

PENINGKATAN KINERJA GURU: (GAMBARAN MANAJEMEN DAN FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBATNYA PADA SALAH SATU SMA DI KABUPATEN BULUKUMBA)

Aldian Mapsur Putra¹, Sumiati²

Jurusan Administrasi Pendidikan Kekhususan Manajemen Pendidikan, Program pascasarjana, Universitas Negeri Makassar^{1,2}

Email: aldian.mp.123@gmail.com¹, sumiatiumi896@gmail.com¹

Corresponding Author: Aldian Mapsur Putra **email:** aldian.mp.123@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba, (2) mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba. yang menjadi informan adalah kepala sekolah, guru dan siswa Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gambaran manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba menyatakan bahwa dilihat dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah. Sedangkan simpulan penelitian secara khusus adalah sebagai berikut: 1) Gambaran Manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. Faktor Pendukung di SMA Negeri 8 Bulukumba adalah Taat pada aturan sekolah motivasi dan kerjasama masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru terbatasnya alokasi dana.

Kata Kunci: Manajemen, Kinerja

Abstract. This research aims to (1) determine the description of management for improving teacher performance at SMA Negeri 8 Bulukumba, (2) determine the supporting and inhibiting factors for the management of improving teacher performance at SMA Negeri 8 Bulukumba. The informants are the school principal, teachers, and students. The research method used in this research is qualitative research and data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of the research show that the description of the management of improving teacher performance at SMA Negeri 8 Bulukumba states that judging from the planning, implementation, and evaluation as well as the problems found, it has gone according to the plans set by the school. Meanwhile, the specific research conclusions are as follows: 1) Management description of improving teacher performance, namely, program personnel discuss determining programs and steps that must be taken by involving teachers in various education and training, activating MGMP forums, providing the necessary facilities and carrying out supervising, encouraging/directing. The efforts made by the school principal turned out to be effective. The implementation of teacher performance improvement management has been carried out as planned. This activity starts from organizing with the division of tasks and functions and details of the tasks and functions of each personnel involved. Monitoring and evaluation of teacher performance improvement management has been carried out by the school principal and an appointed team to determine any deficiencies in implementation so that improvements can be made to plans that will be prepared and implemented next. Supporting factors at SMA Negeri 8 Bulukumba is obedience to school rules, motivation and cooperation, problems in improving teacher performance, and limited funding allocation.

Keywords: Management, Performance



A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan kita, baik untuk saat ini maupun masa mendatang. Pendidikan sebagai suatu proses untuk menuju perbaikan, penguatan, dan pengembangan segala potensi yang dimiliki peserta didik agar dapat berkembang secara optimal. Mutu pendidikan merupakan salah satu tolok ukur yang menentukan martabat atau kemajuan suatu bangsa. Dengan mencermati mutu pendidikan suatu bangsa/negara, seseorang akan dapat memperkirakan peringkat negara tersebut di antara negara-negara di dunia. Oleh karena itulah, bangsa yang maju akan selalu menaruh perhatian besar terhadap dunia pendidikannya, dengan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, seperti meningkatkan anggaran pendidikan, menyelenggarakan berbagai lomba dalam berbagai aspek pendidikan, atau mengirimkan para tunas bangsa untuk menimba ilmu di negara lain. Beragam upaya ini dilakukan karena kesadaran akan pentingnya pendidikan, dan keyakinan bahwa bangsa yang mengabaikan pendidikan akan menjadi bangsa yang tertinggal, yang akan kalah bersaing dengan bangsa-bangsa lain.

Di Indonesia, rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu dari empat masalah pokok pendidikan yang telah diidentifikasi sejak tahun 60-an. Perhatian terhadap pendidikan memang cukup besar, namun meskipun sudah banyak usaha yang dilakukan, sampai kini masalah mutu pendidikan tampaknya belum dapat diatasi.

Keluhan tentang rendahnya mutu lulusan masih terus bergema. Lulusan SD, SLTP, dan SLTA belum mampu bernalar dan berpikir kritis, serta masih tergantung kepada guru (D. Nielson, dkk, 1996; Nasoetion, 1996).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (DIV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Diharapkan agar guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan kinerjanya yakni dengan mengikuti pelatihan-pelatihan seperti in-house training (IHT), diklat, workshop, dan seminar baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal. Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut, guru memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang kinerja guru sebagai pendidik. Walaupun guru SMA Negeri 8 Bulukumba secara umum telah memiliki kinerja yang baik, namun guru-guru terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Apalagi pada era globalisasi seperti sekarang ini, guru dituntut untuk terus meningkatkan mutu kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Bagi penulis, ini merupakan penelitian yang sangat menarik untuk dikaji. Dimana Guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Karena guru memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan, maka guru harus selalu meningkatkan mutu kinerja sebagai seorang pendidik. Mutu kinerja guru perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Selain itu, kinerja guru yang bermutu



tentu berkontribusi terhadap kemajuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu Peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Bulukumba

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif pendekatan kualitatif Fokus penelitian ini adalah gambaran manajemen peningkatan kinerja guru dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, Evaluasi faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen mutu pendidikan. Sumber data kepala sekolah, guru dan siswa, teknik pengambilan data observasi, wawancara, dokumentasi.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Manajemen mutu pendidikan (kepemimpinan kepala sekolah yang efektif)

a. Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru

Dalam rangka peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba dilaksanakan melalui rapat dewan guru. Dalam rapat ini dibahas beberapa agenda antara lain: tujuan peningkatan kinerja guru, jadwal waktu peningkatan kinerja guru, sasaran yang ingin dicapai, sarana dan prasarana pendukung, agenda kegiatan, dan pembiayaan.

Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.

Struktur tim pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah memiliki kewajiban kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah yang bersifat strategis menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja guru.

