

**KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU
(STUDY KASUS SMK BATIK 1 SURAKARTA)**

Norma Puspitasari, M.Pd

Politeknik Indonusa Surakarta
Email : Norma_sari_85@yahoo.com

Abstrak

Peranan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola sekolah merupakan faktor kunci keberhasilan sekolah termasuk meningkatkan kinerja guru. Atas dasar itu, penelitian ini difokuskan pada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dilakukan SMK Batik 1 Surakarta dengan menggunakan rancangan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi : (1) wawancara mendalam (in-depth interview), (2) pengamatan terlibat (observation participation), dan (3) dokumentasi. Informan dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling yang dipadukan dengan snowball sampling. Data yang terkumpul melalui teknik tersebut diorganisir, ditafsirkan, dan di analisis dalam kasus (within analysis) maupun analisis lintas kasus (cross case analysis). Kredibilitas data dicek dengan prosedur triangulasi, verifikasi data/cross check, dan pengecekan mengenai kecukupan referensi.

Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta meliputi: (a) Perencanaan berdasarkan visi, misi, tujuan sekolah, dan kebutuhan (need assesment), (b) Melibatkan seluruh unsur civitas akademika sekolah, (c) Melakukan rekrutmen guru GTT baru dan melakukan analisis jabatan pekerjaan, (2) Pengembangan yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta meliputi: (a) Mengikuti dalam diklat, seminar, maupun workshop, (b) Studi lanjut, (c) Revitalisasi MGMP, (d) Membentuk forum silaturahmi antar guru, (e) Meningkatkan kesejahteraan guru, (f) Penambahan fasilitas penunjang, (g) Mengoptimalkan bimbingan konseling, (h) Studi banding ke sekolah/sekolah lain, dan (i) sertifikasi guru. Sedangkan evaluasi yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta meliputi: (a) melakukan supervisi, baik secara personal maupun kelompok, (b) Teknik yang digunakan adalah secara langsung (directive) dan tidak langsung (non directive), (c) Aspek penilaian dalam supervisi adalah presensi guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan siswa, RPP, dan silabus. (d) menggunakan format Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3).

Dari hasil penelitian ini disarankan sebagai berikut: (1) untuk kepala SMK Batik 1 Surakarta ini agar mempertahankan kualitas pendidikan yang diraih dan melakukan studi banding untuk mencari gagasan yang lebih baik. (2) untuk penyelenggara sekolah lain agar menjadikan sekolah ini sebagai model atau percontohan, sehingga dapat mencapai prestasi yang sama. (3) untuk pengambil kebijakan agar segera dilaksanakannya sertifikasi kepala sekolah dan memberikan otonomi yang lebih luas. (4) untuk peneliti lain agar dilakukan penelitian lebih lanjut yang mampu mengungkapkan lebih dalam tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ditinjau dari media fokus yang lain. Sebab penelitian ini mengandung sejumlah keterbatasan..

Kata kunci : Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Gurum *Studi*

1. PENDAHULUAN

Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga

kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan

penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional.

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan kinerja ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Seorang guru yang profesional menurut muhaimin harus mempunyai karakteristik yakni (1) komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap continuous improvement. (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu / pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih ketrampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Secara operasional kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggungjawab dalam merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya (resources) sekolah, kepala sekolah merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang dipimpinnya menuju sekolah yang bermutu. Bermutu dibidang pelayanan, dibidang pembelajaran, dibidang sarana prasarana, pengembangan SDM, dibidang presentasi akademik dan non akademik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mendorong untuk mengkaji dan meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru mata pelajaran UN menjadi sebuah penelitian. Penelitian ini dilakukan di SMK Batik 1 Surakarta. Sedangkan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan yang dilakukan oleh kepala Sekolah SMK Batik 1 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru mata pelajaran UN
2. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan yang dilakukan oleh kepala Sekolah SMK Batik 1 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru mata pelajaran UN
3. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi yang dilakukan oleh kepala Sekolah SMK Batik 1 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru mata pelajaran UN?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Charles adalah “competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, orang harus mempunyai kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan ketrampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

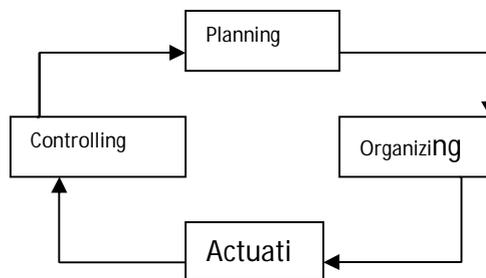
2. Pengertian Manajerial

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sesuai pendapat George R Terry dalam sutopo yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup kegiatan – kegiatan :

- a. Perencanaan (planning): Budgetting, programming, Decision Making, Forecasting;
- b. Pengorganisasian (organizing): structuring, Assembling Resources, Staffing

- c. Penggerakan (directing): coordinating, directing, commanding, motivating, leading, motivating
- d. Pengawasan (controlling): monitoring, evaluating, reporting yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya.

