

POLA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Oleh: Rini Dewi Andriani

Sekolah Tinggi Agama Islam AL-Hikmah Medan, Indonesia

Email: rinidwiandriani@uinsu.ac.id

Abstract

Education and the educational process continue to experience changes, both scientific changes, as well as changes that are planned according to abilities and desires. The quality of graduates who are qualified and in accordance with the needs of the community will have a great influence on organizational productivity. A developed country is a country that has a quality society. Society is said to be qualified if the individuals who make up the community are educated or have knowledge. To be able to master science and technology, one must study and undergo education. Based on the explanation of the Republic of Indonesia Law No. 20 of 2003 concerning the national education system, setting the vision of national education is the realization of the education system as a strong and authoritative social institution to empower all Indonesian citizens to develop into quality Indonesian people so that they are able and proactively respond to the challenges of the times. always changing. One of its missions is to improve the readiness of inputs and the quality of the educational process to optimize the formation of a moral personality.

Keywords: Management, Principal, Teacher Performance

Abstrak

Pendidikan dan proses pendidikan terus mengalami perubahan, baik perubahan secara ilmiah, maupun perubahan yang direncanakan sesuai dengan kemampuan dan keinginan. Mutu lulusan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan besar pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi. Negara yang maju adalah negara yang mempunyai masyarakat berkualitas. Masyarakat dikatakan berkualitas apabila individu yang membentuk masyarakat tersebut berpendidikan atau memiliki ilmu pengetahuan. Untuk bisa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi seseorang harus belajar dan menjalani pendidikan. Berdasarkan penjelasan atas UU RI No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, menetapkan visi pendidikan nasional adalah terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia Indonesia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Salah satu misinya adalah meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral.

Kata Kunci: Manajemen, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Kebijakan pelaksanaan program tahun 2004 terutama Program pendidikan menengah pada bagian 1, menyatakan membentuk jaringan komunikasi antar guru sebagai wahana untuk meningkatkan proses pembelajaran; mengembangkan organisasi pendidikan yang terintegrasi untuk memperkuat kerjasama dan koordinasi antar sekolah umum dan sekolah agama, antar jalur luar sekolah, serta antar jenjang pendidikan di kabupaten atau kota.

Masalah- masalah yang berkaitan dengan guru pada umumnya pada persoalan (1) kurangnya kualifikasi dan kompetensi guru,(2) kurangnya tingkat kesejahteraan guru, (3) rendahnya etos kerja dan komitmen guru,(4) kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru. Rendahnya etos kerja guru berkaitan erat dengan kurangnya pembinaan dan pengawasan terhadap guru. Dan ini menunjukkan lemahnya manajemen kepala sekolah sebagai pembina dan pengayom bawahan. Fungsi kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diberi tanggungjawab untuk melakukan pengelolaan penuh terhadap penyetoran jalannya roda pendidikan di sekolah.

Peran utama kepala sekolah adalah sebagai pemimpin yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan, dimana pendidikan itu sendiri pada hakekatnya berfungsi sebagai sebuah transformasi yang mengubah input menjadi output. Hal ini menentukan suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sesuai dengan ketentuan dari tujuan pendidikan itu sendiri.

Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah dengan baik maka seorang pemimpin sebagai *top manajer* yang dalam hal ini adalah kepala sekolah tentunya memerlukan manajerial yang baik dalam menjamin kualitas sekolah agar sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah disamping berfungsi sebagai *top manajer* sekolah, juga tak kalah pentingnya berfungsi sebagai pengawas sekolah. Ini dimaksudkan bahwa seorang *top manajer* adalah faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan merupakan kunci pembuka suksesnya organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Daryanto; Peningkatan manajemen sekolah yang kuat diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat pula, artinya seorang kepala sekolah yang profesional, mampu menggalang dan memanfaatkan sumberdaya dari *stakeholders* sekolah, memperhatikan kesejahteraan guru, memenuhi keperluan peserta didik, melakukan manajemen keuangan secara transparan, serta mampu menyusun program kerja yang sistematis bersama dengan komponen sekolah (Daryanto, 2005: 7¹).