Menyusun RKS

Sekolah sebagai suatu lembaga atau intitusi mempunyai satu tujuan atau lebih. Dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut, perlu disusun rencana strategis dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Cara pencapaiannya dilakukan melalui berbagai perencanaan dan program kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah. Rencana Kerja Sekolah adalah salah satu komponen dari perencanaan program sekolah. Rencana Kerja Sekolah menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu sebagai dasar pengelolaan sekolah dalam mendukung peningkatan mutu lulusan. Kepala sekolah membentuk Tim kerja untuk menyusun rencana sekolah yang terdiri atas wakil kepala sekolah, guru, guru BK/konselor, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah sebagai ketua merangkap anggota. Jadi rencana kerja sekolah adalah suatu dokumen yang memuat rencana program pengembangan sekolah empat tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki menuju sekolah yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan yang disusun oleh kepala sekolah bersama Tim kerja yang bertugas untuk menyusun rencana kerja sekolah tersebut.

Rencana kerja sekolah harus disusun secara komprehensif dan menggambarkan upaya sekolah dalam mencapai Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan potensi sekolah dan dukungan lingkungan setempat. Salah satu indikator mengenai manajemen peningkatan kinerja guru yaitu apakah sekolah menyusun RKS.



Kepala sekolah yang sukses dalam mengembangkan manajemen dan kepemimpinannya memiliki dan memahami visi yang utuh tentang sekolahnya dimana kita ketahui bersama bahwa visi merupakan penjelasan tentang rupa yang seharusnya dari suatu organisasi ketika ia berjalan dengan baik. Kepala sekolah SMA Negeri 8 Bulukumba tidak berhenti untuk mensosialisasikan kepada warga sekolah sehingga menjadi cita-cita bersama dan menanamkan dalam hati agar sekolah ini dapat bersaing dengan sekolah lainnya.

Visi sekolah harus menjadi atribut kepemimpinan kepala sekolah sekarang dan masa yang akan datang, karena kepala sekolah dengan visi yang dangkal dan tidak jelas akan membawa kemunduran sekolah, dan hanya akan menghasilkan sekolah yang buruk, yang tidak disenangi oleh masyarakat. Namun kepala sekolah SMA Negeri 8 Bulukumba ini sangat memahami visi yang miliki disekolahnya sehingga membawa sekolahnya kearah yang lebih maju dan mandiri.

Prestasi siswa akademik maupun non akademik siswa SMA Negeri 8 Bulukumba ini tidak pernah ketinggalan dimana sesuai dengan visi bahwa mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi berkarakter, berwawasan lingkungan dan berdaya saing global berdasarkan imtaq dan iptek, ini salah satu bukti bahwa kepala sekolah dan seluruh warga sekolah menanamkan dalam hati untuk mecapai tujuan yang diinginkan dengan terus berusaha membina siswa agar dapat bersaing dengan siswa-siswa sekolah lain.

Kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala sekolah SMA Negeri 8 Bulukumba bahwa banyak cara yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru salahsatunya dnegan mengikutkan guru-guru dalam seminar-seminar. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif

Menumbuhkan sifat kerjasama dan keharmonisan yang baik pada semua elemen di lembaga sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan, serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah sebagai tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.

b. Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru

Dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan suatu instansi atau organisasi, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting karena setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir, maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.



Struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru merupakan struktur yang membentuk garis yang didalam kegiatan operasionalnya untuk memperlihatkan dengan jelas kedudukan institusi atau lembaga dalam sebuah program. Agar kegiatan-kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan harapan maka dibuatlah struktur tim pelaksana manajemen peningkatan kinerja guru terdiri dari kepala sekolah, guru serta personil sekolah lainnya. Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah. Gagasan kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Berikut ini akan diuraikan kegiatan-kegiatan yang telah diprogram oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kegiatan belajar mengajar

Kegiatan belajar-mengajar adalah inti dan pelaksanaan kurikulum Baik buruknya mutu pendidikan atau mutu lulusan dipengaruhi oleh mutu kegiatan belajar-mengajar. Bila mutu lulusannya bagus dapat diproduksi bagus mutu kegiatan belajar-mengajarnya juga bagus: atau sebaliknya, bila mutu kegiatan belajar-mengajarnya bagus, maka mutu lulusannya juga akan bagus. Di lingkungan sekolah, para siswa memiliki kemampuan yang heterogen, baik kemampuan awal, minat, dan gaya belajarnya masing-masing. Mengajar anak-anak yang memiliki kemampuan heterogen pun berbeda dengan mengajar anak-anak yang memiliki kemampuan homogen. Oleh karenanya sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung perlu dilakukan perencanaan kegiatan belajar mengajar.

Pertemuan Ilmiah guru

Guru seringkali diundang untuk mengikuti pertemuan ilmiah. Tidak jarang, mereka juga diminta untuk memberikan presentasi, baik sebagai pemrasaran atau pembahas pada pertemuan ilmiah tersebut. Untuk keperluan itu, guru harus membuat prasaran ilmiah. Pertemuan ilmiah adalah sebuah tulisan ilmiah berbentuk makalah yang berisi ringkasan laporan hasil penelitian, gagasan, ulasan, atau tinjauan ilmiah. Untuk memperoleh angka kredit dalam kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, maka isi makalah haruslah mengenai permasalahan pada bidang pendidikan formal pada satuan pendidikannya sesuai tugas guru yang bersangkutan. Isi makalah di luar hal tersebut di atas, misalnya membahas hal-hal di luar bidang tugas guru, bahasan terlalu umum, tidak berkaitan dengan tugas guru yang bersangkutan, tidak atau kurang jelas kaitannya dengan permasalahan pendidikan/pembelajaran pada satuan pendidikan, serta kurang menunjukkan kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi guru.

