

PENINGKATAN KINERJA GURU BERBASIS MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH PADA SD NEGERI DI KABUPATEN ACEH BESAR

Jalaluddin¹, Rossiana Ginting²

¹Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh

²Universitas Bina Bangsa Getsempena, Banda Aceh

Corresponding Author: jalaluddin@serambimekah.ac.id

Abstract

Principal management is the process of planning, organizing, implementing and supervising whole school component in order to advance teacher performance effectively and efficiently. The study objectives are to determine: (1) Planning; (2) Organizing; (3) Implementation; and (4) Supervision. The research method employs a qualitative approach and descriptive analysis. The subjects consist of; principals, vice principals, teachers, head of Teacher working group and supervisors. Data collection techniques obtain through observation, interviews and documentation. The result data were analyzed using data reduction techniques and display data. The results of this study revealed :(1)strategy planning management of teacher activity(2) organizing strategy in improving teacher activity ;(3) Implementation strategy of teacher performance improvement (3)supervision strategy of teacher performance..

Keywords: Management, Teacher Performnace

Abstrak

Manajemen kepala sekolah merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengawasi seluruh sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:(1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3) Pelaksanaan; dan (4) Pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Subjek penelitian ini terdiri dari; kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, ketua KKG dan pengawas. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik reduksi data, display data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Perencanaan yang dirancang oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup perencanaan peningkatan disiplin dan motivasi, perencanaan pelatihan guru, perencanaan program supervisi, perencanaan pembinaan dan pengembangan kinerja guru; (2) Pengorganisasian yang dibentuk oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup KKKS (kelompok kerja kepala sekolah), KKG (kelompok kerja guru) dan Kelompok tutor dan Pemandu Mata Pelajaran; (3) Pelaksanaan program peningkatan kinerja guru meliputi peningkatan disiplin, motivasi guru, memberikan penghargaan dan hukuman, melaksanakan supervisi, melakukan pembinaan dalam rapat rutin maupun secara personal; (4) Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru mencakup pengawasan disiplin dengan pemeriksaan LKH (lembar kegiatan harian), absen guru dan supervisi.

Kata Kunci: Manajemen, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat. Dalam perkembangannya istilah pendidikan dimaknai sebagai suatu proses pemberian bantuan bagi manusia khususnya peserta didik dalam mengembangkan kemampuan dirinya untuk memiliki kekuatan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan peran dan fungsinya dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini tercermin dalam Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 (Elfachmi: 2019:14) menetapkan bahwa:

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

Inti dari tujuan pendidikan yaitu pembentukan nilai. Sejalan dengan pendapat Danim (2017:41) yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk: “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah diperlukan partisipasi berbagai pihak, terutama pendidik atau guru. Tingkat keberhasilan guru disebut dengan kinerja guru, makin tinggi produktivitas guru maka makin tinggi pula tingkat kinerjanya, begitupun sebaliknya. Jika guru tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan maka dapat dikatakan kinerja guru tersebut masih rendah. Menurut Priansa (2017:136):

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam mencapai tujuan sekolah. kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.

Tinggi rendahnya kinerja guru tentu berhubungan erat dengan peran kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai inti dari manajemen sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan dan melaksanakan semua program sekolah, pengawasan juga wajib dilakukan oleh kepala sekolah untuk memastikan visi terwujud menjadi misi.

Kurang optimalnya kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer dapat menyebabkan kinerja guru menjadi rendah sehingga menyebabkan timbulnya berbagai permasalahan diantaranya tidak terwujudnya disiplin organisasi, rendahnya motivasi guru, kurangnya informasi yang diperoleh guru, jaranganya program supervisi diadakan dan pembinaan guru yang kurang intensif sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh pada situasi dan kondisi kelas yang tidak kondusif sebagai lingkungan belajar maupun sebagai kelompok belajar, yang memungkinkan peserta didik terhambat untuk mengembangkan kemampuan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar”.