¹ Daryanto , Administrasi Pendidikan, Swadaya, Depok, 2005, hlm 7.

B. Konsep Manajemen

Secara umum Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian Manajemen Pendidikan menurut para ahli: Manajemen Pendidikan menurut Made Pidarta, (1988:4).²Manajemen Pendidikan diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen Pendidikan menurut Soebagio Atmodiwirio. (2000:23).³Manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dan masih banyak lagi pengertian manajemen pendidikan dari para ahli. Berdasarkan pengertian manajemen pendidikan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta penilaian usaha pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Konsep dasar manajemen pada dasarnya terdiri atas :

1. Manajemen sebagai Ilmu

Manajemen telah dipelajari lama dan telah dikaji, diorganisasikan menjadi suatu rangkaian teori. Manajemen memerlukan disiplin-disiplin ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya untuk mencapai tujuan. Manajemen dalam upaya mencapai tujuannya berdasarkan kaidah ilmiah dan sistematis.

2. Manajemen sebagai Seni

Diartikan bahwa manajer dalam mencapai tujuan banyak dipengaruhi oleh keterampilan-keterampilan pribadi, bakat dan karakternya.

3. Manajemen sebagai Proses

Manajemen sebagai proses karena dalam mencapai tujuan menggunakan serangkaian kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Manajemen sebagai proses lebih diarahkan pada proses mengelola dan mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan, atau serangkaian aktivitas dalam rangka mencapai tujuan.

4. Manajemen sebagai Profesi

Manajemen sebagai profesi menekankan pada kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan menggunakan keahlian-keahlian tertentu. Keahlian-keahlian tersebut diperoleh karena telah memenuhi syarat atau standart tertentu dan diakui oleh masyarakat. Dengan keahlian tersebut seseorang dapat memperoleh suatu status.

² Made Pinarta, Manajemen Pendidikan, Bina Aksara, Jakarta,1988,hal 4

³ Suebagio Atmodiwirio, Manajemen Pendidikan, Ardadizya, Jakarta, 2000, hal. 23

C. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tak akan dapat berjalan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating/Directing*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

D. Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah

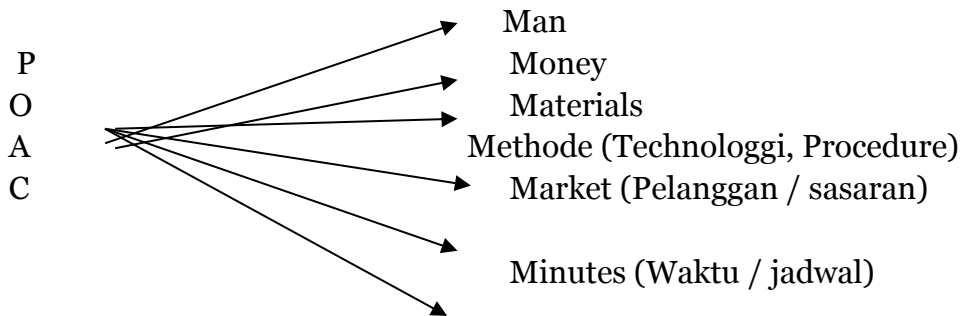
Mengacu pada lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 bahwa Kompetensi Kepala Sekolah ada 5 macam, antara lain: (1) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepala sekolah dalam menampilkan dirinya atau performance diri sebagai pribadi yang bertanggungjawab, kreatif, memiliki motivasi, (2) Kompetensi sosial adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina hubungan dengan berbagai pihak serta aktif dalam kegiatan organisasi profesi. (3) Kompetensi Supervisi Akademik adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan akademik yakni menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya agar berdampak terhadap kualitas hasil belajar siswa. (4) Kompetensi Kewirausahaan adalah kemampuan untuk mengembangkan kepentingan pendidikan di satuan pendidikan yang bersifat sosial (inovatif, bekerja keras, motivasi yang kuat, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik, dan memiliki naluri kewirausahaan) bukan untuk kepentingan komersial. (5) Kompetensi Manajerial adalah Kemampuan mengendalikan seluruh sumber daya dalam satuan pendidikan untuk mencapai visi, dan misi, serta tujuan satuan pendidikan.