Lomba kreativitas guru

Guru dalam hal ini diikutsertakan dalam suatu lomba. Melalui keikutsertaan guru dalam lomba akan mendapatkan pengalaman dari peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan sekolah, maka guru dapat menerapkan dan/atau memodifikasi pengalaman yang didapatkan dari ajang lomba tersebut. Banyak sekali ajang lomba kreativitas yang dapat diikuti oleh guru, seperti yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Bidang lomba yang diselenggarakan pun beragam, misalnya pengembangan media, penelitian guru, atau buku karya guru.

Dalam program kreatifitas guru dapat meningkatkan kinerja guru dimana guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas dan fungsi serta peran serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga dalam mengikuti lomba guru bisa mendapat pengalaman untuk diterapkan dalam sekolah.

Pelatihan

Untuk mencapai tujuan pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, peran-peran dari pihak sekolah melalui guru dan kepala sekolah menjadi sangat penting. Kinerja guru



menjadi tolok ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa, Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Metode 'on the job' merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan.

Seminar motivasi

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab meningkatkan kinerja para guru di sekolahnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memahami manajemen kinerja (performance management) guna meningkatkan keefektifan dan efisiensi program-program yang dirancangnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan capaian tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah harus memiliki keterampilan konseptual guna memikirkan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan kinerja organisasi sekolah secara komprehensif. Berdasarkan paparan tersebut, program-program yang dirancang oleh kepala sekolah menjadi hal yang krusial, karena dapat memengaruhi kinerja dari semua warga sekolah, salah satu program yang telah di rencanakan oleh kepala sekolah.

MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran di sekolah. Organisasi tersebut dibentuk sebagai forum pertemuan para guru mata pelajaran, selain itu juga sebagai sarana silaturahmi serta sebagai organisasi yang menampung berbagai gagasan para guru dan juga sebagai sarana menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing. Ini membuktikan bahwa begitu pentingnya pembentukan MGMP di dalam mengatasi persoalan yang dihadapi oleh guru di satuan pendidikan masing-masing. Dengan melalui MGMP diharapkan guru dapat mempertahankan kualitas kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama dalam dunia kerja. Peran serta MGMP dalam proses peningkatan kinerja guru, dituntut untuk melakukan berbagai terobosan-terobosan yang akan membangun pendidikan berkualitas.

c. Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan masa program sekolah dan pada masa akhir program, ada yang 1 minggu sekali, ada yang satu semester sekali dan ada yang satu tahun sekali. Monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh kepala sekolah. Adapun hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk dalam proses meningkatkan kinerja guru.

2. Gambaran Manajemen mutu pendidikan (kepemimpinan kepala sekolah yang efektif)

Manajemen peningkatan Kinerja guru didukung oleh beberapa faktor, sebagaimana di SMA Negeri 8 Bulukumba mengenai faktor pendukung yaitu:

1) Taat pada aturan sekolah

Ketaatan pada aturan atau disiplin adalah upaya mengendalikan diri dari sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang munculdari dalam hatinya.

Di SMA Negeri 8 Bulukumba di temukan bahwa siswa dan guru-gurunya serta seluruh stakeholder telah menunjukkan sikap/perilaku menaati kewajiban yang telah di tentukan dalam peraturan kedisiplinan yang berlaku disekolah yaitu dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah diatur sebelumnya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah JM yang menyatakan bahwa guru dan siswa telah melaksanakan tugasnya sesuai



dengan jadwal yang sudah diatur sebelumnya seperti guru harus mengajar tepat pada pukul 07.00 dan siswa harus datang sebelum pukul 07 dan itu sudah berjalan dengan baik.

2) **Motivasi**

Motivasi penting karena pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian, keberhasilannya ditentukan oleh hasil kerja guru. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada salam instansinya.

Pentingnya motivasi kepada guru, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Motivasi yang diberikan masing-masing guru tentunya berbeda-beda karena faktor-faktor yang mendorong seseorang dalam bekerja juga berbeda-beda satu sama lain.

Dalam memberikan motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan seseorang tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor rasio saja, tapi juga emosi. Oleh karena itu, dalam motivasi kepada guru seseorang pemimpin haruslah mempelajari, memahami, terlebih dahulu apa yang menjadi motif guru mau bekerja.

3) **Kerja sama**

Kerja sama sangat penting agar seluruh proses untuk mencapai tujuan menjadi lebih efisien, banyak bantuan untuk memecahkan masalah, dan membuat pekerjaan lebih cepat selesaikarena ada pembagia tanggung jawab kerja. Selain itu ide-ide kreatif dan unik pun bermunculan dari hasil diskusi. Latar belakang dan pengalaman beragam bisa menciptakan pengetahuan baru, saling membantu keterampilan, komunikasi, dan solusi yang optimal jika menghadapi masalah.

Kerja sama diperlukan untuk membangun komunikasi yang harmonis antara pihak sekolah dengan masyarakat hal itu diungkapkan oleh guru Ber inisial AY yang menyatakan bahwa untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua siswa dan menciptakan hubungan harmonis antara sekolah dengan lembaga sosial kemasyarakatan.

Kerja sama yang kuat bisa bertindak sebagai alat penggerak yang besar bagi rekan kerja. Mereka akan membantu satu sama lain, dan membangun kepercayaan didalam kelompoknya. Terutama ketika menghadapi situasi sulit, dukungan sangat penting bagi keberhasilan tujuan karena rekan kerja bisa mendapatkan arahan dan dukungan satu sama lain agar tetap fokus pada tujuan utama. jika sebuah tantangan ditangani secara perseorangan, maka berisiko mengalami keputusasaan dan membuat keputusan yang tidak rasional.