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



Seorang manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi – fungsi manajemen (Planning, organizing, actuating, controlling), juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Wayan koster mengemukakan bahwa dalam konteks MPMBS, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan: (1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, (2) kepala administrasi, (3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan (4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin

keseluruhan pelaksanaan tugas – tugas pendidikan di sekolah.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan-perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya seperti misalnya dalam tingkat kematangannya, latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya. Kepala Sekolah Profesional

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992).

2. Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan

keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

D. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan;

Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

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

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang

dilaksanakan di sekolah, –seperti : MGMP/MGP tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional dan sebagainya–, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti : kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

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

d. Kepala sekolah sebagai supervisor
Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas

sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru ? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan (E. Mulyasa, 2003).

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

sebagai Motivator, E. Mulyasa, 2002).

- g. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

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

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alasan utama pemilihan jenis penelitian deskriptif ini untuk memaparkan variabel yang dipilih untuk bisa dievaluasi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK Batik 1 Surakarta dengan menggunakan kepala sekolah dan guru sebagai media penelitian. Variabel utama yang digunakan untuk pengukuran adalah sistem manajerial kepala sekolah, kinerja guru mata pelajaran UN dan hasil belajar siswa mata pelajaran UN. Sedangkan untuk variabel moderator adalah Kinerja guru

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan langsung yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden yang telah dipilih yaitu pada guru mata pelajaran UAN. Wawancara dan informasi lainnya yang mendukung data primer.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan daftar pertanyaan secara tertulis untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari para responden.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya secara langsung kepada responden dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang tidak didapatkan melalui kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan penelitian

Terdapat beberapa temuan penelitian di SMK Batik 1 Surakarta yaitu:

1. Perencanaan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Batik 1 Surakarta.
 - a. Perencanaan peningkatan Kinerja guru disusun pada awal tahun pelajaran merujuk pada visi misi sekolah, dan analisis kebutuhan.
 - b. Melakukan rekrutmen guru baru sesuai kebutuhan, yaitu dengan rangkaian kegiatan sebagai berikut: 1) Melakukan persiapan penerimaan pelamar, 2) seleksi nilai akademik, 3) wawancara dan tes mengajar, 4) Meneliti latar belakang pelamar
- a. Pengembangan Peningkatan Kinerja Guru di SMK Batik 1 Surakarta
 - a. Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah (Pendidikan dan latihan (up grading/in-service training), workshop, dan seminar)
 - b. Penyediaan Fasilitas Penunjang
 - c. Mengikutkan Dalam Program Sertifikasi Guru
 - d. Studi Lanjut
 - e. Memberikan tunjangan/bonus pada guru yang berprestasi dan guru yang paling profesional
 - f. MGMP
- b. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru di SMK Batik 1 Surakarta
 - a. Dalam meningkatkan Kinerja guru, Kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta mengadakan evaluasi terhadap perkembangan guru. Evaluasi yang dilakukan adalah

dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru.