Pengertian kompetensi manajerial bermakna pula kemampuan mengendalikan, dan sedangkan pengendalian sebagai bagian terpadu dari manajemen. Dalam

bidang khususnya proses organizing (pengendalian) dapat digambarkan dalam skema di bawah ini!

Kegiatan Manajemen

Aspek atau Sasaran Manajemen



Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin kepala sekolah berkewajiban untuk meningkatkan kinerja guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif.

Upaya pencapaian tujuan pendidikan harus direncanakan dengan memperhitungkan sumber daya, situasi, dan kondisi yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang efektif. Semua sumber daya yang terkait dan pelaksanaan kegiatan tersebut perlu di koordinasikan secara terpadu agar tercapai suatu Kerjasama yang harmonis dalam mencapai tujuan tersebut. Keterpaduan kerja organisasi memerlukan pengarahannya, dorongan, koordinasi, dan kepemimpinan efektif. Pelaksanaan semua kegiatan tersebut harus dikendalikan, dimonitor dan dievaluasi keefektifannya dan keefesiennya. Hasilnya merupakan feedback yang sangat berguna untuk menyempurnakan dan meningkatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan kegiatan berikutnya.

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.

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah pesertadidik atau murid, yang kedua

administrasi, dan yang ketiga adalah guruguru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan-perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya seperti misalnya dalam tingkat kematangannya, latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya.

E. Tujuan dan Dimensi Pola Manajemen Pendidikan

Manajemen Sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah yang bermuara tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah melalui pemberian kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada sekolah untuk dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola sekolah yang baik meliputi kemitraan, kemandirian, partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas. Peningkatan kinerja sekolah yang dimaksud meliputi peningkatan kualitas, efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan inovasi pendidikan.

Peningkatan kinerja sekolah yang dimaksud meliputi peningkatan kualitas, efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan inovasi pendidikan. Bukti-bukti empirik lemahnya manajemen pola lama pendidikan nasional (sentralisasi) dan kemudian digulirkannya otonomi daerah telah mendorong dilakukannya penyesuaian dari manajemen pola lama pendidikan menuju manajemen pola baru pendidikan nasional. Perubahan paradigma tersebut dapat digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel Dimensi-Dimensi Perubahan Pola Manajemen Pendidikan II.

Dimensi-Dimensi perubahan Pola Manajemen Pendidikan

Pola Lama	Menuju	Pola Baru
Subordinasi	==>	Otonomi
Pengambilan keputusan terpusat	==>	Pengambilan keputusan partisipatif
Ruang gerak kaku	==>	Ruang gerak luwes
Pendekatan birokratik	==>	Pendekatan professional
Sentralistik	==>	Desentralistik
Diatur	==>	Motivasi diri
Overregulasi	==>	Deregulasi
Mengontrol	==>	Mempengaruhi
Mengarahkan	==>	Memfasilitasi
Menghindari resiko	==>	Mengelola resiko
Gunakan uang semuanya	==>	Gunakan uang seefisien mungkin
Individual yang cerdas	==>	Teamwork yang cerdas
informasi terpribadi	==>	Informasi terbagi
Pendelegasian	==>	Pemberdayaan
Organisasi herarkis	==>	Organisasi datar

Sumber: Depdiknas, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, 2002)⁴

Berikut dijelaskan secara singkat Tabel 1. Pada Pola Lama, tugas dan fungsi sekolah lebih pada melaksanakan program dari pada mengambil inisiatif merumuskan dan melaksanakan program peningkatan mutu yang dibuat sendiri oleh sekolah. Sedang pada Pola Baru, sekolah memiliki wewenang lebih besar dalam pengelolaan lembaganya, pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dan partisipasi masyarakat makin besar, sekolah lebih luwes dalam mengelola lembaganya, pendekatan profesionalisme lebih diutamakan dari pada pendekatan birokrasi, pengelolaan sekolah lebih desentralistik, perubahan sekolah lebih didorong oleh motivasi-diri sekolah dari pada diatur dari luar sekolah, regulasi pendidikan lebih sederhana, peranan pusat bergeser dari mengontrol menjadi mempengaruhi dan dari mengarahkan ke memfasilitasi, dari menghindari resiko menjadi mengolah resiko, penggunaan uang lebih efisien karena sisa anggaran tahun ini dapat digunakan untuk anggaran tahun depan (*efficiency-based budgeting*), lebih mengutamakan teamwork, informasi terbagi ke semua warga sekolah, lebih mengutamakan pemberdayaan, dan struktur organisasi lebih datar sehingga lebih efisien.

F . Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006⁵), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan; Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan

⁴ Depdiknas, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Jakarta, 2002

⁵ Depdiknas, Kebijakan Pendidikan Nasional, Jakarta, 2006

profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesimelalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, –seperti : MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004⁶). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuhkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru ?. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan (E. Mulyasa, 2003).

⁶ E. Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004.

6. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para gurusehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psikofisik guru, sehingga memperoleh kepuasan (modifikasi dari pemikiran Mulayasa tentang Kepala Sekolah.

7. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirauhasaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

G. Kesimpulan

Fungsi kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah. Peran utama kepala sekolah adalah sebagai pemimpin yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan, dimana pendidikan itu sendiri berfungsi pada hakekatnya sebagai sebuah transformasi yang mengubah *in put* menjadi *out put*. Seorang pemimpin sebagai top manajer sekolah dalam hal ini kepala sekolah, tentunya memerlukan manajer sesuai dengan tujuan pendidikan, berdasarkan kompetensi-kompetensi yang telah diperyaratkan.

Seorang top manajer adalah faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi atau usaha, dan merupakan kunci pembuka suksesnya organisasi. Seorang manajer yang sukses artinya memiliki kemampuan dan mampu megelola organisasinya, mampu mengantisipasi perubahan tiba-tiba, mengoreksi kelemahan-kelemahan, mampu melakukan supervise manajerial dalam menemukan dan mengidentifikasi kemampuan atau ketidak mampuan personil (guru, pegawai, siswa dan mitra kerja “komite sekolah”).

Dari hasil beberapa penelitian ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, mulai dari prestasi, tanggung jawab, honorarium, kemungkinan untuk tumbuh, kedudukan, hubungan pribadi antara atasan dengan bawahan, hubungan pribadi antar kawan sejawat, kehidupan pribadi dan keamanan kerja, serta pekerjaan

itu sendiri. Tentunya itu dapat terwujud bilamana pemimpin yang dalam hal ini kepala sekolah mampu mewujudkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Bentuk kepemimpinan atau menjadi pemimpin senantiasa penuh tantangan dan kejutan. Meskipun beberapa pemimpin dapat mengelola kegiatan organisasi yang dipimpinnya tanpa susah payah, namun kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah. Pekerjaan seorang pemimpin bukanlah memecahkan persoalan seorang diri, dan pemimpin itu tidak tidak menghadapi tantangan seorang diri, melainkan mengilhami mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan permasalahan. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja guru kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memulainya dengan menunjukkan kinerja, kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawir. 2005. *Administrasi Pendidikan*, Padang, IAIN IB Press.

Burhanuddin, Yusak. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung, Pustaka setia.

Daryanto. 2005. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.

Depdiknas. 2002. *Majamen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta,

Depdiknas. 2006. *Kebijakan Pendidikan Nasional*, Jakarta,

Hadari Nawawi. 1997. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Gunung Agung

[http s/www:NASUPrawoto/kompetensi manajerial kepala sekolah/2010/01/23](http://www.NASUPrawoto/kompetensi_manajerial_kepala_sekolah/2010/01/23)

[http://www.academia.edu/9330199/upaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah/2017/02/23](http://www.academia.edu/9330199/upaya_meningkatkan_kinerja_guru_melalui_kepemimpinan_kepala_sekolah/2017/02/23)

Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung, Remaja Rosda Karya.

Made Pinarta. 1988. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Bina Aksara.

Purwanto, Ngalim. 2007. *Administrasi Pendidikan dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, PT Remaja Rosda Karya.

Sondang P. Siagian. 1974. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Gunung Agung.

Suebagio Atmodiwirio. 2000. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Ardadizya.