Pengertian Manajemen Kepala Sekolah

Hasibuan (Hamadi, 2018) berpendapat “Manajemen adalah ilmu dan seni yang

mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Usman (Usman, 2020: 3) mengemukakan bahwa:

Terdapat persamaan dan perbedaan antara administrasi pendidikan dan manajemen pendidikan. Persamaan manajemen pendidikan dengan administrasi pendidikan adalah cakupan fungsi-fungsinya, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Adapun perbedaan terletak pada bidang cakupan kajian substansi.

Manajemen kepala sekolah berhubungan erat dengan keutuhan dan eksistensi sekolah, berusaha memahami kondisi tenaga pendidik dan kependidikan. Wahjosumidjo (Priansa, 2016: 33) berpendapat bahwa “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”. Husaini Usman (Priansa, 2016:34) menyatakan bahwa:

Kepala sekolah sebagai manager dituntut mengorganisir seluruh sumber daya sekolah menggunakan prinsip ‘Teamwork’ yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (together), pandai merasakan (empathy), saling membantu (assist), saling penuh kedewasaan (maturity), saling mematuhi (willingness), saling teratur (organization), saling menghormati (respect), dan saling berbaik hati (kindness).

Wahjosumidjo (Mulyasa, 2016: 115) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah adalah ilmu dan seni seseorang guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah untuk menggerakkan dan mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien yang merupakan serangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengendalikan dengan tujuan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Fungsi dan Tujuan Manajemen Kepala Sekolah

Fungsi manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Hal ini sesuai dengan pendapat Husaini Usman (2016:19) yaitu:

Substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau disebut juga sebagai fungsi manajemen adalah: (1)perencanaan; (2)pengorganisasian; (3)pengarahan (motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negosiasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, keterampilan intrapersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja); (4)pengendalian meliputi pemantauan (monitoring), penilaian, dan pelaporan. Monitoring dan evaluasi sering disingkat ME atau Monev.

Definisi dari perencanaan menurut Bintaro Tjokroamidjojo (Sa’ud dan makmun, 2017:4) “perencanaan dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan

secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Griffin & Morhead (Usman, 2016:171) berpendapat bahwa “organisasi yaitu sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi” sedangkan makna organisasi menurut Bernard (Usman, 2016:171) adalah “suatu aktivitas yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua orang atau lebih”, akhirnya organisasi menurut Zainal (2016:169) adalah “wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran”.

Pengarahan merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan mengikuti perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Pada tahapan ini menurut Husaini Usman (2016:19):

Terdapat 13 fungsi pengarahan (actuating) antara lain: (1)motivasi; (2)kepemimpinan; (3)kekuasaan; (4)pengambilan keputusan; (5)komunikasi; (6)koordinasi; (7)negosiasi; (8)manajemen konflik; (9)perubahan organisasi; (10)keterampilan intrapersonal; (11)membangun kepercayaan; (12)penilaian kinerja, dan (13)kepuasan kerja.

Pengawasan mencakup pada awal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan itu sendiri. Pengawasan menurut LANRI (Usman 2016:534) “ialah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula”. Sedangkan menurut P.siagian (Tatang, 2016:49) “pengawasan adalah semua aktifitas yang dilaksanakan oleh pengawas untuk mengetahui dan memastikan bahwa hasil pelaksanaan program sesuai rencana”

Peran Kepala Sekolah

Sebagaimana dikemukakan Murniati (Suraiya, 2016:33) peran kepala sekolah adalah sebagai “(1)pendidik (Educator); (2)Supervisor; (3)pemimpin(Leader); (4)manajer; (5)administor; (6)inovator; (7)motivator”.

Dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru-guru dengan mengatur berbagai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru, Sejalan dengan pendapat Sumidjo (Mulyasa, 2019:99) yang mengemukakan bahwa:

Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik”.

Olivia, Sullivan&Glanz (Winaryati, 2015:15) mengemukakan peran supervisor yang utama ada empat, yaitu: (1)sebagai koordinator; (2)sebagai Konsultan; (3)sebagai pemimpin kelompok (Group Leader); (4)sebagai evaluator.

