

## KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SD NEGERI LAMKLAT KECAMATAN DARUSSALAM KABUPATEN ACEH BESAR

Ismuha<sup>1</sup>, Khairudin<sup>2</sup>, Djailani AR<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2)</sup> Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia  
Email: [Ismuha@yahoo.com](mailto:Ismuha@yahoo.com)

**Abstract:** *The purpose of this research was to know the program plan, implementation, and evaluation of teacher performance at State Elementary School Lamklat of Darussalam sub district of Aceh Besar regency. This study used descriptive method by qualitative approach. The techniques of data collection used in this study were observation, interview, and documentation. The subjects of the study were the principal, vice principals, teachers, school committee, head of Teacher Working Group, and supervisor. The data were analyzed by reducing, displaying, summing up the conclusion, and verifying data. The results of the study showed that: 1) the program was compiled by discussing to teachers, supervisor, school committee, and representatives of students' trustees. The programs to improve teacher performance were by involving teachers in student admission program, improving the services in supporting learning activities, using the ICT for school management improvement, monitoring the implementation of school activity programs, compiling the school activity report, and planning the follow up program for the evaluation results of school activities; 2) the program implementation was initially begun with task distribution according to capability and skill by implementing Lesson Plan approach among teachers. The implementation of the program was not fully accordance with schedule listed on school plan document. It can be seen on the frequency of supervision, meeting, meeting schedule, and unpreparedness optimally in implementing curriculum 2013, using ICT for teachers to optimize the learning and implementation of learning evaluation and 3) The evaluation done has not conformed to the schedule and was done naturally without instrument of valid and reliable evaluation. The activity evaluation is used to be done annually on the last month of academic year. The evaluation result was not implemented in the form of documentation of report on the implementation of principal management.*

**Keywords:** *Managerial Competence, Principal and Teacher Performance*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perencanaan program, pelaksanaan dan evaluasi untuk kinerja guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, komite, ketua KKG dan pengawas. Data dianalisis dengan cara mereduksi, display, mengambil kesimpulan dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Program-program untuk meningkatkan kinerja guru adalah menyusun perangkat perencanaan pembelajaran, merancang dan memanfaatkan media pembelajaran, pemanfaatan ICT dalam pembelajaran, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, merencanakan dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran. 2) Pelaksanaan program diawali dengan pembagian tugas sesuai kemampuan dan keahlian dengan menerapkan pendekatan lesson study antara sesama guru. Pelaksanaan program belum sepenuhnya berdasarkan jadwal yang tercantum pada dokumentasi perencanaan sekolah. Hal ini dapat dilihat pada frekuensi pelaksanaan supervisi, banyaknya pertemuan atau kegiatan rapat, jadwal kegiatan rapat, belum maksimal dalam pengembangan kurikulum 2013, pemanfaatan teknologi dan informasi bagi guru untuk memaksimalkan pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran. 3) Evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru belum sesuai dengan jadwal dan dilaksanakan secara alamiah serta belum adanya instrumen pelaksanaan evaluasi yang jelas dan terukur. Kegiatan evaluasi biasanya dilakukan setahun sekali pada akhir tahun pelajaran. Hasil evaluasi belum dilakukan dalam bentuk dokumentasi laporan pelaksanaan kegiatan manajerial kepala sekolah.

**Kata Kunci:** Kompetensi Manajerial, Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam konteks itu tenaga kependidikan khususnya guru memegang peranan penting dan tidak bisa diabaikan karenanya berbagai kebijakan pengembangan dan peningkatan mutu guru harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap lancar tidaknya kegiatan proses pendidikan di sekolah. Sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana serta informasi tidak akan dapat berperan optimal dalam pencapaian tujuan sekolah untuk tanpa dikelola dengan baik oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam

mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana Danim dan Suparno (2009:13) mengemukakan bahwa:

Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif. Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah maka kepala sekolah harus memahami perannya. Hal ini sesuai dengan apa

yang dikemukakan oleh Suryosubroto (2010:86) bahwa "kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personel sekolah secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai dengan optimal."

Begitu besarnya peranan sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Demikian halnya dengan guru. Guru akan baik kinerjanya jika kepala sekolah senantiasa membina dan membimbingnya. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam pendidikan dan merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Fenomena yang terjadi pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa kepala sekolah jarang mengadakan rapat dengan personil sekolah untuk membicarakan tentang kemajuan sekolah, khususnya membahas tentang peningkatan kinerja guru baik berkenaan dengan dengan program, pelaksanaan dan maupun hasil pencapaian tentang pelaksanaan supervisi. Hal ini menyebabkan guru kurang serius dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) bahkan masih ada guru yang belum siap

menyusun RPP ketika pertengahan semester serta jarang guru menjalin hubungan dengan kepala sekolah.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka diperlukan suatu studi untuk melihat bagaimana kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul: "Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar".

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Kompetensi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas/pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik. Sagala (2009:126) menyatakan bahwa "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki

oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.”

Kompetensi merupakan semua pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih dan dilaksanakan setiap waktu.