4) **Faktor penghambat Manajemen Peningkatan Kinerja Guru**

Selain faktor pendukung juga memiliki faktor penghambat. di SMA negeri 8 Bulukumba yaitu terbatasnya alokasi dana sekolah. Manajemen keuangan merupakan manajemen terhadap fungsi-fungsi keuangan. Fungsi-fungsi keuangan tersebut meliputi bagaimana memperoleh dana dan bagaimana menggunakan dana tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berwenang menentukan kegiatan yang harus di programkan dan memilih sumber-sumber dana untuk mendanai kegiatan tersebut namun penggunaan dana sekolah, ada juknis yang harus dipatuhi oleh kepala sekolah sehingga kebutuhan sekolah yang tidak ada dalam juknis akan menjadi masalah baru yang akan dicarikan solusinya.

Di SMA Negeri 8 Bulukumba kadang ada kebutuhan sekolah yang mendesak tetapi tidak dapat dipenuhi karena kebutuhan tersebut tidak ada dalam juknis. Hal tersebut di ungkapkan oleh guru AY yang menyatakan bahwa pembelanjaan dana sekolah betul-betul harus berdasarkan juknis sehingga guru kesulitan jika ada kebutuhan yang mendesak namun tidak ada dalam juknis kebijakan kepala sekolah dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak tersebut. Diperlukan keberanian seorang kepala sekolah dalam mengelola keuangan sekolah yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah.



C. Hasil Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dalam pembahasan hasil penelitian akan diuraikan mengenai peran kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 8 Bulukumba dan faktor pendukung manajemen peningkatan kinerja guru serta faktor penghambat manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba yang akan dipaparkan sebagai berikut:

a **Gambaran manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba**

1) **Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru**

terkait dengan indikator dibawah ini adapun yang menjadi fokus penelitian pada Manajemen peningkatan kinerja guru adalah meliputi gambaran manajemen peningkatan kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, faktor pendukung dan penghambat manajemen peningkatan kinerja guru

Menyusun RKS

Dalam menyusun rencana kerja sekolah tentunya seluruh stakeholder dilibatkan dalam penyusunan RKS setiap kegiatan pada satuan pendidikan dikelola atas dasar Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang merupakan penjabaran rinci dari Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) satuan pendidikan yang meliputi masa empat tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pada hakikatnya Rencana Kerja Sekolah merupakan rencana kerja jangka menengah yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu empat tahun, yang berkaitan dengan mutu lulusan yang ingin dicapai dan perbaikan komponen yang mendukung peningkatan mutu lulusan. Rencana kerja sekolah adalah sebagai kerangka acuan dalam mengembangkan sekolah, dasar untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan pengembangan sekolah, serta bahan acuan untuk mengajukan sumber daya pendidikan yang diperlukan dalam pengembangan sekolah.

Kepala sekolah yang SMA Negeri 8 Bulukumba telah menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah yang menyusun rencana kerja sekolah dimana indikator dari perencanaan adalah kepala sekolah menyusun rencana-rencana yang akan dilaksanakan dalam jangka panjang dan menengah, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 8 Bulukumba telah melibatkan seluruh warga sekolah dalam menentukan/ merumuskan rencana kerja sekolah agar sekolah lebih terarah tujuan yang ingin di capai.

Sekolah sebagai suatu lembaga atau intitusi mempunyai satu tujuan atau lebih. Dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut, perlu disusun rencana strategis dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Cara pencapaiannya dilakukan melalui berbagai perencanaan dan program kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah. Rencana Kerja Sekolah adalah salah satu komponen dari perencanaan program sekolah. Rencana kerja sekolah menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu sebagai dasar pengelolaan sekolah dalam mendukung peningkatan mutu lulusan. Kepala sekolah membentuk Tim kerja untuk menyusun rencana sekolah yang terdiri atas wakil kepala sekolah, guru, guru BK/konselor, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah sebagai ketua merangkap anggota.

Jadi rencana kerja sekolah adalah suatu dokumen yang memuat rencana program pengembangan sekolah empat tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki menuju sekolah yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan yang disusun oleh kepala sekolah bersama Tim kerja yang bertugas untuk menyusun rencana kerja sekolah tersebut. Rencana kerja sekolah harus disusun secara komprehensif dan menggambarkan upaya sekolah dalam mencapai Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan potensi sekolah dan dukungan lingkungan setempat. Oleh karena itu program kerja sekolah disusun berdasarkan hasil analisis.



Kemampuan kompetensi dan kemauan bekerja

Di SMA Negeri 8 Bulukumba guru memiliki kompetensi-kompetensi yang baik serta giat dalam bekerja, dimana guru Menurut Sumitro dkk (2002: 70), “Sekolah memerlukan guru yang memiliki kompetensi mengajar dan mendidik inovatif, kreatif, manusiawi, cukup waktu untuk menekuni profesionalitasnya, dapat menjaga wibawanya di mata siswa dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan”. Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting.

Menurut Suparlan (2006: 83). “Kompetensi minimal yang harus dimiliki guru meliputi: menguasai materi, metode dan system penilaian, namun jika tidak dilandasi penguasaan 20 kepribadian keguruan dan ketrampilan lainnya, guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional”. Jika guru menguasai dan melaksanakan kesepuluh kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru yang efektif.

Guru yang mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik. Terkait dengan penguasaan materi bahan ajar, guru dituntut dapat menggunakan strategi dan metode mengajar yang tepat serta melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus-menerus dan jujur. Selain itu penguasaan materi, guru juga dituntut memiliki antusiasme yang tinggi dalam arti memiliki semangat senang mengajar dengan penuh kasih sayang. Kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan menjadi syarat utama bagi terbentuknya guru yang efektif.

Menumbuhkan Sifat Kerjasama Dan Keharmonisan Yang Baik Pada Semua Elemen Di Lembaga Sekolah

Dalam meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari bagaimana kepala sekolah dalam menumbuhkan kerja sama antara pemimpin dan guru-guru maupun seluruh stakeholder sekolah agar visi misi sekolah dapat tercapai. Kerjasama dalam bidang pendidikan menurut Epstein (Nurul Arifiyanti, 2015:2) adalah hubungan sekolah dan keluarga yang ideal dimana keduanya saling mengenal, menghormati, dan saling memberikan kepercayaan demi terciptanya proses belajar mengajar yang optimal.