Mulyasa (Suraiya, 2015: yang mengungkapkan bahwa: “Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat: (1)jujur; (2)percaya diri; (3)tanggung jawab; (4)berani mengambil resiko dan keputusan; (5)berjiwa besar; (6)emosi yang stabil; (7)teladan”.

Priansa (2017:84) yang mengemukakan bahwa sebagai manajer, kepala sekolah harus “mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efisien, ada tiga keterampilan minimal yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang manajer, yaitu keterampilan konseptual, kemanusiaan dan teknis”.

Kepala sekolah sebagai administrator dituntut untuk mampu mengelola segala macam tugas administrasi seperti yang bersifat pencatatan seperti mengelola kurikulum, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola kelengkapan administrasi kearsipan, dan mengelola keuangan.

Menurut Mulyasa (Suraiya, 2016:40) “kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptabel dan fleksibel”.

Menurut Pidarta (Jafar, 2018:38) “kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan keterampilan manusiawi yang bertujuan untuk memotivasi bawahan serta membina personalia di lingkungan sekolah, khususnya peningkatan kinerja guru”.

Kinerja Guru

Supardi (2016:45) yang mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.

Whitmore (B.uno, 2016:59) mengemukakan “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”. Lebih ringkasnya menurut Priansa (2016:354) “kinerja atau performance disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja”.

Dalam kaitannya terhadap upaya peningkatan kualitas kerja guru sebagai pekerja profesional, Hadis&Nurhayati (Murniati: 2021: 243) mengemukakan lima pola pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu: “(1)peningkatan disiplin kerja; (2)peningkatan kualitas kerja; (3)peningkatan disiplin belajar mengajar; dan (4) peningkatan supervisi”.

Kinerja guru lebih khususnya mengarah pada kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2016: 102) “Kinerja guru dalam pembelajaran

berhubungan langsung dengan kemampuan seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran yang berkaitan dengan proses dan hasil belajar”.

Penilaian kinerja guru penting dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan.. Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan “penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan”.

Berkenaan dengan pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja guru dalam lingkup tanggung jawabnya, seorang guru membutuhkan umpan balik atas hasil kerjanya sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Penilaian kinerja bukan hanya berpatokan pada karakter individu namun juga pada proses dan hasil kerja yang dicapai mencakup kualitas, kuantitas, disiplin atau ketepatan waktu dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada objek yang alamiah yaitu yang berkembang apa adanya. Sebagaimana Usman dan Purnomo (Suraiya, 2016:55) menyatakan bahwa “metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri”.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan atas pertimbangan bahwa yang hendak dicari adalah data yang akan memberikan gambaran dan melukiskan realita sosial yang konkrit tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Montasik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggambarkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang dimana peneliti memotret peristiwa sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.. Instrumen mencakup segi responsif, dapat menyesuaikan diri dan sebagai acuan untuk penulis dalam mengumpulkan data. Subjek dari penelitian ini adalah Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pengawas sekolah dan guru-guru di SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar

Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Montasik disusun oleh kepala sekolah setiap awal tahun pelajaran. Rencana program peningkatan kinerja guru mencakup perencanaan peningkatan disiplin, pemberian motivasi, perencanaan pelatihan guru,

pengawasan atau supervisi, perencanaan pembinaan dan pengembangan kinerja guru dan menjalin hubungan kerja sama dengan guru sebagai mitra kerja.

Untuk menunjang kinerja guru, kepala sekolah juga merencanakan pelatihan guru setiap awal tahun pelajaran. Bentuk pelatihan yang direncanakan dapat berupa workshop dan lokakarya yang dilaksanakan di lingkungan eksternal maupun internal sekolah seperti KKG, misalnya pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan strategi pengelolaan kelas, pelatihan ice breaking pembelajaran, pelatihan pemanfaatan teknologi dan internet, pelatihan penulisan budaya literasi seperti PTK, menulis buku, cerpen, artikel dan lain sebagainya, serta workshop pembuatan media pembelajaran kreatif.