Spesifikasi kemampuan tersebut di atas dimaksudkan agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas secara baik dan berkualitas. Dengan demikian, kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan seorang kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah: “1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.”

### **Konsep Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya

melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Kunandar (2007:1) “kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan/pengendalian; dan (4) pengawasan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

### **Perencanaan Program Sekolah**

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan pendidikan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.

Perencanaan meliputi beberapa aspek, di antaranya apa yang akan dilakukan, siapa yang akan melakukan, kapan dilakukan, dimana akan

dilakukan, bagaimana cara melakukannya, apa saja yang dibutuhkan agar tercapai tujuan dengan maksimal.

Proses suatu perencanaan dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan serta dokumen yang lengkap, kemudian menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Uno (2009:2) juga mengatakan bahwa “Perencanaan adalah suatu cara yang memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan tindakan awal dalam proses manajemen. Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mencapainya. Dengan adanya perencanaan akan dapat mengarahkan, mengurangi pengaruh lingkungan, mempengaruhi tumpang tindih, serta merancang standar untuk memudahkan pengawasan.

### **Pelaksanaan Program Sekolah**

Pelaksanaan kegiatan sekolah adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial.

Menurut Wahyudi (2009:64), dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, “kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.”

Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan mengisyaratkan kepala sekolah membangun prosedur operasional lembaga pendidikan, memberi contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan kerjasama, serta selalu melakukan koordinasi dengan berbagai elemen pendidikan. Tidak ada gunanya perencanaan yang baik jika dalam implementasinya tidak dilakukan secara sungguh-sungguh dan profesional.

### **Evaluasi Kegiatan Sekolah**

Evaluasi merupakan kegiatan yang membandingkan antara hasil implementasi dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan untuk melihat keberhasilannya. Menurut Hamalik (2009:210) bahwa “evaluasi adalah suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu sistem pengajaran.”

Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk

pengambilan keputusan. Tujuan penilaian menurut Sudjana (2009:11) adalah “untuk mendeskripsikan kecakapan belajar para siswa sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangannya dalam berbagai bidang studi atau mata pelajaran yang ditempuhnya.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses mendeskripsikan, mengumpulkan dan menyajikan suatu informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

### **Pengertian Kinerja Guru**

Secara sederhana kinerja dapat diartikan unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja ini didasarkan atas deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Konsep kinerja guru secara konseptual merupakan terjemahan yang paling sesuai dengan *performance*, juga dapat diartikan sebagai unjuk kerja atau prestasi kerja. Menurut Smith (Usman, 2007:74) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Pengukuran kinerja seseorang di perlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Satori dan Komariah (2010:25) “Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan

kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.”

Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, komite dan guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir proses penelitian. Adapun proses analisis data yaitu tahap perencanaan, tahap pengumpulan data, tahap pemisah data, data yang telah dipisahkan kemudian dikelompokkan sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian melakukan verifikasi dan mengambil kesimpulan.

### **HASIL PEMBAHASAN**

#### **Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Program untuk Meningkatkan Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat disusun melalui musyawarah dengan guru, pengawas, komite sekolah serta wakil dari wali murid. Program-program yang didokumentasikan dalam program tahunan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melibatkan guru dalam mengelola sarana dan prasarana, mempersiapkan dan melibatkan guru

dalam penerimaan siswa baru, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan manajemen sekolah, melakukan monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sekolah dan merencanakan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan sekolah.

Perencanaan merupakan persiapan yang disusun dengan menggunakan segenap kemampuan penalaran bagi suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan proses yang esensial dalam manajemen lembaga pendidikan. Menurut Usman (2012:65) bahwa “perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.” Perencanaan mencakup hal yang luas, kompleks, serta memerlukan banyak waktu. Inti dari perencanaan berupa perumusan tujuan dan pengkoordinasian cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan memiliki dua arti penting. Pertama dan yang utama adalah sebagai titik awal dari keseluruhan proses manajemen. Kedua, berfungsi mengarahkan segenap aktivitas dalam organisasi.

Perencanaan (*planning*) adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (persiapan menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian

tujuan tertentu). Sebagaimana Siswanto (2012:3) mengemukakan bahwa “perencanaan adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta tahapan/langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.”

Selanjutnya data dan informasi merupakan keterangan-keterangan mengenai sesuatu yang dapat dijadikan sebagai sumber dalam perencanaan pendidikan. Data dan informasi diperlukan tidak hanya pada saat proses perencanaan, tetapi juga digunakan sebagai alat untuk mengendalikan dan alat untuk mengadakan penyesuaian rencana serta sebagai alat evaluasi rencana itu sendiri.

