahan (*survive*), bila ia tidak terus menerus memperdalam pengetahuannya, mengasah keterampilannya, dan memperkaya wawasan dan pengalamannya.

Dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa oleh para guru sudah cukup baik.

3. Penguasaan metode dan strategi mengajar

Metode pembelajaran atau strategi mengajar adalah suatu cara menyampaikan pesan yang terkandung dalam kurikulum. Metode harus sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Metode pembelajaran ini, menjawab pertanyaan “how” yaitu bagaimana menyampaikan materi atau isi kurikulum kepada siswa secara efektif. Oleh karenanya, walaupun metode pembelajaran adalah komponen yang kecil dari perencanaan pengajaran (*instructional plan*), tetapi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam proses belajar itu sendiri.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan berdasarkan hasil wawancara, maka dapat dikatakan bahwa penguasaan metode dan strategi mengajar sudah cukup baik dimiliki oleh para guru di sekolah ini dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa.

4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa

Metode pemberian tugas tidak sebatas pada pekerjaan rumah, tapi lebih luas dari itu. Tugas bisa dilaksanakan di rumah, di sekolah, di per pustakaan, dan di tempat lainnya. Metode pemberian tugas merangsang peserta didik aktif belajar baik secara individual maupun secara kelompok. Oleh karena itu, tugas dapat diberikan secara individual dan dapat pula secara kelompok.

Metode pemberian tugas biasanya digunakan dengan tujuan agar peserta didik memiliki hasil belajar yang lebih mantap karena peserta didik melaksanakan latihan-latihan selama melakukan tugas, sehingga pengalaman peserta didik dalam mempelajari sesuatu dapat lebih terintegrasi. Hal itu disebabkan peserta didik mendalami situasi atau pengalaman yang berbeda ketika menghadapi masalah-masalah baru.

Dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai pemberian tugas-tugas yang dilakukan oleh para guru kepada siswa dan metode pemberian tugas adalah suatu cara penyajian bahan pelajaran dengan menugaskan peserta didik untuk melakukan serangkaian kegiatan di luar jam pelajaran tatap muka sudah cukup baik dilaksanakan oleh para guru.

5. Kemampuan mengelola kelas

Pengelolaan kelas merupakan masalah tingkah laku yang kompleks, dan guru atau dosen harus mampu menciptakan kondisi kelas yang sedemikian rupa sehingga

proses pembelajaran dapat berjalan baik dan bermutu. Salah satu indikator yang menyatakan bahwa guru atau pendidik yang profesional adalah memiliki kemampuan mengelola kelas, yaitu menyediakan suasana yang kondusif untuk berlangsungnya proses pembelajaran yang efektif dan kondusif.

Apabila belum kondusif maka seorang pendidik harus berupaya seoptimal mungkin untuk menguasai, mengatur dan membenahi serta menciptakan kondisi kelas yang kondusif sehingga pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kemampuan mengelola kelas oleh para guru sudah cukup baik. Kemampuan mengelola adalah suatu keterampilan yang memungkinkan guru mengajar dan siswa belajar. Tanpa pengelolaan dan pengaturan yang efektif, maka proses belajar terganggu, dan guru kembali menertibkan atau menyela siswa yang mengganggu selama pengajaran.

6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Seorang guru dituntut untuk menguasai kemampuan memberikan penilaian kepada peserta didiknya. Kemampuan ini adalah kemampuan terpenting dalam evaluasi pembelajaran. Dari penilaian itulah seorang guru dapat mengetahui kemampuan yang telah dikuasai oleh para peserta didiknya.

Seorang guru harus pula mengetahui kompetensi dasar (KD) apa saja yang telah dikuasai oleh peserta didiknya, dan segera mengambil tindakan perbaikan ketika terjadi nilai peserta didiknya lemah atau kurang sesuai dengan harapan. Dari penilaian yang dilakukan oleh guru itulah, guru melakukan perenungan diri atau refleksi dari apa yang telah dilakukan.

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa evaluasi adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Dengan demikian, Evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauhmana tujuan-tujuan pengajaran telah dicapai oleh siswa.

kesimpulan

- 1) Peran kepala sekolah sebagai manajer sudah cukup baik dalam menjalankan perannya. Hal ini dapat dilihat bahwa pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non-akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun serta pengembangan program jangka menengah, baik program akademis maupun non-akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun serta pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non-akademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan) dapat direalisasikan meskipun belum maksimal. Oleh karena itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi peran kepala sekolah sebagai manajer. Dalam pengembangan organisasi manajemen peran kepala sekolah sebagai manajer sudah cukup baik dalam memahami kompetensi pedagogik, kompetensi yang meliputi pemahaman wawasan atau, pemahaman kepada peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, atau silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, metode dan dialogis, metode pembelajaran dan penguasaan

materi, penguasaan materi, evaluasi hasil evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi kan berbagai potensi diri sudah cukup baik dilaksanakan.

- 2) Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru dalam bentuk kompetensi professional guru merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, kemampuan mengelola kelas, penguasaan metode strategi belajar serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru sudah cukup baik, meskipun sebagian guru perlu ditingkatkan lagi profesionalismenya.

Saran

- 1) Sebagai manajer hendaknya kepala sekolah mempertahankan pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfalisitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.hal ini harus dituangkan dalam program jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek.
- 2) Hendaknya kepala sekolah sebagai manajer lebih mampu menciptakan suasana yang kondusif, sehingga keserasian kerja dan kerjasama antar guru, karyawan lainnya/staf administrasi bisa bekerjasama dengan baik. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi planning, organizing, actuating maupun controlling demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal.
- 3) Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain. Guru sebaiknya selalu mencari inisiatif lain untuk menutupi kekurangan yang ada untuk mencapai tujaun pendidikan.
- 4) Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seorang guru dengan segenap daya dan upayanya agar proses pembelajaran yang terjadi di dalam maupun di luar kelas berjalan dengan baik sehingga diharapkan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh karena itu peran kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan dan dipertahankan lagi.

Daftar Pustaka

- Ary H. Gunawan,2000. *Sosiologi Pendidikan: Suatu Analisis Sosiologi tentang Pelbagai Problem Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- 2002. *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*,PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penelitian Kinerja Organisasi Publik*. Diselenggarakan Oleh jurusan AN Flspol UGM.Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan,*Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme*

- Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.
- Dharma, Agus, 1986. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Rajawali. Jakarta.
- E. Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manjemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnandar, *Guru Profesional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.
- Mulyasa, 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Toha, Miftah. 2003, *Kepemimpinan dalam Manajemen; suatu pendekatan perilaku, sebagaimana dikutip oleh nurkolis, manajemen berbasis sekolah, teori, model, dan aplikasi*, Jakarta: PT Grasindo.
- Sumber lain :
- Undang Undang RI No 14 Tahun 2005, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Citra Umbara, 2006, Bandung.
- Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional , *Guru dan Dosen*, Citra Umbara, Bandung.