Tujuan kerjasama adalah agar sekolah dapat menjangkau orang tua dan menyadarkan bahwa mereka mempunyai peran dan bertanggung jawab pada proses belajar anak. Kegiatan ini juga akan memberikan dampak positif bagi orang tua dengan memperoleh tambahan pengetahuan tentang perkembangan anak didik. Bentuk kerjasama sekolah dan orang tua yang dapat dilakukan yaitu parenting, komunikasi, volunteer, keterlibatan orang tua pada pembelajaran anak di rumah, di sekolah, dan membuat keputusan antara lembaga pendidikan dan lingkungan sekitar. Vaden –Kierman dan McManus (Nurul Arifiyanti, 2015: 3) menyatakan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan mempunyai berbagai macam tingkatan mulai dari bentuk sederhana yaitu mengontrol dan menilai perubahan anak ketika di sekolah, bertisipasi dalam evaluasi program, dan pembuatan keputusan dalam program. Kerjasama antara orangtua dan guru dimulai pada setiap awal tahun ajaran baru. Banyak orangtua menyerahkan anak-anaknya pada sekolah untuk dididik kembali. Tentunya hal ini bisa diartikan sebagai sebuah kepercayaan besar yang diberikan keluarga pada sekolah dalam mendampingi anak-anak menggapai cita-citanya. Hadirnya orangtua dan anaknya adalah sebuah anugerah bagi sekolah untuk terus menjalankan proses pendidikan di sekolah yaitu dengan



adanya murid yang masuk. Sesungguhnya pendidikan anak ada dalam tanggung jawab keluarga dan sekolah. Hal ini mengisyaratkan perlu adanya peran dan kerjasama

Dalam rapat kerja tentunya kepala sekolah dan seluruh stakeholder membuat beberapa program yang akan dilaksanakan kedepannya, salah satu program yang di rencanakan dalam rencana kerja sekolah adalah seminar motivasi dengan adanya seminar-seminar motivasi yang di rencanakan oleh kepala sekolah akan membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Maksud penyusunan program kerja disekolah dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hasil-hasil yang telah dicapai, program-program yang akan dilaksanakan serta masalah - masalah yang dihadapi sekolah untuk jangka waktu 8 tahun (jangka panjang), 4 tahun (jangka menengah) dan tahun pelajaran 2018 -2019 (jangka pendek). Sebagai pedoman kerja semua stakeholder sekolah dalam melaksanakan tugas mengajar, mengelola dan membina kegiatan pelajaran tahun pelajaran 2018-2019. Dengan tujuan Tujuan program kerja ini, memberikan landasan dan arah yang jelas dalam melaksanakan tugas selama kegiatan pendidikan berlangsung, sebagai alat kontrol pelaksanaan kegiatan sekolah, sebagai tolak ukur dalam menilai hasil kerja, dan sebagai sumber data dan informasi bagi penentuan kebijakan dan keputusan pimpinan.

2) Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru

Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru dimulai dari pengorganisasian personil yang terlibat sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing personil tidak tumpang tindih dan bekerja sesuai dengan kewenangan individu. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan terutama sumber daya manusia agar kegiatan pencapaian tujuan dapat dilakukan. Tim pelaksana Manajemen transformasional peningkatan kinerja guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya, sehingga di dalam kegiatan organisasi tersebut memperlihatkan jelas kedudukan masing- masing. Hal ini sependapat dengan Ernets dalam Handoko (2000: 14) yang menyatakan bahwa kegiatan pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang memiliki peran penting dalam pembagian kerja, sehingga dalam mewujudkan dan melaksanakan semua kegiatan organisasi.

Pelaksanaan adalah keseluruhan pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas, kewenangan, dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kegiatan kesatuan yang telah ditetapkan (Siagian, 1983: 13). Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting. Setiap instansi merupakan satu kesatuan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan manajemen yang baik maka dari itu agar kegiatan berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga terkoordinir maka setiap anggota dalam sebuah instansi harus mengetahui tugas, wewenang dan fungsinya masing-masing.

Selanjutnya, tahapan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan dilakukan, implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan, sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan.

Dari paparan sebelumnya dikemukakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan proses peningkatan kinerja guru bertujuan agar guru semakin berkembang dan mempunyai kemampuan dalam mengabdikan di SMA Negeri 8 Bulukumba sesuai dengan tugas dan bidangnya.

Kegiatan belajar mengajar

Dalam kegiatan belajar mengajar guru diawasi oleh wakil kurikulum SMA Negeri 8 Bulukumba Hal ini dilaksanakan dan dikontrol oleh wakil kurikulum yang meliputi pembagian jam mengajar guru (beban kerja), terlambat atau tidak guru datang, dan ada atau tidak guru di



dalam kelas. Kegiatan belajar-mengajar merupakan inti dan pelaksanaan kurikulum baik-buruknya mutu pendidikan atau mutu lulusan dipengaruhi oleh mutu kegiatan belajar-mengajar. Bila mutu lulusannya bagus dapat diproduksi bagus mutu kegiatan belajar-mengajarnya juga bagus: atau sebaliknya, bila mutu kegiatan belajar-mengajarnya bagus, maka mutu lulusannya juga akan bagus. Di lingkungan sekolah, para siswa memiliki kemampuan yang heterogen, baik kemampuan awal, minat, dan gaya belajarnya masing-masing. Mengajar anak-anak yang memiliki kemampuan heterogen pun berbeda dengan mengajar anak-anak yang memiliki kemampuan homogen. Oleh karenanya sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung perlu dilakukan perencanaan kegiatan belajar mengajar.