#### **Kemampuan Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Kegiatan untuk Meningkatkan Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program untuk meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat diawali dengan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing dengan menerapkan pendekatan *lesson study* antara sesama guru. Pelaksanaan program belum sepenuhnya berdasarkan jadwal yang tercantum pada dokumentasi perencanaan sekolah. Hal ini dapat dilihat pada frekuensi pelaksanaan supervisi, banyaknya pertemuan atau kegiatan rapat, jadwal kegiatan rapat, belum maksimal dalam pengembangan kurikulum 2013, pemanfaatan teknologi dan informasi bagi guru untuk memaksimalkan

pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2011:29) bahwa, sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus di wujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas, yakni: “layanan sesuai dengan dijanjikan (*reliability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*).”

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, di antaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan. Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Menurut Mulyasa (2011:181) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, memantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu”.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Hermanti (2006:64) mengemukakan bahwa “tiga gaya/tipe kepemimpinan yaitu demokrasi, *otoriter*, dan *Laissez- Faire*”.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional kinerja guru sangatlah di pengaruhi

oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah sering menggunakan gaya yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhannya. Fenomena yang terjadi di lapangan menurut hasil pengamatan penulis bahwa kepala sekolah kurang mempertimbangkan semua faktor kunci dalam membuat keputusan, kepala sekolah banyak menggunakan gaya otoriter atau satu gaya dalam kepemimpinannya dan mempunyai perspektif waktu singkat.

### **Kemampuan Kepala Sekolah dalam Melakukan Evaluasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa evaluasi program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat dilaksanakan belum sesuai dengan jadwal dan dilaksanakan secara alamiah serta belum adanya instrumen pelaksanaan evaluasi yang jelas dan terukur. Kegiatan evaluasi biasanya dilakukan setahun sekali pada akhir tahun pelajaran. Hasil evaluasi belum dilakukan dalam bentuk dokumentasi pelaporan pelaksanaan kegiatan manajerial kepala sekolah.

Evaluasi merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan kualitas, kinerja, atau produktivitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya. Melalui evaluasi akan diperoleh informasi tentang apa yang telah dicapai dan apa yang belum dicapai, yakni yaitu informasi tentang pelaksanaan dan keberhasilan suatu program yang selanjutnya digunakan untuk menentukan kebijakan berikutnya. Selanjutnya, informasi ini digunakan untuk

perbaikan suatu program. Evaluasi adalah proses penentuan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai.

Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Sukardi (2012:1) mengemukakan bahwa “evaluasi adalah proses yang menentukan kondisi, di mana suatu tujuan telah dapat dicapai.” Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat adalah menyusun perangkat perencanaan pembelajaran, merancang dan memanfaatkan media pembelajaran, pemanfaatan ICT dalam pembelajaran, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, merencanakan dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
2. Pelaksanaan program untuk meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat diawali dengan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing dengan menerapkan pendekatan *lesson study* antara sesama guru.

Pelaksanaan program belum sepenuhnya berdasarkan jadwal yang tercantum pada dokumentasi perencanaan sekolah. Hal ini dapat dilihat pada frekuensi pelaksanaan supervisi, banyaknya pertemuan atau kegiatan rapat, jadwal kegiatan rapat, belum maksimal dalam pengembangan kurikulum 2013, pemanfaatan teknologi dan informasi bagi guru untuk memaksimalkan pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

3. Evaluasi program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat dilaksanakan belum sesuai dengan jadwal dan dilaksanakan secara alamiah serta belum adanya instrumen pelaksanaan evaluasi yang jelas dan terukur. Kegiatan evaluasi biasanya dilakukan setahun sekali pada akhir tahun pelajaran. Hasil evaluasi belum dilakukan dalam bentuk dokumentasi pelaporan pelaksanaan kegiatan manajerial kepala sekolah.

### **Saran**

1. Kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi manajerial di samping kompetensi-kompetensi lainnya (kepribadian, sosial, supervisi, dan kewirausahaan). Kepada kepala sekolah hendaknya memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerjanya baik dan memberikan pembinaan kepada guru yang kinerjanya tidak baik.

2. Guru SD Negeri Lamklat untuk dapat meningkatkan kinerja dengan mengikuti perkembangan dan inovasi dalam dunia pendidikan, mengikuti berbagai pelatihan, sertifikasi guru, seminar ataupun workshop dan mengikuti berbagai kegiatan yang telah diprogramkan oleh sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah.
3. Pengawas hendaknya dapat memenuhi standar kompetensi guru untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal, maka hendaknya guru perlu terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.
4. Pelaksanaan pembinaan kompetensi oleh kepala sekolah dan kinerja guru tersebut sebaiknya dapat terus dipertahankan. Karena untuk mencapai mutu pembelajaran yang baik tidak dapat tercapai jika tidak didukung dengan kinerja guru yang baik. Oleh sebab itu, tanggung jawab kepala sekolah untuk terus membina kemampuan guru serta mengembangkannya dan guru dapat tetap terus mempertahankan kinerja yang telah dicapai dengan sangat baik ini.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Danim, S. dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, O., 2009. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Harmanti. 2006. *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Unipres Terbuka.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyati, Y. dan Komariah, A. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Sagala, S., 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N., 2008. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sukardi. 2012. *Evaluasi Pendidikan, Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*.
- Uno, H. B., 2009. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H., 2012. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, N., 2007. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.