- b. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu:
 - 1) Teknik kunjungan kelas
 - 2) Pembicaraan pribadi
 - 3) Diskusi kelompok
- c. Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah hasil tes siswa, silabus dan RPP guru, media dan metode yang digunakan guru.
- d. Apabila terdapat guru yang memiliki kendala secara pribadi kepala sekolah membicarakan secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan solusinya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Batik 1 Surakarta dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi faktor determinan dalam proses manajemen peningkatan kinerja guru, disamping itu, pelaksanaan proses manajemen mulai dari perencanaan, pengembangan hingga evaluasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru pada hakikatnya adalah tindakan dan kebijakan yang harus diambil kepala sekolah secara adil dan bijaksana dalam rangka mengarahkan dan membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. inovasi juga perlu dilakukan mengingat SMK Batik 1 Surakarta sudah lama berdiri tapi jumlah siswa yang sekolah semakin berkembang, SMK dari awal berdiri hanya mempunyai dua kelas pada setiap jenjang kelas. dalam hal ini kepala sekolah, komite sekolah beserta guru harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan mutu sekolah, sekolah yang terakreditasi B telah berusaha terakreditasi A, perlunya sarana yang lengkap untuk menunjang dan menarik minat siswa baru untuk bersekolah di SMK ini. Sehingga pada akhirnya mereka akan menjadi sosok yang yang dihormati, disegani, memiliki kualifikasi yang memadai, wawasan dan skillnya terus meningkat serta akan menjadi panutan yang baik bagi peserta didik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perencanaan yang dilakukan Kepala SMK Batik 1 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru.
 - c. Perencanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta adalah berdasarkan visi, misi, tujuan sekolah, dan kebutuhan sekolah.
 - d. Dalam merencanakan peningkatan kinerja guru kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta melibatkan seluruh unsur civitas akademika sekolah termasuk guru
 - e. Perencanaan peningkatan kinerja guru dilakukan dalam rapat kerja yang diadakan pada awal tahun pelajaran dan awal semester dan dijabarkan dalam rencana strategis dan rencana operasional sekolah.
2. Pengembangan yang dilakukan Kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru.
 - a. Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah (Pendidikan dan latihan (up grading/in-service training), workshop, dan seminar) SMK Batik 1 Surakarta selalu menugaskan guru-gurunya secara bergantian untuk mengikuti pelatihan, workshop yang dapat menunjang menjadi guru profesional, di antaranya: Work Shop Kurikulum , Workshop PTK, Workshop pelatihan dan pengembangan silabus dan RPP, pelatihan metodologi pembelajaran berbasis IT.
 - b. Penyediaan Fasilitas Penunjang, Adapun fasilitas yang sudah dimiliki SMK Batik 1 Surakarta adalah perpustakaan dengan aneka ragam buku wajib dan penunjang, laboratorium Bahasa, Lab Produktif, dan Lab komputer yang semakin dikembangkan guna menyiapkan ujian CBT bagi siswa kelas XII.
 - c. Mengikutkan Dalam Program Sertifikasi Guru, Semua PNS dan GTY sudah sertifikasi dan GTT yang sangat berkompeten.
 - d. Studi Lanjut, Kepala SMK Batik 1 Surakarta selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada guru-guru dan memberikan waktu dan kesempatan untuk melakukan studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
 - e. Memberikan tambahan/tunjangan gaji. Kepala SMK Batik 1 Surakarta memberikan tambahan intensif bagi tambahan jam pelajaran, piket, HR, guru yang mempunyai prestasi dan yang dan guru yang paling profesional. hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi bagi guru yang lain untuk menjadi guru yang profesional.
 - f. Revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) SMK Batik 1 Surakarta
 - g. SMK Batik 1 Surakarta kurang maksimal dalam mengikuti program MGMP, seharusnya semua guru mengikuti MGMP yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam pembelajaran.
3. Evaluasi yang dilakukan Kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta dalam meningkatkan kinerja guru.
 - a. Dalam meningkatkan kinerja guru, Kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta mengadakan evaluasi terhadap perkembangan guru. Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru.
 - b. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas, pembicaraan pribadi, diskusi kelompok
 - c. Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah hasil tes siswa, silabus dan RPP guru, media dan metode yang digunakan guru.
 - d. Apabila terdapat guru yang memiliki kendala secara pribadi kepala sekolah membicarakan secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan solusinya.

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, bersama ini kami sarankan kepada:

1. Kepala sekolah agar selalu meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dibidang manajerial supaya tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.
2. Kepala sekolah sebagai supervisor seyogyanya secara kontinu memberikan arahan, bimbingan dan penilaian terhadap kegiatan guru khususnya dalam kegiatan belajar mengajar agar lebih berkembang dan berkualitas dalam bidang yang ditekuni.
3. Bagi guru perlu adanya peningkatan kemampuan profesional, sehingga mampu membawa siswanya kearah kemajuan sebagaimana tuntutan kemajuan masyarakat dewasa ini. Untuk menambah profesionalnya guru bisa mengikuti seminar-seminar, penataran atau workshop yang dapat menunjang kegiatan belajar.

5. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2001. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik, Edisi Revisi VI. Jakarta: Rieneka cipta.
- Aziz Wahab, Abdul. 2008. Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan, Bandung: AlfaBeta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu:Yogyakarta Jurnal Penelitian Pendidikan
- Bafadal, Ibrahim . 2006. Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah ,Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Damayanti, Sri. Kinerja kepemimpinan Kepala sekolah. (online) (<http://Akhmadsudrajat.wordpress.com> , diakses pada tanggal 30 April 2014).
- Danim, Sudarwan . 2006. Visi Baru Manajemen, Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah. Nanang. 2004. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- G.A. Gorry and M.S. Scott, A Framework for Management Information Systems, Sloan Management Review, Fall 1971
- Khozin, 2007. Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN Kota Blitar. Skripsi PPs UIN Malang.
- Kunandar. 2009. Guru Profesional, Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan(KTSP)dan Suskes dalam Sertifikasi Guru, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Lexy J., Moleong. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pada bab; IV, pasal 8 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.
- Mulyasa, E. 2002.Manajemen berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002
- _____. 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.