Kegiatan belajar mengajar akan berbeda baik dalam strategi, kegiatan media, dan metode dalam setiap pelaksanaannya. Beberapa kegiatan belajar mungkin dilakukan berdasarkan literatur-literatur tertentu, sementara yang lainnya belajar yang sama akan lebih efektif apabila melalui observasi dan eksperimen. Beberapa anak memerlukan alat bantu tulis untuk mengingat sesuatu, mungkin yang lainnya cukup dengan hanya mendengarkan. Beberapa siswa mungkin memerlukan kertas dari pensil untuk mengingat suatu hubungan tertentu. sementara beberapa siswa lainnya cukup mengingat dengan hanya melihat saja. Beberapa siswa mungkin lebih senang belajar secara individual, sedangkan yang lainnya lebih senang secara berkelompok, Hilda Taba mengemukakan, bahwa berbedanya kebutuhan individu berbeda pula di dalam teknik belajar dalam upaya mengembangkan dirinya. Dewasa ini isitilah strategi belajar banyak dipergunakan di dalam teori kognitif dan penelitian. Hal itu berhubungan dengan strategi individu dalam hal pemusatan perhatian, pemecahan masalah. mengingat dan mengawasi proses belajar dan pemecahan masalah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa di SMA Negeri 8 Bulukumba benar-benar dikontrol oleh wakil kurikulum jadi dengan adanya pengontrolan guru lebih efektif dan efisien dalam mengajar.

Pertemuan ilmiah guru

Pertemuan ilmiah guru meliputi diskusi panel, seminar, konferensi, simposium, diskusi, academic workshop (lokakarya), dan seminar kolegial. Dengan adanya pertemuan ilmiah ini guru-guru SMA Negeri 8 bulukumba memiliki wawasan luas di sebabkan karena kepala sekolah selalu memotivasi guru-guru dalam mengikuti workshop-workshop diluar sekolah tanpa meninggalkan kewajibannya sebagai guru disekolah, kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar.

Pengembangan diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran atau pembimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah . kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dimana kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang ditetapkan dan atau meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi diatas standar kompetensi profesi dalam waktu tertentu, dan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau diatas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.

Lomba kreativitas guru



Guru SMA Negeri 8 Bulukumba dalam hal ini diikutsertakan dalam suatu lomba. Melalui keikutsertaan guru dalam lomba akan mendapatkan pengalaman dari peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan sekolah, maka guru dapat menerapkan dan/atau memodifikasi pengalaman yang didapatkan dari ajang lomba tersebut. Banyak sekali ajang lomba kreativitas yang dapat diikuti oleh guru, seperti yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Bidang lomba yang diselenggarakanpun beragam, misalnya pengembangan media, penelitian guru, atau buku karya guru. Lomba kreativitas guru bertujuan agar kemampuan guru dalam bidang akademis dan/atau profesional terus meningkat, serta dapat menerapkan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian serta memperkaya budaya nasional.

Kreativitas guru Hamzah (2012), adalah “kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru di sini bukan berarti harus sama sekali baru, tetapi dapat juga sebagai kombinasi dari unsur-unsur yang telah ada sebelumnya”. 1 Profesi guru sebagai bidang pekerjaan khusus dituntut memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu nilai keunggulan yang harus dimiliki guru adalah kreativitas.

Jadi kreativitas merupakan kemampuan untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berpikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan unik atau kemampuan untuk mengkombinasikan sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lain agar lebih menarik. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, atau kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Guru harus berpacu dalam pembelajaran dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, “untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, diperlukan ketrampilan. Diantaranya adalah ketrampilan pembelajaran atau ketrampilan mengajar”. Agar tercipta pembelajaran yang kreatif, profesional dan menyenangkan, diperlukan adanya ketrampilan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru

Mulyasa, (2014) mengatakan bahwa ada 8 keterampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu ketrampilan bertanya, memberi penguatan, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka dan menutup pelajaran, membimbing diskusi kelompok kecil, mengelola kelas serta mengajar kelompok kecil dan perorangan. Mengadakan variasi yang dimaksud di atas yaitu variasi dalam kegiatan pembelajaran seperti pada penggunaan metode dan media pembelajaran. Dengan demikian, sebenarnya “kreativitas merupakan ketrampilan, artinya siapa saja yang berniat untuk menjadi kreatif dan ia mau melakukan latihan-latihan yang benar, maka ia akan menjadi kreatif”.

Pelatihan

Pelatihan di SMA Negeri 8 Bulukumba Guna mendukung guru menyelesaikan tugasnya, sekolah mengirim guru pada kegiatan pelatihan, atau sekolah dapat menyelenggarakan sendiri kegiatan pelatihan untuk guru. Sekolah menyelenggarakan pelatihan pengembangan media pembelajaran berbasis blended learning, pelatihan pembelajaran online, pelatihan tulisan profesional (penelitian, jurnal, atau tulisan populer di media massa), dan pelatihan penerapan pembelajaran modern (disertai demonstrasi mengajar untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru).

Seminar motivasi

Guru dikirim untuk mengikuti seminar yang dapat meningkatkan motivasi guru, seperti mengikuti seminar Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, terutama berkaitan dengan ketenangan hati dan jiwa guru sebagai seorang



pendidik. ESQ bertujuan membentuk karakter melalui penggabungan tiga potensi manusia yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual (ESQ Leadership Center, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, seminar motivasi kerja guru sangat baik. Hal ini perlu diupayakan oleh kepala sekolah agar para guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru meliputi faktor internal maupun eksternal (Uno, 2008; Ryan dan Deci, 2000). Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya; sedangkan faktor eksternal meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Sejalan dengan itu, Karwati & Priansa (2013) menyarankan beberapa kegiatan yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru antara lain menerapkan manajemen yang terbuka, menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan yang baik, menerapkan pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, menilai kemampuan belajar siswa, dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan. MGMP merupakan salah satu pertemuan yang mewadahi kelompok kerja guru. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh guru dalam forum MGMP adalah: (1) pendalaman materi; (2) pembuatan perangkat kegiatan belajar mengajar; (3) peningkatan praktik kegiatan belajar mengajar; dan (4) evaluasi pembelajaran. Kegiatan tersebut sangat menunjang kinerja guru di sekolah, terutama dalam bidang pengelolaan kelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak sekolah SMA Negeri 1 Bulukumba telah berupaya dan berusaha dalam hal meningkatkan kompetensi guru dan kompetensi profesional guru. Bentuk pelatihan yang diberikan oleh pihak sekolah yaitu MGMP mandiri, adapun pelatihan dari dinas terkait melalui MGMP eksternal, pelatihan instruktur K13 dan penulisan karya ilmiah. Dampak dari pelatihan yang telah diberikan oleh pihak sekolah maupun dinas terkait dapat dilihat dari hasil perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 8 Bulukumba.

3) **Evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru**

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. *Pertama*, supervisi *Kedua*, Penilaian Kinerja guru.

Supervisi

Di SMA Negeri 9 Bulukumba telah melakukan evaluasi dimana kepala sekolah dan rekan-rekannya melakukan supervisi jadi memang ada tim khusus dalam mensupervisi guru. Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi



yang tepat sebagai dasar untuk untuk pengambilan keputusan. Sesuai pendapat Gronnlund dalam Fauzi (2013: 13) mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, dan mengintegrasikan informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Seorang pimpinan sekolah harus jeli mengidentifikasi dan mengklasifikasikan per-masalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk untuk pengambilan keputusan. Sesuai pendapat Gronnlund dalam Fauzi (2013:13) mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis, dan mengintegrasikan informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Seorang pimpinan sekolah harus jeli mengidentifikasi dan mengklasifikasikan permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada di sekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru.

Masalah yang muncul berupa kekurangdisiplinan guru akan berdampak pada kesejahteraan mereka dan disiplin kehadiran guru. Hal ini berkenaan dengan pembayaran uang makan bagi pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan Kementerian Agama. Sesuai dengan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 45 tahun 2015 bahwa bagi pegawai negeri sipil yang terlambat hadir apalagi tidak hadir maka tidak dapat dibayarkan uang makannya. Kebijakan ini juga diperkuat oleh peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 72/PMK.05/2016. Demikian juga halnya berkenaan dengan guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya akan berdampak pada pembayaran tunjangan profesinya. Guru tidak dapat dibayarkan tunjangan profesinya bila mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan sertifikatnya. Hal ini sesuai dengan keputusan Direktur Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia nomor 1952 tahun 2016 tentang petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi guru bagi guru Madrasah. Bila tidak dibayarkan tunjangan profesinya maka kinerja guru akan berkurang.

Penilaian hasil kinerja guru.

Hasil penilaian Kinerja Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang



dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/ madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

b. Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Bulukumba

Selain faktor pendukung juga memiliki faktor penghambat. di SMA negeri 8 Bulukumba yaitu terbatasnya alokasi dana sekolah. Fungsi-fungsi keuangan tersebut meliputi bagaimana memperoleh dana dan bagaimana menggunakan dana tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berwenang menentukan kegiatan yang harus di programkan dan memilih sumber-sumber dana untuk mendanai kegiatan tersebut namun penggunaan dana sekolah, ada juknis yang harus dipatuhi oleh kepala sekolah sehingga kebutuhan sekolah yang tidak ada dalam juknis akan menjadi masalah baru yang akan dicarikan solusinya.

Di SMA Negeri 8 Bulukumba kadang ada kebutuhan sekolah yang mendesak tetapi tidak dapat dipenuhi karena kebutuhan tersebut tidak ada dalam juknis. Hal tersebut di ungkapkan oleh guru AY yang menyatakan bahwa pembelanjaan dana sekolah betul-betul harus berdasarkan juknis sehingga guru kesulitan jika ada kebutuhan yang mendesak namun tidak ada dalam juknis kebijakan kepala sekolah dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak tersebut. Diperlukan keberanian seorang kepala sekolah dalam mengelola keuangan sekolah yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Menurut salah satu informan SMA Negeri 8 Bulukumba yang berinisial AF bahwa terkadang dalam mengikuti lomba dia menggunakan yang pribadi berhubung didalam juknis tidak ada anggaran untuk lomba sehingga siswa yang sungguh-sungguh dalam mengikuti lomba maka dia tetap ikut.

D. Kesimpulan

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba dilihat dari :

1. Gambaran Manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif.
2. Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional tersebut dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya.
3. Monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya.



4. Faktor Pendukung di SMA Negeri 8 Bulukumba adalah Taat pada aturan sekolah motivasi dan kerjasama masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru terbatasnya alokasi dana.