Program supervisi direncanakan dengan logis dan sistematis mengikuti keadaan sekolah dan menyesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi. Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepala sekolah perlu mengetahui tentang penguasaan materi pembelajaran tematik yang sesuai standar isi program satuan pendidikan.

Pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Montasik Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar

Bentuk organisasi yang disusun untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang muncul di sekolah, diantaranya KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan Kelompok Tutor dan Pemandu Mata Pelajaran. Wadah tersebut berfungsi sebagai sistem pembinaan profesional dan mekanisme yang dinamis dengan dilandasi cita-cita untuk maju bersama.

Selain itu, pengorganisasian yang disusun oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru juga berupa struktur uraian tugas tiap bidang, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, dan penentuan sumber daya manusia dan materi yang dibutuhkan. Sehingga pengorganisasian dapat berfungsi menyeluruh dalam memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas yang telah diamanahkan serta mengatur mekanisme kerjanya sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar

Dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru, langkah pertama yang dilaksanakan oleh kepala SD Negeri Montasik adalah meningkatkan kedisiplinan. Kepala sekolah menentukan waktu datang ke sekolah pada pukul 07.15 wib guru sudah berada di lingkungan sekolah karena pada pukul 07.20 guru-guru sudah berbaris di pintu gerbang sekolah menyambut kedatangan peserta didik dengan 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun).

Kepala sekolah melaksanakan pemetaan program kegiatan untuk meningkatkan motivasi guru, misalnya memberikan Reward atau penghargaan berupa bonus tambahan penghasilan berupa voucher/pulsa HP, pengalihan jabatan yaitu guru yang berprestasi dialihkan jabatannya dari guru biasa

menjadi wali kelas. Kepala sekolah juga memberikan perhatian khusus secara personal apabila ada guru yang membutuhkan, melakukan karya wisata di saat yang memungkinkan tanpa mengganggu jam pelajaran, melakukan outbond atau piknik bersama untuk merecharge kembali semangat guru yang terkadang bosan karena rutinitas sehari-hari.

Kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi berdasarkan pedoman instrumen yang telah disusun dalam instrumen administrasi atau perangkat pembelajaran, instrumen pelaksanaan pembelajaran dan instrumen evaluasi pembelajaran. Kepala sekolah mengatakan: instrumen supervisi telah kita persiapkan pada awal tahun agar pelaksanaan supervisi dapat terukur penilaiannya. Instrumen yang menjadi standar pedoman dalam melaksanakan supervisi termasuk instrumen pelaksanaan pembelajaran dan instrumen evaluasi pembelajaran.

Instrumen pelaksanaan supervisi berbentuk format pengamatan praktik pelaksanaan pembelajaran dan penilaian (tematik terpadu/ mata pelajaran) yang di dalamnya memuat kegiatan awal (pendahuluan), kegiatan inti, penilaian dan kegiatan akhir (Penutup).

Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah pengawasan disiplin guru, yang dilaksanakan dengan cara pemeriksaan absen guru, baik absen fisik (tanda tangan guru) maupun finger print dengan memperhatikan jam hadir (datang) dan pulang guru.

Selain pengawasan disiplin yang ketat, kepala sekolah juga mengawasi jalannya penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi guru-guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peran yang diembannya. Selain itu, kepala sekolah juga mengawasi berjalannya pemetaan program kegiatan untuk meningkatkan motivasi guru, misalnya mendata prestasi guru, mengawasi guru secara personal, memantau berjalannya karya wisata dengan standar yang aman dan minim resiko. Bentuk pelatihan yang diawasi berupa workshop dan lokakarya yang dilaksanakan di lingkungan internal sekolah seperti KKG, misalnya pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan strategi pengelolaan kelas, pelatihan ice breaking pembelajaran, pelatihan pemanfaatan teknologi dan internet, pelatihan penulisan budaya literasi seperti PTK, menulis buku, cerpen, artikel dan lain sebagainya.