E. Saran

Setelah menyimak hasil atau temuan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi atau saran dalam manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 8 Bulukumba:

1. Kepala sekolah perlu memberikan penguatan kepada guru yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik, meskipun dengan penguatan yang sederhana seperti pernyataan puas atau pujian. Penguatan diberikan agar guru merasa hasil pekerjaannya dihargai dan diapresiasi, sehingga guru akan merasa senang dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Bila tidak dilakukan, maka akan dikhawatirkan guru akan merasa tidak diapresiasi.
2. Kepala sekolah harus menegaskan dan menggalakkan kepada guru akan pentingnya IT atau layanan internet di sekolah untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan dan pembelajaran, sehingga guru dapat memanfaatkan kemajuan ilmu dan teknologi, seperti membuat blog. Sebab saat ini ilmu pengetahuan selalu berkembang dan guru perlu meng-update ilmu pengetahuan, sehingga materi yang diajarkan tidak monoton.
3. Kepada guru yang telah berulang kali tidak disiplin sebaiknya mendapatkan sanksi sebab sanksi tersebut tentunya akan membuat efek jera bagi guru sehingga kinerja yang bersangkutan dapat terus meningkat. Bila tidak ada sanksi terhadap guru maka dimungkinkan ia akan mengulangi kembali perbuatan melanggar disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Zaiyadi. (2013). Kinerja kepala sekolah menengah atas negeri dalam meningkatkan mutu sekolah (studi deskriptif kualitatif di sma negeri 8 seluma) (tesis). Program studi magister administrasi pendidikan program pascasarjana fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas bengkulu, bengkulu
- Adair, J. (2004). Handbook of Management and Leadership. London: Thorogood.
- Adipriyono, P. (2016). Strategi Manajemen Peningkatan Mutu Prestasi Non Akademik Siswa SDIT Harapan Bunda Purwokerto (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan.
- Anita, 2017. Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga. Tesis Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Arifin & Barnawi. 2012. Etika dan profesi kependidikan. Jogjakarta: Ar-Ruzz media
- Arismunandar, 2006. Manajemen Pendidikan Peluang dan Tantangan. Makassar: Universitas Negeri Makassar.



- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bafadal. Ibrahim. 2003. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Jakarta: BumiAksara.
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. Administrasi dan Pengelolaan Sekolah. Jakarta: Balai Pustaka
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK, Depdiknas.
- Fadhli, m. (2016). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. Jurnal manajemen pendidikan, VII.
- Fahmy. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta. Skripsi: UNY.
- Fattah, Nanang, 2008, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fidler, B. 2002. Strategic Management for School Development. London: Paul Chapman Publishing.
- Hadis, a., & nurhayati. (2010). Manajemen mutu pendidikan. Bandung: alfabeta.
- Hammond, L. D., dkk. (2010). Preparing Principals For A Changing World. San Francisco. Jossey-Bass.
- Hamzah dan Mohamad. 2012. Belajar dengan Pendekatan PAILKEM. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harun, c. Z., ibrahim, s., & nur, m. (2016). I. Jurnal administrasi pendidikan issn 2302-0156 pascasarjana universitas syiah kuala.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2008). Organizational Behavior, 13th. South-Western. Cengage Learning
- Hoy,c, jardine, & wood,m. (2005). Improving quality in education. London and new york: falmer press.



- Hussey, D. 1998. *Strategic Management From Theory to Implementation*. Oxford: Butterworth-Heineman.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.
- Karwati, e, p., d.j. (2013). *Kinerja dan profesionalisme kepala sekolah: membangun sekolah yang bermutu*. Bandung: alfabeta.
- Koentjaraningrat, (2008). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Koentjaraningrat. 1983. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia. Jakarta
- Komariah, A. dan Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung. Bumi Aksara.
- Kristiawan, (2017). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: cv. Budi utama.
- Manullang, 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Jakarta.: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Merry, M. S. (2007). *Culture, Identity, and Islamic Schooling (A Philosophical Approach)*. United States: Palgrave Macmillan.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A method of Source book*. United Stated: Sage.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Bandung: Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhaimin dkk, 2010. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana
- Mulyasa, E, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E, m., e. (2013). *Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan: kemandirian guru dan kepala sekolah*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- mutu peserta didik di smk muhammadiyah 1 paguyangan kabupaten brebes (tesis). Program pascasarjana institut agama islam negeri purwokerto, brebes.



- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standart Nasional Pendidikan.
- Pidarta, M. (2005). *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Seri Manajemen Pendidikan. Jakarta: Grasindo.
- Rahman, t. (2012). Paradoks manajemen mutu o standarisasi pendidikan di indonesia, *Jurnal Lisan AL-HAL* 4.
- Reski, Dwi Pipit, 2016. *Upaya Guru Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Sebagai Pendidik Di Smp Negeri 9 Purwokerto*. (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
- Rivai, Veithzal,dkk.2010. *Education Management Analisis Teori dan Praktik*. :PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Jakarta: Erlangga. 240 | TADBIR : *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 02, 2017.
- Rohiat. (2008). *Manajemen sekolah*. Bandung: PT. Refika aditama.
- Rosmiati, T dan Kurniady, D. A. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Dalam Riduwan (Ed.), *Manajemen Pendidikan* (hlm. 125-162). Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: alfabeta.
- Sallis, e. (2005). *Total quality management in education*. London: kogan page limited. London: kogan page limited.
- Siahaan, A. dkk. 2006. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Soebagio, Admodiwiro. 2000. *Manajemen Pendidikan*. PT Ardadizya, Jakarta.
- Sondan, s. (2013). *Filsafat administrasi*. Jakarta: bumi aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 1997. *Pengembangan Kurikulum: teori dan praktik*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Suprihatiningrum,Jamil, 2013. *Guru Profesionalisme*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,



Syukron, (2016). Implementasi manajemen mutu terpadu (studi transformatif pada perguruan tinggi). Jurnal penelitian, 10.

Undang-Undang Republik Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman, samad. (2014). Meningkatkan mutu pendidikan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah. Jurnal ilmiah didaktika, no. 1, 13-31, 15.

Usman. Husaini. 2009. Manajemen teori, praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Wahjosumidjo, 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo.

Wahyuni, Sri 2013. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma) (Tesis). Universitas Bengkulu.

Widagdorini, H. N. (2017). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 Di Sd Negeri Timpik 01(Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Widagdorini, H. N. 2017. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 Di Sd Negeri Timpik 01(Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yuniarsih & suwanto. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Zubair. A 2017. Manajemen Mpeningkatan Mutu. Jurnal ilmiah manajemen pendidikan program pascasarjana. Vol 2 no IV, ISSN 1979-732X