Pengawasan program supervisi yang disusun oleh kepala sekolah SD Negeri montasik yang dilaksanakan dua kali dalam satu semester atau empat kali dalam setahun. kepala sekolah mengawasi dengan cara memonitoring program-program baru dari dinas pendidikan dan kebudayaan agar dapat menyesuaikan dengan sarana prasarana sekolah. kepala sekolah juga memberikan pembinaan kepada guru secara rutin dalam rapat bulanan, adapun pembahasan terkait disiplin kehadiran guru, pelaksanaan tugas sesuai dengan daftar tugas yang telah ditentukan, piket sekolah, tata tertib dan kode etik guru, komunikasi, meminimalisir konflik internal maupun eksternal agar tujuan pendidikan dapat dicapai

dengan baik. Kepala sekolah memperlakukan guru-guru sebagai mitra kerja dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

KESIMPULAN

Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Montasik mencakup: perencanaan peningkatan disiplin, pemberian motivasi, perencanaan pelatihan guru, pengawasan atau supervisi, perencanaan pembinaan dan pengembangan kinerja guru dan menjalin hubungan kerja sama dengan guru sebagai mitra kerja.

Pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Montasik Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar mencakup organisasi seperti KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah), KKG (Kelompok Kerja Guru) dan Kelompok Tutor dan Pemandu Mata Pelajaran serta struktur organisasi sekolah yang memuat uraian tugas tiap bidang.

Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar adalah meningkatkan kedisiplinan dengan menentukan waktu guru datang ke sekolah sebelum pukul 07.15 wib, menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas agar guru-guru termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pemetaan program kegiatan untuk meningkatkan motivasi guru, melaksanakan berbagai pelatihan. Kepala sekolah melaksanakan program supervisi yang dilaksanakan dua kali dalam satu semester atau empat kali dalam setahun, mengadakan rapat setiap akhir bulan, selain untuk membina guru juga bertujuan untuk menjalin hubungan kerja sama dengan guru karena guru merupakan mitra kerja, bukan semata-mata sebagai bawahan.

Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Montasik Kabupaten Aceh Besar adalah pengawasan disiplin guru, yang dilaksanakan dengan cara pemeriksaan LKH dan absen guru. Kepala sekolah juga mengawasi jalannya penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi guru-guru. Kepala sekolah mengawasi berjalannya pelatihan guru sepanjang tahun pelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- B.Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2016. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Danim, Sudarman dan Khairil. 2017. *Profesi Kependidikan*. Bandung : Alfabeta
- Elfachmi, Amin Kunaefi. (2019) *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Erlangga
- Hamadi. 2018. *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto* [online] Jurnal al-Fikrah, Vol. VI, No.2 Desember 2018 <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/1388> [1 November 2019]

- La Ode, Ismail Ahmad . 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 1, Juni 2017 <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/viewFile/4133/3818> [1 Juli 2020]
- Mulyasa, 2019. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Cetakan 16 Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- , 2016. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Murniati, dkk. 2021. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- , 2017. *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional. Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya*. Bandung: Pustaka Setia
- Sa'ud, Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun. 2017. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Suraiya. 2016. *Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri Lam Uraa Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah Vol.4 No. 1 ISSN 2302-0156 pp. 148- 157 Februari 2016 <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2616/2470> [25 Maret 2019]
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Utomo, Sandi Aji Wahyu (2017). *Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta)*. Jurnal Educan Vol. 01. Nomor 01. Februari 2017. https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/educan/article/view/1302/pdf_7 [25 februari 2020] p- ISSN: 2597-9043 e-ISSN:2615-6997.
- Usman, Nasir dan Murniati 2020 *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Tangerang: Lembaga Literasi Dayak (LLD)
- Usman, Husaini. 2016. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winaryati, Eny. 2015. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran Dilengkapi Instrumen Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo