KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO KENDAL JAWA TENGAH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu

Manajemen Pendidikan Islam

HANIFATUN NISA

NIM : 2103036124

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **Hanifatun Nisa**
NIM	: 2103036124
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi	: S1 Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO KENDAL JAWA TENGAH

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 20 Maret 2025
Pembuat Pernyataan,

Hanifatun Nisa
NIM: 2103036124

LEMBAR PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini

Judul : **Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko Kendal Jawa Tengah**

Penulis : Hanifatun Nisa

NIM : 2103036124

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 26 Maret 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Drs. Wahyudi, M.Pd
NIP. 196803141995031001

Sekretaris,

Muh Ahlis Ahwan, S.Hum, M.IP
NIP. 198507272019031007

Penguji I,

Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 196911141994031003

Penguji II,

Dr Mukhamad Rikza, M.S.I
NIP. 198003202007101001

Pembimbing,

Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIPPPK: 198606272023212032

NOTA DINAS

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 17 Maret 2025

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul	: **Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko Kendal Jawa Tengah**
Nama	: Hanifatun Nisa
NIM	: 2103036124
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi	: S1 Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing,

Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIPPPK: 198606272023212032

ABSTRAK

Judul : **Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko Kendal Jawa Tengah**

Nama : Hanifatun Nisa

NIM : 2103036124

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengelola sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien, kepala sekolah di sekolah memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Truko. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko yaitu: 1) Dalam meningkatkan kinerja pendidik, Kepala Sekolah SD IT Muhammadiyah Truko melalui perencanaan visi, misi, dan program kerja yang akan dilaksanakan oleh pendidik, pengorganisasian berdasarkan kebutuhan pendidik, kepemimpinan yang suportif melalui motivasi dan pelatihan, serta evaluasi rutin setiap bulan, 2) Dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, Kepala Sekolah SD IT Muhammadiyah Truko melalui proses perencanaan program kerja yang akan dilaksanakan oleh tenaga kependidikan, pengorganisasian berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan,

kepemimpinan yang suportif melalui motivasi dan pelatihan, serta evaluasi rutin setiap bulan. 3) Implikasi dari kompetensi manajerial berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen pendidikan di tingkat dasar, khususnya dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan di SD IT Muhammadiyah Truko

Kata Kunci: *Kompetensi Manajerial, Kepala Sekolah, Pendidik.*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomer 158/1987 dan Nomer: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ś	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Mad :
a = a Panjang
i = i pajang
u = u panjang

Bacaan Diftong
au = اَو
ai = اَيْ
iy = اِيْ

MOTTO

أَللّٰهُمَّ يَسِّرْ وَلَا تُعَسِّر رَبِّ تَمِّمْ بِالخَيرِ

Allahumma Yassir Wala Tua'assir

"Artinya: "Ya Allah, permudahkanlah (urusanku) dan janganlah persulit. Tuhanku, sempurnakanlah urusanku dengan kebaikan.""

"Harapan hanya ada bagi orang yang mempercayainya"

(Oh Su A, Undercover High School)

KATA PENGANTAR

Alḥamdulillāhirabbil'ālamīn, puji syukur kehadirat Allah yang telah melimpahkan Rahmat, nikmat, Taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada peneliti sehingga mampu menyelsaikan skripsi yang berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko Kendal Jawa Tengah". Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Sholawat serta salam peneliti haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa umat islam dari zaman jahiliyyah menuju zaman islamiyyah.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi do'a, dan bantuan yang sangat berharga bagi peneliti sehingga peneliti dapat menyelsaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Rasa hormat dan terimakasih yang mendalam peneliti haturkan kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag.
3. Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam ibu Dr. Nur Asiyah, M.S.I

4. Sekertaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam sekaligus dosen pembimbing Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si. yang telah memberi bimbingan dan pengarahan dalam penelitian skripsi ini.
5. Dosen wali Bapak Prof. Dr. Ikhrom, M.Ag yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyusun skripsi.
6. Segenap dosen, staf FITK yang memberikan ilmu serta pengalaman saat dibangku perkuliahan.
7. Ucapan terimaksih kepada keluarga besar BAZNAS Kabupaten Kendal yang telah memberikan beasiswa penuh kepada penulis sehingga penulis dapat ditahap ini.
8. Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko, Bapak M. Fajrin Shah, S.Pd. SD. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ibu Khamidah, S.Pd, Ibu Yuni Aryati, S.Pd, Ibu Khumaeroh, S.Pd, Ibu Triana Lutfi Khanifah, S.Tr. Bns, Bapak Akhmad Fakhrudin, S.Kom yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Almh Ibu Solikati, seseorang yang penulis sangat cintai dan sayangi, seseorang yang biasa penulis penggil mamak. Kepergianmu membuat penulis mengerti bahwa rindu dengan seseorang yang sudah tiada merupakan hal yang paling menyakitkan. Mamak Alhamdulillah kini penulis sudah berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan penulis tentang keinginan mamak agar penulis menjadi seorang sarjana. Terimakasih mak, berkat keinginanmu

penulis bisa ditahap ini, walau akhirnya penulis harus berjuang tertatih sendiri tanpa mamak temani lagi. Mamak terimakasih atas semua perjuangan yang sudah engkau beri kepada penulis semoga Allah menjagamu disisinya, Aamiin.

10. Alm Mbah Bonawi yaitu kakek penulis, seseorang yang dengan Ikhlas merawat penulis dari kecil sampai engkau menghembuskan nafas terakhir. Terimakasih mbah atas nasehat, motivasi serta kasih sayang yang sudah mbah berikan sehingga penulis bisa ditahap ini. Kepergianmu merupakan trauma yang penulis alami setelah 7 tahun kepergian ibu penulis, mbah terimakasih semoga Allah menjagamu disisinya, Aamiin
11. Teruntuk Bapak dan Ibu sambung penulis, yaitu bapak Sodikin dan Ibu Miati yang selalu memberikan pengertian, motivasi serta menyumbang tenaga, materi serta memberikan do'a kepada penulis.
12. Teruntuk Om Musfikon, Pakde Faizin dan Keluarga penulis yang selalu memberikan motivasi, mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan support, menyumbangkan materi serta memberikan doa kepada penulis.
13. Teman kelas MPI C serta teman jurusan MPI Angkatan 2021 senasib, seperjuangan yang selama ini berproses. Semoga dilancarkan dalam menggapai cita-citanya.
14. Sahabat penulis di kota Semarang Zulvia Arifatun Nisa, Indah Kartika Pratiwi, Lailina Nilna Muna, Syaif, Asifur, Irfan, Maulidi,

Aliq, Dani yang menemani penulis dalam masa maba hingga sekarang serta menjadi tempat untuk berkeluh kesah.

15. Sahabat penulis di Kendal Witnes Disnari Putriana, Tadwinie Syarafina, Dwi Santi Ahadiyah, Kamelia Aushofi, Nabilla Ardhina Shafi yang selalu menerima keluh kesah serta memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis sehingga penulis menyelesaikan skripsi.
16. Teman-teman Moderasi Beragama posko 9 Desa Cepoko, yang menjadi teman penulis saat melaksanakan KKN.
17. Semua pihak yang membantu penulis yang tidak bisa langsung disebutkan satu persatu.
18. Terakhir, terimakasih kepada wanita yang cengeng dan susah dimengerti keinginanya, sang penulis sendiri yaitu Hanifatun Nisa. Terimakasih sudah bertahan diantara banyaknya cobaan dan rintangan yang alam semesta berikan. Terimakasih kamu sudah bangga pada dirimu sendiri sendiri atas pencapainya yang sudah kamu raih dalam hidupmu, walau seringkali apa yang kamu inginkan tidak sesuai dengan ekspetasi. Terimakasih selalu bersyukur atas apa yang diperoleh, Berbahagialah selalu kamu Nisa dimanapun kamu berada. Semoga langkah kebaikan selalu berada padamu dan semoga Allah selalu meridhoi setiap langkah dan perbuatanmu serta selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis memohin kritik dan saran dalam membangun

skripsi ini serta mencapai kelengkapan tugas akhir. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 18 Maret 2025

Peneliti,

Hanifatun Nisa

NIM. 2103036124

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN **1**
LEMBAR PENGESAHAN **2**
NOTA DINAS **3**
ABSTRAK **4**
TRANSLITERASI ARAB-LATIN **6**
MOTTO **7**
KATA PENGANTAR **8**
DAFTAR ISI **13**
DAFTAR TABEL **16**
DAFTAR LAMPIRAN **17**
BAB I **18**
PENDAHULUAN **18**
A. Latar Belakang Masalah 18
B. Rumusan Masalah 27
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 28
BAB II **30**
KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN **30**
A. Kajian Teori 30
a. Kompetensi Manajerial 30
b. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah 33
c. Kepemimpinan Kepala Sekolah 47
d. Kinerja Pendidik 53
e. Kinerja Tenaga Kependidikan 63

B. Kajian Pustaka yang Relevan 67
C. Kerangka Berpikir 76
BAB III 79
METODE PENELITIAN 79
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 79
B. Tempat dan Waktu Penelitian 80
C. Fokus Penelitian 82
D. Teknik Pengumpulan Data 83
E. Uji Keabsahan Data 87
F. Teknik Analisis Data 88
BAB IV 92
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA 92
A. Deskripsi Data 92
1. Gambaran Umum Objek Penelitian 92
2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko 98
2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko 129
4. Implikasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko 144
B. Analisis Data 151
C. Keterbatasan Penelitian 174
BAB V 176
PENUTUP 176
A. Kesimpulan 176

B. Saran..... 178
C. Kata Penutup..... 179
DAFTAR PUSTAKA 181

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir 60
Tabel 4.1 Struktur Organisasi 77
Tabel 4.2 Data Siswa Tahun Ajaran 2024/2025 78
Tabel 4.2 Data Sarana dan Prasarana SD IT Muhammadiyah Truko..... 79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Riset 170
Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian 189
Lampiran 3 : Pedoman Penelitian 172
Lampiran 4 : Transkrip Wawancara 191
Lampiran 5 : Dokumentasi Wawancara 226
Lampiran 6 : Hasil Dokumentasi 247
Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup 231

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia Pendidikan saat ini, kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam mencapai visi dan misi sekolah. kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab pada manajemen dan administrasi sekolah, tetapi juga berperan sebagai pemimpin yang harus mampu mengoptimalkan dan mengarahkan sumber daya, termasuk tenaga kependidikan. Kepala sekolah adalah orang bertanggung jawab dalam memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat baik yang bersifat "*human resources*" atau "*nonhuman resources*" dalam organisasi, yang sehingga sukses tidaknya dalam kegiatan organisasi itu Sebagian besar ditentukan oleh pemimpin yang memiliki kualitas pemimpin yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas dalam memimpin dan memenej suatu organisasi dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Kepala harusnya memiliki dua kompetensi yaitu kompetensi dalam mengelola sumber daya manusia keahlian dalam mengerakkan orang atau memenej bawahan untuk bekerja dengan efektif dan kemampuan teknisi dalam Menyusun program sekolah.[1]

[1] Karlina Yulista. dkk.., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa SMP",

Pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala diantaranya: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Dalam hal ini unsur-unsur tentang kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu: 1) Menyusun rencana strategis bagi sekolah/madrasah. 2) Mengembangkan struktur organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan. 3) Memimpin sekolah/madrasah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah guna mewujudkan organisasi pembelajaran yang efektif. 5) Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan inovatif demi mendukung proses belajar peserta didik. 6) Mengelola tenaga pendidik dan staf guna memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia. 7) Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat guna memperoleh dukungan berupa ide, sumber belajar, dan pendanaan sekolah. 8) Mengelola peserta didik dalam proses penerimaan, penempatan, serta pengembangan potensi mereka. 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan proses pembelajaran sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional. 10) Mengelola keuangan sekolah dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. 11) Mengelola administrasi sekolah guna menunjang pencapaian tujuan sekolah/madrasah. 12) Mengelola unit layanan khusus di

---

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, (Vol. 2, No. 2, tahun 2020), hlm. 130.

sekolah/madrasah untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan pengembangan peserta didik. 13) Mengelola sistem informasi sekolah guna mendukung perencanaan program dan pengambilan keputusan. 14) Memanfaatkan perkembangan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah. 15) Melakukan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan terhadap pelaksanaan program sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merancang langkah tindak lanjutnya.[2] Dalam kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan segala aktivitas yang berkaitan dengan operasional sekolah. dalam hal ini kompetensi ini penting untuk memastikan bahwa seluruh komponen sekolah bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sebagai manajer membutuhkan tiga kemampuan yaitu: konsep, Teknik dan hubungan manusia.[3]Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen yang baik karena sebagi manajer di tiga tingkat yaitu: manajer Tingkat atas dilingkup sekolah, manajer

[2] Karlina Yulista. dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa SMP", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* (Vol. 2, No. 2, tahun 2020), hlm. 131.

[3] Seodarmo Runala Uung dan Herman Maman, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah: Studi di SMP Negeri 1 Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis", *Indonesian Journal of Education,* (Vol. 1, No. 2, tahun 2017), hlm. 100.

ditingkat menengah dalam lingkup Pendidikan, dan manajer Tingkat bawah dalam lingkup di Kementerian Pendidikan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Kinerja guru merupakan salah satu hal yang menarik untuk dikaji dalam dunia Pendidikan. Guru dalam hal ini pendidik merupakan tulang punggung dari kegiatan Pendidikan. Kinerja guru dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan sebuah kegiatan pendidikan.[4] Kinerja guru merupakan elemen penting dalam manajemen pendidikan yang berperan dalam proses pembelajaran serta memiliki keterkaitan erat dengan aspek sosial untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.[5] Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika kinerja individu meningkat, maka kinerja organisasi pun turut mengalami perbaikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, yang memiliki tanggung jawab utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara meningkatkan kinerja guru. Kepemipinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting juga diharapkan mampu

[4] Ageng Satria Pamungkas, dkk., "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, (Vol.6, No.4, tahun 2023), hlm. 1116.

[5] Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2014). The Effect Of Organizational Culture, Transformational Leadership And Self-Confidence To Teachers' Performance. International Journal Of Managerial Studies And Research (Ijmsr), 2(10), 156-165.

menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam arti dapat mengembangkan dan membangun kepemimpinan berorientasi kepada manajemen sekolah.[6] Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalamnya termasuk pendidik.[7] Tenaga kependidikan yang terdiri dari guru dan staf memiliki peranan penting dalam proses keberhasilan Pendidikan. Kinerja dari tenaga kependidikan dan staf dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah memimpin dan mengelola mereka. Tetapi, sering kali ditemukan bahwa tenaga kependidikan tidak bekerja secara optimal karena kurangnya pemanahaman, motivasi, atau penghargaan yang memadai. Kinerja tenaga kependidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individual saja tetapi juyga dipengaruhi oleh bagaimana mereka dikelola. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin institusi Pendidikan yang memiliki peran yang strategis dalam mempengaruhi kinerja tersebut. Manajerial kepala sekolah melipurti kemampuan membuat Keputusan yang tepat, komunikasi yang

[6] Rosalina, R. (2013). Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Di Kecamatan Padang Timur. Jurnal Administrasi Pendidikan, 195.

[7] Ahmad Kabir, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Banda Aceh", Skripsi (Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Ar-Raniry Darussalam, 2020), hlm. 4.

efektif, pengembangan sumber daya manusia, dan manajemen konflik yang sangat berpengaruh dalam efektivitas kinerja tenaga kependidikan.

Pada pelaksanaan pendidikan, kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya disekolah termasuk memaksimalkan peran tenaga kependidikan guna mewujudkan tujuan sekolah yang sudah ditntukan tetapi masih terdapat sejumlah kepala sekolah yang tergolong lamah dalam kompetensi manajerialnya akibatnya, kurang memilikin kemampuan dalam mengelola organisasi secara efektif.[8] Beberapa kepala sekolah masih kurang memahami dalam hal keilmuan administrasi dan manajemen, serta peraturan sekolah. kepala sekolah dapat dikatan bekerja dengan kemampuan dan berbekal ilmu yang seadanya. Keberadaan kepala sekolah yang tidak dipersiapkan secara khusus dengan pengetahuan yang relevan, terutama untuk menangani masalah atau perubahan-perubahan diluar sistem. Secara umum, ada alasan mengapa kepala sekolah tidak dianggap sebagai manajer pengengkatannya yang terkadang professional, hanya karena

[8] Yusutria, dkk., *KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH (Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar (Sd) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta),* (Yogyakarta: Penerbit Jivaloka Mahacipta "Kesetiaan Kreatif Berkarya", 2022), hlm. 11.

pengalaman sebagai guru, wali kelas, atau pembantu kepala sekolah bukaka kompensi manajerial yang diperlukan.

Menurut data diatas, kepala sekolah bertanggung jawab sebagai seorang manajer dalam hal pengelolaan sekolah untuk tercapainya tujuan sekolah. yang didalamnya adalah mengelola sumber daya manusia yaitu tenaga kependidikan yang pada pelaksanaanya beliau bertanggung jawab untuk mencapai tujuan sekolah. selain membantu kepala sekolah dalam manajemen, peran tenaga kependidikan juga berdampak pada proses pembelajaran, yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan hasil wawancara langsung saat pra riset pada hari senin tanggal 21 oktober 2024 dengan salah satu tenaga kependidikan SD IT Muhammadiyah Truko yaitu bapak Ahmad Fakhrudin, menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi yang baik untuk tenaga pendidik maupun kependidikan dan laporan hasil kinerja langsung diserahkan kepada kepala sekolah.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Truko adalah Sekolah Islam Muhammadiyah yang berlokasikan di Desa Truko, Kecamatan Kangkung, Kabupaten Kendal yang merupakan sekolah swasta yang sudah menerapkan pengelolaan dan manajemen tenaga kependidikan dengan baik. Pada manajemen yang dilaksanakan oleh SD IT Muhammadiyah Truko melalui beberapa proses evaluasi seperti: Perencanaan, pengorganisasian, penempatan dan evaluasi.

Berdasarkan keempat kompetensi manajerial kepala sekolah, dapat dijelaskan sebagai hasil observasi awal:

a. Perencanaan, merupakan salah satu keterampilan yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah yang merupakan kompetensi yang penting, mengingat bahwa keberhasilan suatu pekerjaan bergantung pada perencanaan yang baik. Dengan perencanaan inilah yang menjadi kunci dari kesuksessan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan di sekolah setiap tahun ajaran baru pada bulan juli akan dilaksanakan raker (rapat kerja) dalam hal ini akan membahas rencana yang akan dilaksanakan oleh sekolah dalam satu tahun kedepan.
b. Pengorganisasian, pada pengorganisasian dilingkungan sekolah melibatkan sumber daya yang cukup besar, meliputi sumber daya manusia seperti guru, tenaga kependidikan, karyawan, dan siswa, sumber daya keuangan, serta sumber daya fisik seperti bangunan dan fasilitas yang tersedia. Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan oleh peneliti kemampuan tenaga kependidikan sudah disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah
c. Kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pada hal ini kepala sekolah menyusun prosedur operasional Lembaga Pendidikan,

memberikan teladan dalam bekerja, membangun motivasi dan Kerjasama, serta terus melakukan koordinasi dengan berbagai elemen dalam bidang Pendidikan. Dalam hal ini perencanaan yang disusun secara optimal oleh kepala sekolah telah di implementasikan dengan baik secara sungguh-sungguh dan optimal, berdasarkan hasil wawancara awal kepala sekolah akan terus berkoordinasi dengan tenaga kependidikan karena adanya grup whatsaap memeudahkan kepala sekolah dalam membangun Kerjasama, kepala sekolah akan bertanya apa tugas yang dikerjakan sudah selesai apa sebelum hari-H pengumpulan tugas salah satunya adalah tugas bagian operator sekolah yaitu dana bos yang mana dana bos dikoordinator oleh kecamatan dan diberikan deadline oleh pemerintah maka kepala sekolah akan bertanya apa tugas tersebut sudah selesai apa belum.

d. Tugas kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pengawas dan pengendalian. Dalam hal ini pengawasan (supervisi) mencakup manajemen, supervisi manajemen ini berarti melakukan pemantauan terhadap pengembangan keterampilan dan kompetensi administrasi kelembagaan.[9]

[9] Rahman Tanjung, dkk.., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningakatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar", (Vol. 4, No. 4, tahun 2021), hlm. 293-294.

Berdasarkan pemaparan diatas membuat penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan pada bagaimana pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun skripsi yang penulis buat mengangkat judul "**Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko Kendal Jawa Tengah**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko?
2. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko?
3. Bagaimana implikasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko.
2. Menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko.
3. Menganalisis implikasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Secara umum, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang hubungan antara kompetensi manajerial dan kinerja tenaga kependidikan dan untuk menambah wawasan serta memperluas pengetahuan peneliti dan mahasiswa fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan serta seluruh mahasiswa UIN Walisongo Semarang.

2. Manfaat praktis

   1.1 Bagi peneliti

Dari penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan pemahaman langsung mengenai keefektivitas kompetensi manajerial kepala sekolah di lapangan, yang dapat meningkatkan keterampilan peneliti dalam menganalisis manajemen pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan kinerja tenaga kependidikan yang diterapkan disekolah tersebut.

2.1 Bagi kepala sekolah

Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur kepala sekolah untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerja pendidi dan tenaga kependidikan.

BAB II

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Kajian Teori

a. Kompetensi Manajerial

Kompetensi merupakan gabungan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam cara berpikir dan bertindak dalam hubungannya dengan tugas tau pekerjaan tertentu. Dalam hal ini kompetensi juga mengacu pada kemampuan seseorang dalam melaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan mencapai hasil yang optimal. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.[10]

Kompetensi mencakup seluruh pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah yang tercermin dari pola piker dan Tindakan yang dinamis, terus berkembang, serta dapat dicapai dan

[10] Winardi, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (Vol.6, No.2, tahun 2018), hlm.156-165.

diterapkan kapan saja. Dalam hal ini kompetensi mencakup berbagai aspek seperti kemampuan teknis, pemecahan masalah, kemampuan interpersonal, dan juga nilai-nilai etika yang relevan dalam konteks perkerjaan. Dalam hal Pendidikan, kompetensi sering diartikan sebagai kemampuan professional yang dimiliki pendidik atau tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peninkatan kualitas Pendidikan.[11]

Manajemen berasal dari kata to manage yang memiliki arti yaitu mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola dan memperlakukan, sehingga kata "pembelajaran" berkaitan dengan kata "pengajaran" dalam bentuk bahasa Arab diujarkan "*tarbiyah wa ta' lim*" sedangkan "pembelajaran islam" dalam bentuk bahasa Arab diujarkan "tarbiyah islamiyah" secara khusus pembelajaran islam merupakan yang dibentuk dengan karakter muslim. Berdasarkan hakikatnya manajemen yakni pengaturan terdapat dalam Al- Qur'an seperti Firman Allah swt dalam Q.S. Al-Sajdah ayat 05, sebagai berikut:

[11] Prihantoro, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 18, No.1, tahun 2017, hlm. 1-10.

يُدَبِّرُ الْاَمْرَ مِنَ السَّمَاۤءِ اِلَى الْاَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ اِلَيْهِ فِيْ يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهٗٓ اَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّوْنَ

Yudabbirul-amra minas-samā`i ilal-arḍi ṡumma ya'ruju ilaihi fī yauming kāna miqdāruhū alfa sanatim mimmā ta'uddụn

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu."[12]

Kompetensi merupakan beragam karakter individu sebagai pekerja dimanfaatkan untuk mencapai kinerja yang unggul, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kepribadian, termasuk sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi berperan dalam mengarahkan perilaku, yang pada akhirnya akan menentukan hasil kinerja.

Kompetensi manajerial menurut Katz dan Kahn dibagi tiga yakni: *(1) Technical, involving good planning,*

[12] NU Online, Surat As-Sajdah Ayat 5 " Surat As-Sajdah Ayat 5: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/as-sajdah, diakses 8 April 2025.

organizing, coordinating, supervising, and controlling techniques; (2) Human, dealing with human relations and people skills, good motivating and morale building skills; dan (3) Conceptual, emphasizing knowledge and technical skills related to the service (or product) of the organization.[13] Katz dan Kahn membagi keahlian manajemen menjadi tiga area utama: pertama teknis, melibatkan perencanaan yang baik, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan teknik pengawasan; kedua hubungan antarmanusia, yang berurusan dengan hubungan antarmanusia dan keterampilan orang-orang, baik memotivasi dan semangat membangun keterampilan, dan ketiga konseptual, menekankan pengetahuan dan keterampilan teknis yang terkait dengan layanan (atau produk) dari organisasi. Keterampilan manajerial diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif.

b. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengelola sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

[13]Harliansyaha dan Lorensius Amon, "Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, (Vol.1, No. 1, tahun 2022), hlm. 150.

pengendalian guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.[14] Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi dengan maksimal. Hal ini dapat dilakukan apabila kepala sekolah mampu untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang baik, meliputi: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan/pengendalian, (4) pengawasan. Berarti dalam hal ini kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam konteks penndidikan yang berarti kepala sekolah harus mampu untuk mengelola berbagai aspek organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat Stoner dan Robbins dalam penelitian yang dilakukan oleh imron, dkk., menjelaskan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dipahami sebagai kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (kepemimpinan atau pengarahan) dan *controlling* (pengendalian) pada seluruh sumber daya sekolah secara efektif dan efisien.

[14] Imron, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol.7, No.01, tahun 2021), hlm.355.

1) *Planning* (Perencanaan)

Pada perencanaan merupakan fungsi utama manajemen karena dalam pengorganisasian, pengarahan dan penggerakkan dan pengendalian harus didahului dengan perencanaan. Perencanaan merupakan proses berpikir dan menetapkan secara sistematis berbagai hal yang akan dilakukan oleh kepala sekolah di masa depan guna mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.[15] Pada perencanaan selaras dengan Firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18, sebagai berikut:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوا اتَّقُوا اللّٰهَ وَ لْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Yā ayyuhalladzīna āmanuttaqullāha waltanẓur nafsum mā qaddamat lighadin wattaqullāh, innallāha khabīrum bimā ta'malụn.[16]

[15] Safrizal, dkk., "Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Aceh", Jurnal Cahaya Mandalika, Vol. 5, No. 1, 2024, hlm. 34-46.

[16] Zainuddin Lubis, "Tafsir Surat al-Hasyr Ayat 18: Anjuran untuk Muhasabah Diri," NU Online, https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-al-hasyr-ayat-18-anjuran-untuk-muhasabah-diri-TYp1j, diakses 8 April 2025.

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (masa depan); dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Pada ayat ini menekankan betapa pentingnya perencanaan dan persiapan untuk masa depan, salah satunya pada lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus menyusun rencana yang matang untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Perencanaan mencakup penetapan tujuan organisasi, penyusunan strategi menyeluruh untuk mencapainya, serta perancangan serangkaian rencana terpadu guna mengoordinasikan dan mengintegrasikan pekerjaan organisasi. Dalam konteks kepala sekolah, perencanaan dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

a) Menetapkan visi, misi, tujuan, serta strategi pengembangan sekolah.

b) Menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi sekolah.

c) Menyusun rencana atau serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d) Mengembangkan berbagai alternatif tindakan,

mengevaluasi setiap alternatif, serta memilih opsi terbaik yang paling sesuai untuk pencapaian tujuan.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pada angkah pengorganisasian ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian adalah proses merancang struktur formal, mengelompokkan, mengatur, serta mendistribusikan tugas atau pekerjaan kepada anggota organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[17]

Pada pengorganisasian selaras dengan Firman Allah dalam QS. Az-Zumar ayat 09, yang berbunyi:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِيْنَ يَعْلَمُوْنَ وَالَّذِيْنَ لَا يَعْلَمُوْنَ ۗاِنَّمَا يَتَذَكَّرُ

أُولُوا الْاَلْبَابِ

Qul hal yastawilladzīna ya'lamụna walladzīna lā ya'lamụn, innamā yatażakkaru ulul-albāb.[18]

---

[17] Safrijal, Darmi, "Pengorganisasian Dalam Pendidikan", *Economica Didactica,* Vol.3, No.2 (2022).

[18] NU Online, QS. Az-Zumar ayat 9 "Surat Az-Zumar Ayat 9: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/az-zumar/9.Quran NU Online+9, diakses 8 April 2025.

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), 'Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?' Sungguh, hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran."

Ayat diatas menegaskan betapa pentingnya ilmu dan perannya dalam Pendidikan, yang hanya bisa diperoleh dengan sistem Pendidikan yang terencana dengan baik.

Tugas yang dilakukan oleh kepala organisasi dalam hal ini kepala madrasah mencakup: 1) menetapkan tugas-tugas yang harus dikerjakan, 2) personel yang harus mengerjakan, 3) mengelompokkan tugas-tugas, 4) menentukan siapa melapor kepada siapa, dan 5) dimanakeputusan harus diambil.

3) *Leading* (Kepemimpinan)

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menetapkan tujuan organisasi, serta memotivasi dan menggerakkan individu untuk mencapainya. Kepemimpinan kepala sekolah mencerminkan sikap atau tindakan dalam mengarahkan dan menggerakkan pihak lain menuju pencapaian tujuan sekolah. Hal ini selaras dengan Firman Allah dalam QS. Ali 'Imran ayat 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّٰهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ

لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى

الْاَمْرِ ۚ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّٰهِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal."[19]

Dalam ayat ini mengajarkan bahwa pentingnya kepemimpinan yang bijaksana, lemah lembut dan musyawarat. Hal ini sesuai dengan kepala sekolah dalam memimpin dan membina pendidik dan tenaga kependidikan dengan kebijaksanaan. Kepemimpinan ini diperlukan untuk memberikan pemahaman, membangun motivasi,

[19] NU Online, QS. Ali 'Imran ayat 159 "Surat Ali 'Imran Ayat 159: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/ali-imran/159., diakses 8 April 2025.

serta meningkatkan kapasitas komunitas sekolah dalam mengimplementasikan berbagai program peningkatan mutu. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan dalam melembagakan nilai-nilai mutu di lingkungan sekolah. Sikap, perilaku, dan kebijakan kepala sekolah menjadi tolok ukur sejauh mana nilai-nilai mutu tersebut diterapkan.

4) *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah proses untuk mengevaluasi realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan serta menilai apakah pencapaian tujuan pendidikan telah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan jika diperlukan.[20] Hal ini selaras dengan Firman Allah QS. Al-Mujadilah ayat 11, yang berbunyi:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ ۚوَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

[20] George R Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, 'Berilah kelapangan di dalam majelis,' maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, 'Berdirilah kamu,' maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan."[21]

Pada ayat diatas menunjukkan bahwa orang-orang beriman dan berilmu memiliki kedudukan yang lebih tinggi di sisi Allah, ini relevan dengan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka dapat mengembangan ilmu dan keahliannya, dan memberikan manfaat lebih luas kepada pendidik dan Masyarakat. Dalam hal pengendalian Langkah-langkah yang diakukan adalah dengan mengawasi berbagai kegiatan guna memastikan pencapaiannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

[21] NU Online, QS. Al-Mujadilah ayat 11 " Surat Al-Mujadilah Ayat 11: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/al-mujadilah/11, diakses 8 April 2025.

Pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat terwujud.[22]

Kompetensi manajerial adalah kompetensi yang dibutuhan bagi kepala sekolah sebagaimana dijelaskan dalam peraturan Menteri Pendidikan nasional republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen, yang diantaranya dapat mengatur bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin Pendidikan harus memiliki kualifikasi.[23] Kepala sebagai manajer harus memiliki kompetensi yang menurut peraturan Menteri Pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 yaitu Ada 5 kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi manajerial merupakan salah satu upaya untuk menggapai tujuan Pendidikan.

---

[22] Imron, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol.7, No.01, tahun 2021), hlm.353.

[23] Infijaru Ni'am, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas", *Skripsi*, (Purwokerto: UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022), hlm. 19.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah menjelaskan:

3.1 Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
3.2 Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3.3 Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
3.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
3.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
3.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
3.7 Mengelola sarana dan prasarana sekolah/ madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

3.8 Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/ madrasah.

3.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.

3.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

3.11 Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

3.12 Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.

3.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.

3.14 Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.

3.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

3.16 Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.[24]

Menurut Atmowiro dalam penelitian yang dilakukan oleh Sodiqin dan Nurdin menyatakan bahwa kompetensi atau kemampuan manajerial adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk memperdayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efesien.[25] Kompetensi manajerial kepala sekolah mengacu pada kemampuannya dalam mengelola sekolah, mengoordinasikan sumber daya dan tenaga kerja secara optimal, serta menerapkan teknik kehumasan yang baik. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti orang tua siswa, peserta didik, dan guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan seperangkat keterampilan teknis dalam

[24] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, Kompetensi Manajerial.

[25] Sodiqin, H., & Nurdin, D. (2016). Kemampuan manajerial kepala madrasah dan kinerja mengajar guru dalam mutu pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 23(2).

melaksanakan tugasnya sebagai manajer disekolah untuk mendayagunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk tercapau rujuan secara efektif dan efisien.[26] Kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan hal penting dalaam meningkatkan kemampuan sesorang menjadi kepala sekolah. kepala sekolah merupakan penentu dari kebijakan-kebijakan yang ada disekolah. Kepala sekola harus bisa menajadi *educator* (pendidik)*, manager* (manajer)*, administrator* (administrator)*, supervisor* (supervisor)*, leader* (pemimpin)*, innovator* (innovator)*, dan motivator* (motivator). Dengan ini, diharapkan kepala sekolah mempu untuk bertanggung jawab, memiliki konsep, mampu memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan dan mampu untuk memahami keadaan sosisal yang ada dilembaga sekolah untuk meningkatkan kualitas dan mutu di Lembaga Pendidikan yang dipimpinnya. Kelemahan pada hasil pembelajaran pesrta didik tidak hanya disebabkan oleh kurangnya motivasi dari peserta didik, kurangnya perhatian lingkungan keluarga serta perhatian orang tua dan kelemahan-kelemahan pada guru, akan tetapi yang menjadi faktor yang sangat mempengaruhi adalah kompetensi manajerial kepala sekolah. oleh karena itu, pemimpin harus

[26]Erwin Rusiadi, dkk., "Penerapan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Nazzama Journal Of Management Education*, (Vol. 2, No. 2, tahun 2023), hlm. 191-192

menguasai kometensi manajerialnya agar kegiatan di sekolah bisa berjalan efektif dan efisien.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebuah organisasi dapat berfungsi dengan baik dan berjalan lancar jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang kompeten. Dalam organisasi, pemimpin memegang kendali utama dalam mengatur dan mengarahkan jalannya kegiatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang memimpin atau cara dalam memimpin. Pemimpin yang efektif adalah individu yang memiliki sifat kepemimpinan yang dapat diandalkan dan mampu membawa organisasi menuju tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan adalah tugas utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi dan merupakan faktor yang mempengaruhi salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Mulyasa bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.[27] Kepemimpinan tidak hanya berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan kelompok, tetapi juga berkontribusi besar dalam pengelolaan suatu organisasi atau

[27]Mikyal Oktarina dan Aulia Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru", *Jurnal Studi Pemikiran Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, (Vol. 7, No. 1, tahun 2019), hlm. 4.

komunitas. Hal ini dapat ditemukan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat, seperti pendidikan, ekonomi, dan politik. Secara khusus dalam bidang pendidikan, kepemimpinan menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan pendidikan, karena memiliki peran yang sangat krusial bagi kemajuan dan pengelolaan sekolah, hal ini sesuai dengan Mintzerberg dalam Aditya Wahyu Permana kepemimpinan memiliki peran sebagai peran antar pribadi, peran informasional, peran juru bicara, dan peran pengambilan keputusan.[28] Dari hal ini dapat dikeahui bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi Tindakan individu dan kelompok dalam keadaan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan partisipatif menurut Somech dan Wenderow dalam Aditya Wahyu Permana gaya kepimimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pengambilan keputusan Bersama antara atasan dengan bawahan.[29] Kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mengikutsertakan

[28] Aditya Wahyu Permana dan Karwanto, "Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Upaya Meningkatkan Profesional guru" *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP),* (Vol. 5, No. 1, tahun 2020), hlm.59.

[29] Aditya Wahyu Permana dan Karwanto, "Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Upaya Meningkatkan Profesionalguru" *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP),* (Vol. 5, No. 1, tahun 2020), hlm.59.

bawahannya untuk pengambilan keputusan.[30] Dalam kepemimpinan partisipatif, bawahan turut serta dalam proses bertukar ide untuk menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan, sehingga dapat mewujudkan visi dan tujuan sekolah.

Kepala sekolah berperan sebagai penggerak dan penentu kebijakan yang berpengaruh dalam merealisasikan tujuan pendidikan secara keseluruhan. Secara etimologis, istilah "kepala sekolah" terdiri dari dua kata, yaitu "kepala" yang merujuk pada ketua atau pemimpin suatu organisasi atau lembaga, serta "sekolah" yang berasal dari bahasa Arab, yakni dari kata *darasa, yadrusu, darsan, wadarusun, wadrisatun*, yang memiliki makna menghapus, menghilangkan jejak, melatih, serta mempelajari. Berdasarkan pengertian tersebut, sekolah dapat diartikan sebagai tempat untuk mencerdaskan peserta didik, menghilangkan ketidaktahuan, serta memberantas kebodohan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka.[31]

---

[30] Mulyasa, E, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (2006), Cetakan VI, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 116.

[31] Jeihan Zhahira, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru"*, Journal Of Educational Research (Jer)*, (Vol. I, No. 1, tahun 2022), hlm. 86.

Kepala sekolah merupakan puncak dari pimpinan dilembaga Pendidikan yang dikelolanya, karena seluruh pelaksanaan program Pendidikan ditiap-tiap sekolah dilaksanakan atau tidak, tercapainya atau tidak tujuan Pendidikan akan sangat bergantung kepada kecakapan dan keberanian kepala sekolah sebafgai pemimpin.[32] kepala sekolah sebagai pengelola sekaligus pendidik, memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja kopetensi professional, tidka hanya berkaitan dengan materi saja tetepi mencakup seluruh jenis isi dan kandungan dari kompetensi tersebut.

Menurut Danim dan Suparno dalam penelitian yang dilaksanakan oleh ismuha berpendapat bahwa Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kepala sekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah.[33] Kepala

[32] Ageng Satria Pamungkas, dkk., "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, (Vol.6, No.4, tahun 2023), hlm. 1117.

[33] Ismuha, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi*

sekolah berperan dalam mengoordinasikan, menggerakkan, serta menyelaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Salah satu faktor utama dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah, yang diwujudkan melalui pelaksanaan program-program secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif serta langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah harus mencerminkan karakteristik utama, yaitu: 1) Memiliki kepercayaan diri yang kuat. 2) Meyakini nilai-nilai agama yang dianut, sebagaimana dirumuskan dalam visi pendidikan. 3) Mampu berkomunikasi dengan baik agar seluruh staf memahami visi dan nilai yang mendasarinya. 4) Memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah. 5) Berani mengambil risiko yang telah dipertimbangkan dengan matang. 6) Bersikap kreatif dan inovatif. 7) Berperan sebagai agen perubahan. 8) Ikhlas dalam menerima tugas dan tanggung jawab pekerjaan. 9) Peka terhadap lingkungan sekitar. 10) Memiliki harapan serta ekspektasi yang tinggi. 11) Bersikap

---

Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, (Vol. 4, No. 1, tahun 2016), Hlm. 47.

positif dalam setiap situasi. 12) Selalu berada di garis depan dalam kepemimpinan.[34]

Kepala sekolah harus bisa memberikan berbagai motivasi untuk membantu guru dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan potensi diri, dalam hal ini termasuk melatih mental, manajemen waktu, menambah wawasan, dan bersosisal. Kepala sekolah harus mampu untuk menjalankan peran yang dimilikinya sebagai *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.[35] Kemampuan tersebut akan membimbing kinerja pegawai menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah harus memiliki kompetensi sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007, tentang standar kepala sekolah/madrasah yaru kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise dan sosial. seperti yang sudah dijelaskan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 bahwa untuk

[34] Jeihan Zhahira, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan K.inerja Guru"*, Journal Of Educational Research (Jer)*, (Vol. I, No. 1, tahun 2022), hlm. 87.

[35] Sri Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar", *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* (Vol. 4, No. 2, tahun 2019), hlm. 190.

menjadi kepala sekolah memiliki beberapa standar diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervise dan kompetensi sosial.

Menurut Mulyasa (2005) kepala sekolah merupakan seorang manajer, perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali seorang yang dipimpin.[36] Hal ini sejalan dengan fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan *(planning),* pengorganisasian *(organizing),* pelaksanaan *(actuating),* dan pengendalian *(controlling).* Sebagai manajer di lingkungan sekolah, kepala sekolah menjalankan tujuh tugas utama, yaitu membuat prediksi, berinovasi, merancang strategi atau kebijakan, menyusun perencanaan, mengidentifikasi sumber daya pendidikan, menyediakan fasilitas, serta melakukan pengendalian.

d. Kinerja Pendidik

a) Pengertian Kinerja Pendidik

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja yaitu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan

[36]Harliansyaha dan Lorensius Amon, "Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, (Vol.1, No. 1, tahun 2022), hlm. 148.

dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.[37] Menurut Hasibuan dalam penelitian yang dilakukan oleh imron menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.[38] Hal ini berarti, Kinerja merupakan kemampuan yang diperlihatkan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Dalam konteks institusi pendidikan, kinerja mencakup keterlibatan seluruh sumber daya manusia, termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik berasal dari kata didik yang berarti memelihara, merawat dan memberi arahan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan (tentang sopan santun, akal budi, ahklak dan sebagainya).[39] Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Nomor 20 Tahun

[37] Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, Kbbi.web.id.

[38] Imron, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol.7, No.01, tahun 2021), hlm.355.

[39] M. Ramli, "Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik", *TARBIYAH ISLAMIYAH*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2015), hlm. 61-66.

2003, Bab XI Pasal 39, pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi..[40] Pendidik yang mengajar di jejang pendidikan dasar dan menengah disebut guru sedangkan yang mengajar di perguruan tinggi disebut dosen.

Seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai serta kompetensi sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran, sehat secara fisik dan mental, serta mampu berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal kualifikasi akademik seorang pendidik harus memiliki tingkat pendidikan minimal harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Maragustam Siregar, pendidik merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain baik

[40]Undang-undang sisdiknas (system Pendidikan nasional) nomor 20 tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2), 30.

dilingkungan sekolah, Masyarakat maupun disekolah.[41] Dalam hal ini, pendidik merupkan seseorang yang bertanggung jawab serta berperan dalam memengaruhi aspek mental dan spiritual individu, baik dalam pertumbuhan fisik, pengetahuan, keterampilan, maupun aspek keagamaan, bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai Islam agar menjadi pribadi berakhlak mulia. Hakikat pendidik sebagai individu yang memiliki pemahaman ilmu pengetahuan menjadikannya berkewajiban untuk mentransfer ilmu tersebut kepada orang lain demi kemaslahatan umat. Dalam konteks ini, hakikat pendidik, khususnya guru, ditekankan sebagai sosok yang memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan peningkatan kualitas pendidikan. Hakekat pendidik dalam hal ini guru ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Alaq (96) ayat 1-5 yaitu:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ

وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥)

[41] M. Ramli, "Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik", *TARBIYAH ISLAMIYAH*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2015), hlm. 61-66.

Artinya:

1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan!
2. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah.
3. Bacalah! Tuhanmulah Yang Mahamulia,
4. Yang mengajar (manusia) dengan pena.
5. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.[42]

Pendidik merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain sesuai dengan bidang keahliannya, serta berperan aktif dalam pelaksanaan pendidikan.[43] Dalam hal ini pendidik yaitu guru. Menurut Irma sulistiani dan nursiwi nugraheni berpendapat bahwa pendidik adalah orang yang membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai moral yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan masa depan. Pendidik tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai

[42] NU Online, QS. Al-'Alaq ayat 1-5"Surat Al-'Alaq: Arab, Latin dan Terjemah Lengkap", https://quran.nu.or.id/al-alaq, diakses 8 April 2025.

[43] Lorensius Amon, dkk., "Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *GAUDIUM VESTRUM: Jurnal Kateketik Pastoral*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2021), hlm. 2

motivator dan pembimbing yang mendukung pembelajaran siswa.[44]

Pendidik, dalam hal ini guru, merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran yang berperan aktif dalam membentuk sumber daya manusia yang berpotensi di bidang pembangunan. Kinerja guru menjadi indikator keberhasilan pendidikan di sekolah, karena merekalah yang bertanggung jawab dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.[45] Kinerja guru menurut Siemze menjelaskan, hasil dari upaya yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewenangan yang diberikan oleh sekolah, sesuai dengan visi, misi, serta tujuan sekolah. Kinerja ini mencerminkan tanggung jawab, integritas moral, serta pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang ditunjukkan dalam perilaku, tindakan, dan prestasi guru.[46] Kinerja guru

[44] Irma Sulistiani dan Nursiwi Nugraheni, "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan", *Jurnal Citra Pendidikan (JCP),* (Vol. 3, No. 3, Tahun 2023), hlm. 1261-1268.

[45] Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, 22(1), 141–156.

[46] Abdul Wahid, "Peningkatan Kineja Guru Melalui Pemberian Reward Di SMP Ma ' Arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal" 10, no. 2 (2024): 144–55.

akan dianggap baik apabila memuaskan Ketika berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru adalah salah satu komponen penting dalam pendidikan yang harus berperan aktif dan menjalankan perannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Kualitas pembelajaran pada peserta didik secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru, yang mencerminkan bagaimana pendidik tersebut melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu dalam dirinya maupun dari lingkungan eksternal. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seorang pendidik tidak terlepas dari faktor-faktor tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi aspek. Pertama, efektivitas dan efisiensi: Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan yang sesuai dengan rencana dan kebutuhan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, otoritas dan tanggung jawab: Otoritas merujuk pada kemampuan dalam memberikan arahan

atau instruksi dalam organisasi formal kepada anggota lain berdasarkan peran dan kontribusinya. Sementara itu, tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari wewenang yang dimiliki. Ketiga, disiplin: secara umum, disiplin adalah ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin bagi seorang guru meliputi ketaatan terhadap perjanjian kerja, seperti disiplin waktu dan dalam menjalankan tugasnya. Keempat, inisiatif: inisiatif merujuk pada kemampuan untuk berpikir kreatif dan menemukan ide-ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Ini melibatkan daya kreativitas dan pemikiran dalam perencanaan suatu hal terkait dengan tujuan organisasi.[47]

c) Indikator Kinerja Pendidik

Penilaian kinerja pendidik menjadi hal yang penting untuk mengukur kualitas kinerja dari pendidik tersebut, yang dapat melihat sejauh mana kujalitas pengajaran yang dilaksanakan oleh pendidik dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dikelas. Diharapkan bahwa kompetensi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dapat tergambar melalui hasil penilaian

[47]Mulyono, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikukum Merdeka", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan,* Vol. 3 Special Edition (2023), hlm. 183—194.

tersebut.[48] Guru diharapkan mampu merancang dan menerapkan kurikulum secara efektif dalam proses pembelajaran. Untuk mengevaluasi hasil suatu kegiatan, digunakan indikator sebagai alat ukur untuk menilai kinerja dari kegiatan tersebut.

Menurut Bamawi dan Arifin dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Imron menjelaskan kinerja pendidik merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya, berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan pendidikan..[49] Supardi juga menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan komampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan membimbing peserta didik untuk meningkatkan hasil belajar mereka.. Kinerja guru menurut supardi melalui indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuann melakukan pembelajaran

---

[48] Mulyono, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikukum Merdeka", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan,* Vol. 3 Special Edition (2023), hlm. 183—194.

[49] Imron, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol.7, No.01, tahun 2021), hlm.356.

3. Kemampuann melakukan penilaian hasil belajar
4. Kemampuann mengelola hubungan antar pribadi
5. Kemampuann melakukan program pengayaan.[50]

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh dalam peningkatan kualitas keluaran atau *outputnya* (peserta didik)-nya. Oleh Karena itu, butuhnya dukungkan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam hal ini guru. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.[51] Kinerja pendidik yang optimal menunjukkan bahwa pendidik tersebut telah berhasil menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional. Guru, sebagai pendidik profesional, memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Ketika kepala sekolah memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen pendidikan, ia diharapkan mampu merancang, melaksanakan, dan mengawasi program sekolah secara efektif dan efisien guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah juga perlu memiliki keterampilan dalam mengembangkan

[50] Supardi. (2013). Penialain Terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah.

[51] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

hubungan interpersonal yang bertujuan untuk memotivasi staf serta membina tenaga kependidikan di lingkungan sekolah, khususnya dalam meningkatkan kinerja pendidik.[52] Kepala sekolah bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi manajerial yang efektif dan efisien, sehingga proses pembinaan yang dilakukan dapat menghasilkan guru yang profesional.

e. Kinerja Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan staf yang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan dengan pemahaman tentang pedagogi serta bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan, baik dalam skala mikro maupun makro, termasuk administrasi pendidikan. Menurut Hasbullah, personel merujuk pada individu yang menjalankan tugas untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah, terbatas pada peran seorang pegawai.[53] Berdasarkan Pasal 1

[52] Jafar, Z., Yusrizal, & Khairuddin. (2018). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Islam Terpadu Al-Fityan Kabupaten Aceh Besar. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 6(1), 36–44.

[53] Muhammad Salim, dkk., "Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup Manajemenpendidikan Dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal*

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional didefinisikan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.[54]

Tenaga kependidikan merupakan pegawai yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat berwenang, serta diberikan tugas dalam menjalankan kewajiban negara sesuai dengan regulasi yang ditetapkan.[55]Tenaga kependidikan merupakan bagian integral dari sistem Pendidikan yang mendukung keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah. menurut peraturan pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru, tenaga kependidikan adalah pegawai yang bertugas untuk mendukung administrasi, teknis, dan layanan Lembaga Pendidikan.[56] Tenaga kependidikan dalam hal ini meliputi

Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam, (Vol. 12, No. 1, tahun 2023), hlm. 276.

[54]Imron, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol.7, No.01, tahun 2021), hlm.355.

[55]Anas Harun, "PENGEMBANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN", *Jurnal Islamika*, (Vol.13, No.2, tahun 2013), hlm. 169.

[56] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, (2008), Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, Jakarta: Depdiknas.

tenaga administrasi sekolah, petugas laboratorium, pustakawan, teknisi, hingga penjaga keamanan dan kebersihan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah dijabarkan dalam sub kompetensi yang lebih rinci agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam setiap jenis dan jabatan tenaga administrasi sekolah/madrasah dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah/madrasah sebagai lembaga pendidikan. Kompetensi yang harus dipenuhi oleh tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian, meliputi memiliki integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreatif, dan inovatif, tanggung jawab.
2. Kompetensi sosial, meliputi kemampuan bekerja dalam tim, pelayanan prima, kesadaran berorganisasi, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan kerja.
3. Kompetensi teknis, meliputi kemampuan melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, persuratan dan pengarsipan, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, administrasi layanan khusus, dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi.

4. Kompetensi manajerial (khusus bagi kepala tenaga administrasi sekolah), meliputi kemampuan mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, mengambil keputusan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik, dan menyusun laporan.[57]

Tenaga kependidikan bertanggung jawab dalam menyediakan layanan teknis untuk mendukung kelancaran proses pendidikan, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Keberhasilan Pendidikan yang ada disekolah sangan ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga Pendidikan yang tersedia disekolah. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja tenaga kependidikan di sekolah dapat dicapai melalui peningkatan perilaku mereka dengan menerapkan berbagai konsep serta teknik manajemen personalia modern. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kinerja tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai hasil evaluasi yang

[57] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, (2008), Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008, Jakarta: Depdiknas.

mencerminkan pencapaian keseluruhan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

B. Kajian Pustaka yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap penelitian-penelitian sebelumnya melalui berbagai sumber seperti literatur, internet, atau situs web, penelitian ini menemukan beberapa studi yang relevan. Tujuan dari penelaahan ini adalah untuk menghindari plagiasi terhadap karya orang lain serta memahami kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh peneliti berupa jurnal dan skripsi, yang diuraikan sebagai berikut:

1). Penelitian pada tahun 2019 yang dilakukan oleh Sri Rahmani yang berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar". Mendapatkan hasil penelitain sebagai berikut bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja tenaga kependidikan terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA N egeri 2 Lhoknga sebagai *educator, manajer, administratr, supervisor, leader,* dan motivator kerja kepada personil berjalan dengan optimal. Kepala sekolah memberikan motivasi

berupa pelatihan, promosi jabatan, ataupun kenaikan gaji. Dalam peningkatan etos kerja tenaga kerja kependidikan di SMA Negeri 2 Lhoknga memiliki beberapa kendala diantaranya tenaga kependidikan belum memiliki kesadaran dalam menerapkan sikap disiplin, rasa tanggung jawab dan komitmen kerja. Dan juga terdapat hambatan dalam peningkatan etos kerja yang dihadapi kepala SMA Negeri 2 Lhoknga, yaitu secara internal terdapat keragaman budaya, ekonomi, dan social; secara eksternal meliputi upah kerja, iklim kerja, penanaman sikap baik dari segi kedisiplinan, rasa tanggung jawab, komitmen kerja, dan etos kerja. seharusnya kepala sekolah berusaha menegah terjadinya hal tersebut yang terjadi secara rutitn dengan memberikan sikap teladan diri, motivasi, dan pembinaan kepada tenaga kependidikan secara rutin.

2). Penelitian pada tahun 2021 yang dilakukan oleh Imron, Purwanto, Yusuf Rohmadi dengan judul penelitian "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut manajemen pembinaan kompetensi pedagogik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati meliputi a) Perancanaa, kepala madrasah dalam melakukan perencanaan

pembinaan terhadap kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati dengan persiapan program kerja yang diawali dengan mustawaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai aturan yang ditetapka oleh pemerintah. b) pengorganisasian, kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati melaksanakan pengorganisasain yaitu dengan merealisasikan kebijakan pengembangan sekolah khususnya pembinaan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam membentuk tim kerja untuk mendapatkan kualitas pengambilan Keputusan. c) pelaksanaan, dalam hal pelaksanaan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati, yang mana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merealisasikan beberapa aspek utama diantaranya program pembinaan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan melaksankan sosialisasi pelaksanaan pembinaan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. d) pengawasan, dalam hal pengawasan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati malaksanakan semua kegiatan yang diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam membina kompetensi yang mereka kuasai.

3). Penelitian pada tahun 2023 yang dilaksanakan oleh Quratul Fitriani yang berjudul “Kompetensi Manajerial

Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madin Al Amiriyah Kebonsari Madiun" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut yaitu tentang perencanaan kepala madrasah dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal ini dilaksanakan dengan enam tahapan diantaranya: 1) Perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan memetakan jumlah santri di awal tahun ajaran. 2) Proses rekrutmen atau pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di Madin Al Amiriyah dapat berasal dari tiga sumber utama, yaitu keluarga pendiri pondok (keluarga ndalem), masyarakat, serta alumni atau santri Madin Al Amiriyah. 3) Penempatan dan pemberian tugas bagi pendidik serta tenaga kependidikan didasarkan pada kompetensi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. 4) Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala madrasah bersama sekretaris madrasah. 5) Kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan diberikan dalam bentuk gaji (bisyarah). 6) Pemutusan hubungan kerja juga menjadi bagian dari manajemen tenaga kependidikan. 7) Selain itu, kepala madrasah memiliki peran dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan, seperti

supervisi kelas, forum musyawarah, pembinaan atau bimbingan, serta pelatihan dan workshop, studi banding, dan studi lanjut. Dan implikasi kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di Madin Al Amiriyah Kebonsari Madiun ada tiga diantaranya, meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, meningkatnya prestasi belajar siswa, meningkatnya mutu madrasah.

4). Penelitian pada tahun 2020 yang dilaksanakan oleh Dienha Habibie yang berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut bahwa kepala sekolah SMK Al Tafaqquh Fiddin Majalengka dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan cara melaksanakan stratei kolaboratif yaitu dengan memandang dan memperhatikan terhadap perilaku pribadi dan situasi atau keadaan pata tenaga pendidik, mendengarkan ide dan saran, mengklarifikasi dan menyelesaikan kesalahan pada pribadi kepala sekolah dan kesalahan tenaga pendidik, mengemukakan keinginan, memberikan masukan dan berusaha memecahkan masalah tenaga pendidik, membagi tugas secara Bersama, dapat memberikan teladan, selalu bertindak sesuai dengan kemampuan tenaga pendidik,

memberikan perhatian yang lebih rajin. Pada penelitian kepala sekolah saat melaksanakan kepemimpinannya pada sekolah tersebut berfokus pada 1*.) Kompetensi Kepribadian, 2). Kompetensi Profesional, dan 3). Kompetensi Sosial*. kepala sekolah SMK Al Tafaqquh Fiddin berusaha mengupayakan agar kualitas para tenaga pendidik yang ada pada sekolah tersebut terius meningkat sehingga juga akan berpengaruh pada kualitas hasil belajar siswa serta iklim sekolah yang jauh lebih baik.

5). Penelitian pada tahun 2016 yang dilaksanakan oleh Ismuha, dkk., yang berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut SD Negeri Lamklat dalam menyusun perangkat perencanaan pembelajaran, merancang dan memanfaatkan media pemebalajran, pemanfaatan ICT dalam pembelajaran, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan menyesuaikan dengan kebutuhan, memperbaiki layanan guna mendukung proses pembelajaran, serta merancang dan menindaklanjuti hasil evaluasi dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Namun, pelaksanaan program belum sepenuhnya

berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan sekolah. Evaluasi program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Lamklat dilaksanakan belum sesuai dengan jadwal dan dilaksanakan secara alamiah serta belum adanya instrumen pelaksanaan evaluasi yang jelas dan terukur.

6). Penelitian pada tahun 2019 yang dilaksanakan oleh Trimono yang berjudul "Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut Kinerja guru yang profesional tidak akan bisa terwujud begitu saja, banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal yaitu tegantung kepada kemampuan guru itu sendiri sedangkan faktor eksternal banyak yang mempengaruhi diantaranya adalah faktor kemampuan mnajeria kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sion, Rohanah dan Kempa dalam Werang, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

7). Penelitian pada tahun 2018 yang dilaksanakan oleh Nur Lailatus Sa'adah yang berjudul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga

Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut dalam hal perencanaan strategi kepala madrasah dalam peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya dengan melakukan observasi lapangan mengenai hal yang dibutuhkan oleh lembaga dilakukan oleh lembaga itu sendiri dengan mencari informasi di luar lembaga, kemudian menyusun program yang dibutuhkan Melalui diskusi dan berbagai pertimbangan, serta menganalisis dari berbagai sudut pandang. Perencanaan merupakan tahap awal dalam setiap kegiatan, sehingga perlu disusun secara matang, termasuk mengantisipasi potensi permasalahan yang mungkin timbul serta menyiapkan solusi untuk mengatasinya. Dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, madrasah menyusun program seperti workshop, pelatihan, seminar, bimbingan teknis, serta pelatihan di tempat kerja.

8). Penelitian pada tahun 2023 yang dilaksanakan oleh Yusri M. Daud yang berjudul "peran kepala sekolah dalam pengelolaan manajerial kepala sekolah" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut bahwa kepala sekolah adalah seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat

dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan senantiasa memiliki sejumlah keterampilan pada saat melaksanakan peran dan fungsinya antara lain keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan teknikal.

9). Penelitian pada tahun 2021 yang dilaksanakan oleh rahman tanjung, dkk., yang berjudul "kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut yaitu dengan kepala sekolah sudah melaksankan pendekatan manajemen pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah menjalankan tahapan-tahapan dari manajemen yang mel;iputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi namun secara fungsi manajemen belum dioptimalkan dalam menjalankan pendekatan manajemen pendidikan pada proses fungsi manajerial kepala sekolah, kepala sekolah sebagai manajer sudah menjalankan setiap tahapan manajemen pada penyelanggaraan pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

10). Penelitian pada tahun 2023 yang dilaksanakan oleh rinaldi datungsolang, dkk., yang berjudul "kompetensi

manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik" mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dapat dilakukan berbagai cara salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi pendidik mengikuti pengembangan kompetensi seperti workshop, diklat, dan pelatihan penunjang lainnya. Sehingga dapat meningkatnya kompetensi maka diharapkan secara otomatis kinerja harus meningkat.

Perbedaan penelitian in dengan penelitian sebelumnya yaitu pada fokus penelitian, skripsi ini berfokus pada menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan objek penelitian di SD IT Muhamamdiyah Truko. Dasar penelitian ini bisa dikatakan menguatkan penelitian sebelumnya, karena penelitian sebelumnya membahas dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam kompetensi manajerial. Sedangkan penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk dilakukan oleh penulis.

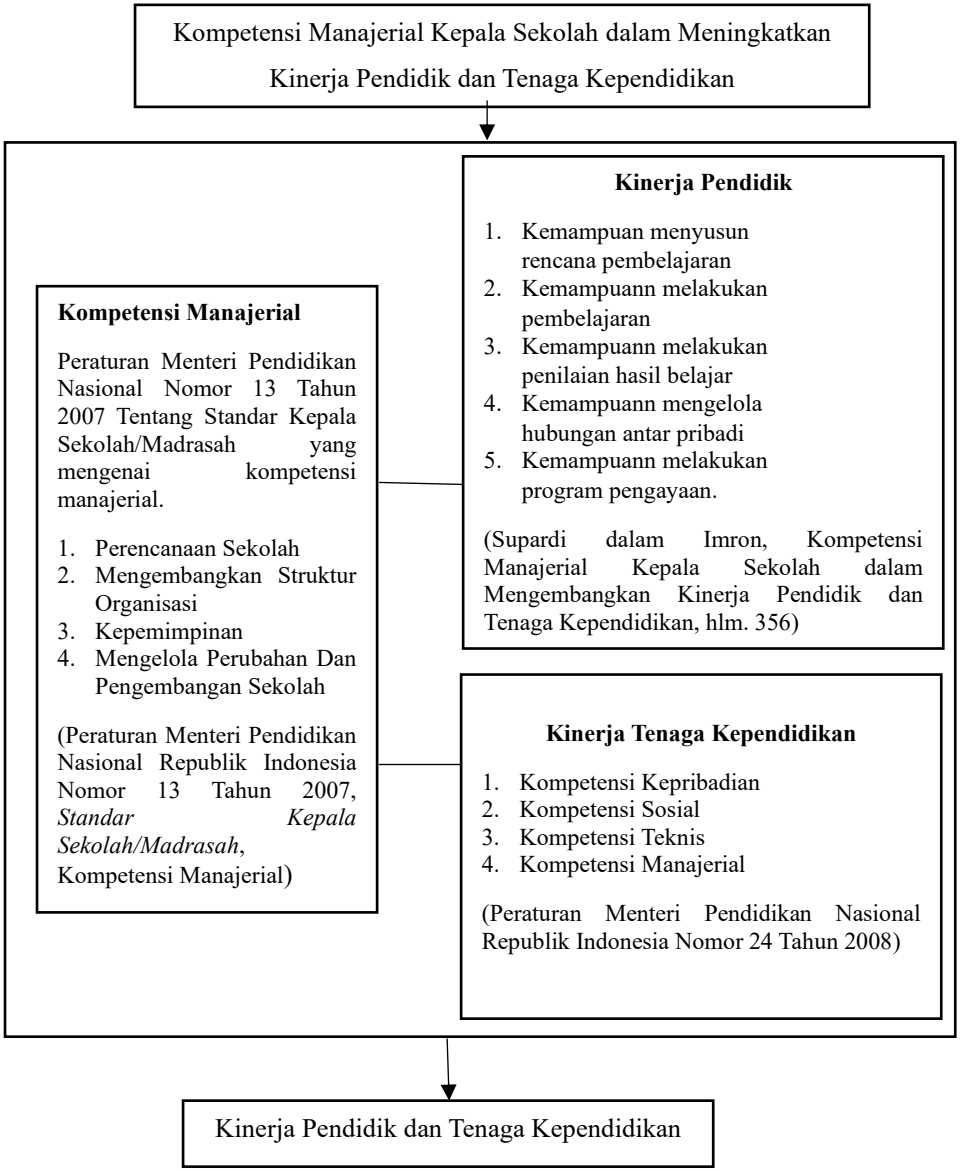
C. Kerangka Berpikir

Dalam Lembaga Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

Di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola berbagai aspek manajemen, termasuk dalam sumber daya manusia yaitu tenaga Pendidikan, kompetensi manajerial kepala sekolah diperlukan dalam memastikan pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja dengan optimal dalam mendukung kegiatan Pendidikan. Fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mengeksplor bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dapat berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko.

Kompetensi manajerial kepala sekolah mencakup kemampuan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan seluruh sumber daya sekolah agar tercapainya tujuan Pendidikan yang optimal. Kepala sekolah yang efektif yaitu kepala sekolah yang mampu mejalankan peran menerial dengan baik, sehingga bisa meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di sekolah. kinerja tenaga kependidkan dipengaruhi oleh bagaimana mereka dikelola dan diarahkan oleh kepala sekolah. Peningkatan kinerja ini dapat dicapai apabila tenaga kependidikan merasa didukung secara profesional, mendapat pelatihan yang sesuai, serta diakui kontribusinya oleh kepala sekolah.

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yaitu metode penelitian kualitatif metode deskriptif. Menurut sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah (natural setting) yang dimana posisi peneliti sebagai instrument kunci.[58] Metode kualitatif menghasilkan data deskriptif dalam bentuk ungkapan tertulis maupun lisan dari individu serta perilaku yang diamati.[59] Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas suatu fenomena atau permasalahan yang menarik perhatian melalui pendekatan yang sistematis dan disajikan dalam bentuk naratif.[60] Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memahami secara

[58]Ahmad Kabir, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Banda Aceh, *Skripsi* (Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2020), hlm. 46.

[59] Mikyal Oktarina dan Aulia Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru", *Jurnal Studi Pemikiran Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, (Vol. 7, No. 1, tahun 2019), hlm. 6.

[60] Yulista, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa SMP", *Studi Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol.2, No.2, tahun 2020), hlm. 135.

mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi menggunakan kata-kata untuk menggambarkan temuan secara menyeluruh, serta memanfaatkan berbagai etode ilmiah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam.

Metode deskripsif bertujuan untuk menjelaskan dan merangkum berbagai kondisi, situasi, atau fenomena sosial yang terjadi di Masyarakat sebagai objek penelitian. Metode ini berusaha untuk mengungkap realitas tersebut sehingga dapat diidentifikasi sebagai karakteristik, sifat, model, tanda atau Gambaran mengenai kondisi, situasi, atau fenomena tertentu. dengan ini, peneliti bermaksud Untuk memperoleh informasi deskriptif yang memberikan gambaran secara sistematis, teliti, mendalam, dan komprehensif mengenai situasi serta pelaksanaannya bagaimana proses kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer di SD IT Muhammadiyah Truko serta mehat kinerja tenaga kependidikan yang dihasilkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Truko pada tanggal 29 November 2024-20 Februari 2025, SD IT Muhamadiyah Truko merupakan sebuah sekolah dasar yang berbasis agama islam terletak di Desa

Truko, Kecamatan Kangkung, Kabupaten Kendal. Pemilihan Lokasi Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Truko karena beberapa pertimbangan diantaranya kemudahan akses bagi peneliti, serta adanya kebijakan dan strategi manajemen yang baik yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam hal mengelola tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Subjek pada penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan yang meliputi guru, staf administrasi, dan staf operator sekolah yang mendukung proses kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah menjadi kunci informan dalam penelitian ini karena peran utamanya dalam manajemen sekolah, sementara pendidik dan tenaga kependidikan dipilih sebagai subjek karena mereka merupakan pihak yang terkena dampak langsung dari kebijakan manajerial yang diterapkan kepala sekolah.

1. Sumber Data

   Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

   a. Data primer

      Pada penelitian kualitatif, data primer merupakan sumber data utama yang berbentuk ucapan dan tindakan dari narasumber yang diwawancarai, yang

dapat memberikan informasi, fakta, serta gambaran mengenai peristiwa yang menjadi fokus penelitian.[61]

Sumber data primer dalam penelitian ini berasal Kepala Sekolah Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammdiyah Truko, Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammdiyah Truko.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data pelengkap yang berbentuk dokumen, baik dalam bentuk tulisan maupun foto.[62] Data sekunder yaitu data yang digunakan untuk mendukung informasi dan sumber yang sudah diperoleh oleh data primer. Data sekunder dapat memeprkuat hasil temuan data yang diperoleh sebelumnya.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merujuk pada objek tertentu yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pada bagian ini, perlu dijelaskan jenis data yang diperlukan serta memastikan bahwa data tersebut diperoleh dari sumber yang relevan dan terpercaya. Hal ini bertujuan agar data yang dikumpulkan

[61] Ibrahim, Metodologi Penelitian Kualitatif. Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif (Alfabeta, 2018).

[62] Ibrahim, Metodolosgi Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian..., hlm. 170.

memiliki tingkat kebenaran yang tinggi.[63] Fokus penelitian ini membantu peneliti untuk mempersempit lingkup kajian sehingga peneliti dapat melakukan analisis yang mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, penulis lebih fokus pada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang terdiri dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (kepemimpinan), dan *controlling* (pengendalian).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adaah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Wawancara

Zuriah menyatakan bahwa wawancara adalah alat oengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan untuk dijawab secara lisan.[64] Teknik wawancara ini dilaksanakan secara langsung oleh peneliti dengan responden utuk memperoleh data dan informasi secara lisan, dengan tujuan menjelaskan permasalahan

[63] Buku Bimbingan Skripsi, Pedoman Penulisan Skripsi, (Semarang : FITK UIN Walisongo)

[64] Ageng Satria Pamungkas , "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, (Vol.6, No.4, tahun 2023), hlm. 1117.

penelitian. Wawancara akan dilakukan terhadap kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk dapat memahami bagaimana kepala sekolah menerapka kompetensi manajerial dalam meningkatkan kinerja staf. Pada pertanyaan wawancara yang akan dilakukan mencakup beberapa aspek-aspek seperti perencanaa, implementasi, dan evaluasi. selain itu juga, pada wawancara dengan tenaga kependidikan akan membantu mengungkap bagaimana tenaga kependidikan mendapatkan dampak dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan. pada penelitian ini penulis menggunakan wawancara terstruktur, yaitu dalam melakukan wawancara, pngumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan alternatif jawaban yang telah disiapkan.[65] Pada penyampaian pertanyaan dan jawaban responden mendapatkan kebebasan dan kesempatan untuk mengeluarkan pikiran, pandangan, dan perasaan secara natural. Dalam proses wawancara ini di dokumentasikan dalam bentuk catatan tertulis dan audio visual, hal ini dilakukan karena untuk meningkatkan kebernilaian dari data yang diperoleh. Dari data hasil wawancara ini digunakan

[65] Rahma Arvina, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Guru Smk Falatehan Serpong", *Skripsi* (Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, 2023), hlm. 44.

untuk mendeskripsikan tentang aktivitas kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan terhadap tenaga kependidikan.

b. Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap subjek (partner penelitian) dimana sehari-hari mereka berada dan biasa melakukan aktivitasnya.[66] Kegiatan observasi adalah mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan Kesimpulan atau diagnosis. Margono menyebutkan tentang teknik observasi dibagi menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung.[67] Dalam tahap Teknik observasi ini peneliti meggunakan Teknik observasi tidak langsung, Dimana penulis tidak ikut terlibat oleh apa yang dikerjakan suver data atau tidak menjadi guru disekolah.

Dalam teknik observasi ini berarti peneliti akan mengamati dan mendengarkan aktivitas yang dilakukan oleh

[66] Muhammad Hasan, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Penerbit Tahta Media Group, 2022), hlm. 156.

[67] Ageng Satria Pamungkas , "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, (Vol.6, No.4, tahun 2023), hlm. 1117.

responden dalam kesehariannya, baik sebelum, saat, maupun setelah pengamatan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko. Adapun dalam pengamatan yang dilakukan oleh peneliti meliputi: pembinaan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan sebagai manajer, kinerja tenaga kependidikan SD IT Muhammadiyah Truko.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dimanfaatkan sebagai pelengkap data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan observasi. Dokumentasi merupakan catatan tertulis mengenai suatu peristiwa yang berisi penjelasan serta pemikiran terkait kejadian tersebut. Catatan ini dibuat secara sengaja dengan tujuan untuk menyimpan dan menyampaikan informasi mengenai peristiwa tersebut.[68] Pada Teknik dokumentasi ini peneliti akan memperoleh data yang relevan berupa Lokasi penelotian secara umum, Sejarah singkat berdirinya sekolah, profil sekolah, struktur organisasi sekolah, visi misi sekolah, data sarana dan prasarana, data guru dan staf, jumlah siswa, serta dokumen lain yang relevan

[68] Ageng Satria Pamungkas, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, (Vol.6, No.4, tahun 2023), hlm. 1117.

dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi buku panduan, kode etik, program kerja kepala sekolah, serta agenda yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko.

E. Uji Keabsahan Data

Untuk mengecek keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik triagulasi sumber dan triagulasi Teknik. Triangulasi adalah proses pemeriksaan data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan beragam metode serta dilakukan dalam rentang waktu yang berbeda. Oleh karena itu, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.[69] Diantara triagulasi yang dipakai peneliti diantaranya:

a. Trigulasi sumber

Triagulasi sumber, artinya peneliti akan membandingkan serta memverifikasi tingkat keakuratan informasi yang diperoleh dengan menggunakan berbagai waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Yaitu peneliti akan menguji kredibilitas dara dengan cara mengecek

[69] Qurotul Fitriani, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madin Al Amiriyah Kebonsari Madiun", *Tesis* (Ponorogo: Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023), hlm. 92.

data dari beberapa sumber. Data dari sumber tersebut dijelaskan, diklasifikasikan, dan dikelompokkan berdasarkan kesamaan, perbedaan, serta karakteristik spesifik yang terdapat dalam data tersebut.

b. Triagulasi Teknik

Dalam triagulasi Teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan melakukan cek data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda. Data yang diperoleh dari wawancara dapat dilakukan cek Kembali dengan melalui observasi atau data yang diperoleh melalui obsevasi akan dicek Kembali melalui pengecekan dokumen.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilaksanakan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa kualitatif.[70] Data yang diperoleh melalui wawancara akan diproses dan dianalisis menggunakan metode kualitatif. Jawaban dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel akan dikumpulkan, kemudian dianalisis dan disimpulkan agar dapat mewakili keseluruhan respons yang diberikan. Hasil ini digunakan oleh peneliti untuk mencapai kebenaran

[70] Imron, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", 1*), *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol. 7, No. 01, tahun 2021), hlm. 350-359.

sesungguhnya melalui Teknik analisis yang digunakan. Menurut Miles dan Huberman, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data model interaktif (*interactive model of analysis*), yang mencakup empat komponen utama dalam analisis data, diantaranya;

a. Pengumpulan data

Dalam tahap pengumpulan data, peneliti akan mencatat informasi yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Catatan tersebut berfungsi sebagai dokumentasi lapangan yang relevan dengan tujuan atau pertanyaan penelitian.

b. Reduksi data

Pada tahap reduksi data dalam hal ini peneliti berarti akan merangkum, memilih dan memilah data yang relevan dengan tujuan penelitian.[71] Data yang sesuai dengan tujuan penelitian akan dianalisis, sementara data yang tidak berkaitan akan dikeluarkan dari proses analisis (tidak dianalisis). Pada saat penelitian data yang diperolah oleh peneliti dari lapangan jumlahnya cukup banyak, dengan itu perlu di catat secara rinci dan teliti. Seiring dengan berjalannya penelitian di lapangan, jumlah data yang

[71] Mikyal Oktarina dan Aulia Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru", *Jurnal Studi Pemikiran Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, (Vol. 7, No. 1, tahun 2019), hlm. 4.

diperoleh akan semakin bertambah, menjadi lebih kompleks, dan beragam. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan proses reduksi data, yaitu dengan merangkum, memilah informasi utama, memfokuskan pada aspek yang relevan, serta mengidentifikasi tema dan pola yang muncul. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan mempermudah proses pengumpulan serta analisis data selanjutnya, serta memudahkan pencarian data jika diperlukan. Reduksi data ini dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan, sehingga hanya data yang dibutuhkan yang digunakan untuk analisis.

c. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berbentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart,* dan sebagainya.[72] Namun, dalam penelitian kualitatif, metode yang paling sering digunakan adalah penyajian data dalam bentuk teks naratif. Proses penyajian data mencakup beberapa tahapan, yaitu: a. identifikasi, b. klasifikasi, c. penyusunan, d. penjelasan data secara sistematis, objektif, dan menyeluruh, serta e. pemaknaan. Dalam tahap ini peneliti akan mengklasifikasikan data yang diperoleh dengan cara mengelompokkan data ke beberapa

[72] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2018), 341.

bagian dengan tujuan memperkuat data deskriptif dan mempermudah menarik Kesimpulan.

d. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan Kesimpulan, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan kategori dan makna temuan. Pada Kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini merupakan suatu temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Temuan tersebut berbentuk deskripsi atau gambaran suatu objek yang awalnya belum jelas, kemudian menjadi lebih terang dan dapat dipahami setelah dilakukan penelitian.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

SD IT Muhammadiyah Truko adalah sebuah sekolah dasar swasta yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km 10, Truko, Kecamatan Kangkung, Kabupaten Kendal. SD IT Muhammadiyah Truko ini didirikan pertama kali pada tahun 1977. Pada saat ini SD IT Muhammadiya Truko mengimplementasikan panduan kurikulum Merdeka.

a. Profil Sekolah

Nama	:SD IT Muhammadiyah Truko
NPSN	: 20322034
NSS	: 102 032415041
Tahun Berdiri	: 1977
Akreditasi	: Tingkat A
Alamat	: Jl. Soekarno-hatta Km. 10
Kelurahan	: Truko
Kecamatan	: Kangkung
Kota	: Kendal
Kepala sekolah	: M. Fajrin Shah, S.Pd, SD.[73]

[73] Kementerian Pendidik Dasar dan Menengah, "Data Pokok Pendidikan (Dapodik), Data Pokok SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO - Pauddikdasmen, diakses 8 April 2025.

b. Visi, Misi, dan Tujuan SD IT Muhammadiyah Truko

Berikut adalah visi dan misi SD IT Muhammadiyah Truko :

1. Visi

   "Mencetak Generasi Muslim yang unggul dalam bidang IMTAQ dan IPTEK, berkarakter kebangsaan dan peduli lingkungan"

2. Misi

   a. Menumbuhkan sikap kemandirian dalam ibadah.
   b. Membentuk pribadi muslim yang sopan dalam bersikap, santun dalam berucap, dan berempati.
   c. Menghargai dan membentuk karakter peserta didik.
   d. Mengembangkan budaya lokal dan kereativitas peserta didik.
   e. Menciptakan dan menumbuhkan budaya bersih dan sehat serta memelihara lingkungan hidup.
   f. Menumbuhkan semangat belajar mandiri.
   g. Mengembangkan budaya disiplin dan berprestasi.

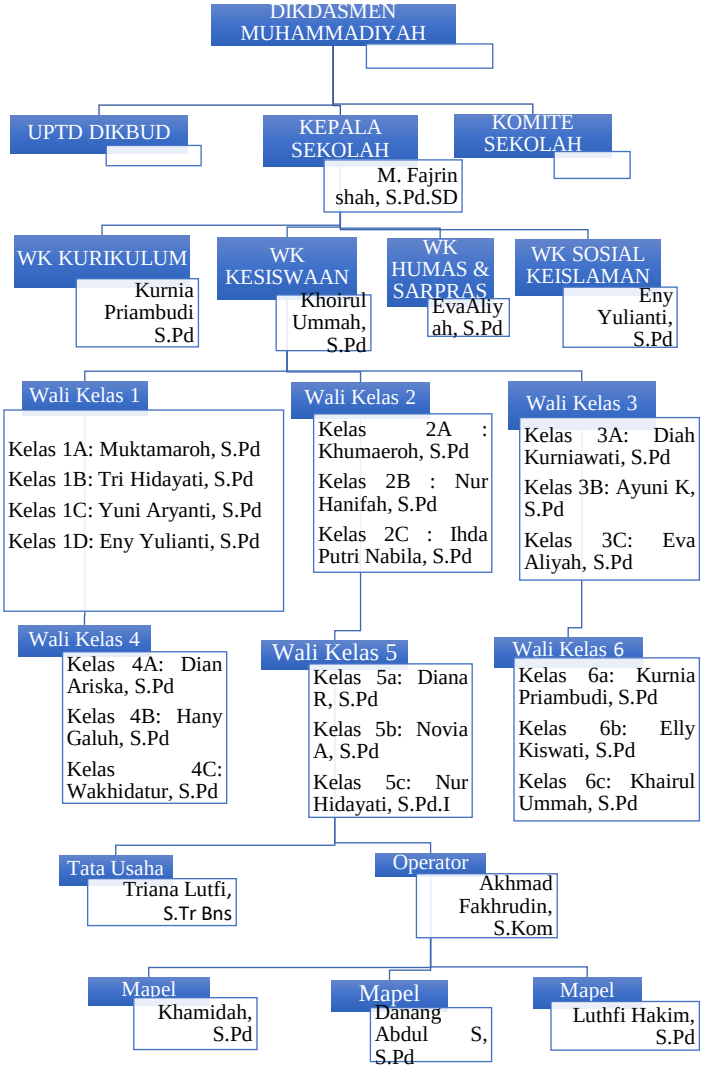
h. Menggali, menumbuhkan dan melejitkan potensi peserta didik.
i. Memberikan bekal dasar keterampilan TIK dan berbahasa asing.
j. Meraih posisi sekolah berstandar nasional dan internasional.

3. Tujuan

Semua siswa SD IT Muhammadiyah Truko Beraqidah kuat, mandiri sholat, berakhlaqul karimah, bersahabat dengan Al-Qur'an dan berwawasan lingkungan secara global.

c. Struktur Organisasi

Tabel 4.1 Struktur Organisasi



d. Kondisi Pendidik dan Peserta Didik

Pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti hingga saat ini SD IT Muhammadiyah Truko memiliki 22 pendidik dan 2 tenaga kependidikan. dengan data rinci 4 laki-laki dan 20 perempuan. Berdasarkan data siswa pada tahun ajaran 2024/2025, jumlah siswa di SD IT Muhammadiyah Truko secara keseluruhannya adalah 424 siswa. Dengan data sebagai berikut yang disajikan oleh peneliti dalam bentuk tabel.

Tabel 4.2 Data Siswa Tahun Ajaran 2024/2025

Kelas	Jumlah		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
1 A	8	14	22
1 B	10	12	22
1 C	10	12	22
1 D	9	14	23
2 A	7	15	22
2 B	11	11	22
2 C	9	14	23
3 A	10	12	22
3 B	8	14	22
3 C	9	14	23
4 A	10	12	22

4 B	7	15	22
4 C	10	13	23
5 A	9	13	22
5 B	8	14	22
5 C	10	13	23
6 A	10	12	22
6 B	8	15	23
6 C	7	15	22
Total	170	254	424

e. **Kondisi Sarana dan Prasarana**

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki sekolah untuk menunjang tercapainya tujuan sekolah. SD IT Muhamamdiyah Truko memiliki sarana dan prasarana yang baik dan memadai. Berikut merupakan data sarana dan prasarana Pendidikan di SD IT Muhammadiyah Truko yang peneliti sajikan dalam bentuk tabel

Tabel 4.3 Data Sarana dan Prasarana SD IT Muhamamdiyah Truko

No	Jenis Bangunan	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kelas	19	Baik
2	Ruang Perpustakaan	1	Baik

3	Ruang Laboratorium	2	Baik
4	Ruang Pimpinan	1	Baik
5	Ruang Guru	1	Baik
6	Ruang Ibadah	1	Baik
7	Ruang Uks	1	Baik
8	Toilet	4	Baik
9	Ruang Gudang	1	Baik
10	Tempat Bermain/Olahraga	1	Baik
11	Ruang Tu	1	Baik
12	Ruang Bangunan	1	Baik

2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko

Dalam lembaga pendidikan, kompetensi manajerial menjadi salah satu faktor penting bagai keberhasilan manajemen sekolah. Sebagai pimpinan pendidikan, dibutuhkan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang di mulai dari *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (kepemimpinan), dan *controlling* (pengendalian). Manajemen yang tepat dapat

dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien di sd it muhammadiyah truko.

Pedoman wawancara digunakan oleh peneliti untuk mendalami informasi mengenai kompetensi manajeria kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. kemudian dalam mendukung dan menyempurnakan hasil analisis terhadap data yang diperoleh dari wawancara, peneliti menggunakan data dan hasil obsevasi dan dokumentasi.

a. Perencanaan (*Planning*)

Tindakan pertama yang wajib dilaksanakan sebelum proses pelaksanaan kegiatan berlangsung adalah perencanaan. Tujuan dari perencanaan yaitu adalah untuk menetapkan kebutuhan dalam meningkatkan kinerja pendidik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SD IT Muhamamdiyah Truko. Perencanaan kompetesi manajerial kepala sekolah di SD IT Muhammadiyah Truko dimulai dengan penetapan langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam merangcang program kerja untuk pendidik. Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah dalam melaksanakan perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa :

> Langkah yang kami, yang pertama IHT (*in house training*) pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti diantarannya mendatangkan dari luar training ataupun mendatangkan dari pihak-pihak yang bisa memberikan motivasi bapak/ibu guru harapannya dengan memberikan motivasi bapak/ibu akan lebih baik lagi selain itu kami sama pendidik di SD IT Muhamamdiyah Truko ini ya tentunya saling menguatkan dan saling membantu sehingga rancangan kerja bisa berjalan dengan baik.[74]

Pernyataan ini juga dibenarkan oleh salah satu guru di SD IT Muhamamdiyah Truko ibu Yuni yang merupakan wali kelas satu yaitu mengenai pertanyaan: Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dalam meningkatkan kemampuan mengajar bapak/ibu? Apabila iya, dalam bentuk apa dukungan itu? Apakah dalam bentuk pelatihan atau sabgainya? beliau menjabarkan bahwa :

> Dukungan pasti ada, kalau bentuk dukungannya seminar, *workshop* pelatihan trus karena kita pararel setiap ada kegiatan gugus atau kegiatan yang akan dilakukan nanti yang mewakili, setiap rapat

[74] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

beliaunya juga menyampaikan di setiap rapat jadi ilmunya dibagi untuk meningkatkan kualitas.[75]

Pernyataan dari ibu Yuni juga dibenarkan oleh ibu Meira selaku wali kelas 2 beliau juga menjabarkan : **“**Sama mbak, kalau bapak kepala sekolah sangat mendukung sekali dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru.”[76]

Berdasarkan wawancara tersebut, perencanaan awal yang dilaksanakan oleh kepala guna untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan melaksanakan IHT *(in house training)*. Hal ini selaras dengan pernyataan kepala sekolah “yang pertama IHT (*in house training*) biasanya itu mbak ada pelatihan yang tujuannya itu untuk meningkatkan kompetensi guru” pernyataan ini didukung oleh pendidik “Ya kalau dukungan pasti ada, kalau bentuk dukungannya ya seminar, *workshop* pelatihan”.

Dalam meningkatkan program pembelajaran peserta didik kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko

[75] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[76] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

memberikan fasilitas kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangan kompetensi yang dimiliki oleh pendidik, salah satu pendidik ibu Yuni menjabarkan :

> Bapak Kepala Sekolah secara rutin mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Ketika terdapat informasi atau kebijakan baru, hal tersebut disampaikan kepada seluruh guru melalui rapat, sekaligus diberikan arahan dan pendampingan. Namun demikian, sebagai guru kelas satu, saya merasa bahwa pemahaman yang mendalam terhadap tujuan pembelajaran sangat penting, mengingat peserta didik di kelas satu masih berada pada tahap awal mengenal abjad. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembelajaran, kami perlu menyisipkan kegiatan keagamaan seperti mengaji, serta fokus pada penguatan kemampuan dasar seperti membaca, menulis, dan berhitung (calistung). Selain itu, kami juga berupaya agar setiap materi yang diajarkan dapat terintegrasi secara tepat dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).[77]

Hal ini juga di tambahkan oleh penjabaran ibu Meira selaku pendidik yang menjadi wali kelas dua:

> Untuk bahan ajar, sebenarnya guru sudah memiliki kelengkapan modul. Namun, ketersediaan modul tambahan bagi siswa masih terbatas. Sebelumnya kami menggunakan Kurikulum 2013 (K13), tetapi mulai tahun ini seluruh jenjang telah menerapkan

[77] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Kurikulum Merdeka. Pada tahun sebelumnya, Kurikulum Merdeka hanya diterapkan untuk kelas 1 sampai kelas 4, sedangkan sekarang sudah diterapkan di seluruh jenjang. Dengan adanya perubahan tersebut, sekolah juga menambahkan buku pegangan untuk siswa. Karena kami adalah SD Islam Terpadu (SD IT), maka pembelajaran tidak hanya mencakup materi umum, tetapi juga mencakup pelajaran keagamaan, seperti Iqro'. Sebagian siswa masih ada yang belum mengenal atau belum mampu membaca Iqro', sehingga kami sebagai guru dituntut untuk mencari strategi yang tepat agar siswa mampu membaca, baik dalam Bahasa Indonesia (huruf latin) maupun dalam Bahasa Arab.[78]

Ada beberapa kendala yang dimiliki oleh para pendidik pada saat membuat RPP untuk siswa, bapak kepala sekolah sudah memberikan fasilitas tetapi ada beberapa kekurangan salah satunya modul untuk siswa.

Terkait proses perencaanaan dalam kompetensi manajerial, kepala sekolah memiliki visi dan misi khusus dalam meningkatkam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan:

> Visi kami dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko berangkat dari kesadaran bahwa sekolah ini merupakan sekolah swasta, yang tentu memiliki perbedaan dengan

[78] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> sekolah negeri, baik dari segi fasilitas maupun dukungan yang diterima. Namun demikian, kami memiliki keyakinan dan semangat bersama, bahwa di manapun kita berada dan bekerja, kita harus tetap menunjukkan semangat dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Meskipun tempat kita bekerja mungkin tidak serta merta memberikan kekayaan atau fasilitas yang berlebih, namun hal itu tidak boleh mengurangi semangat kita dalam mendidik. Oleh karena itu, visi yang kami bangun bersama antara kepala sekolah dan seluruh guru adalah menanamkan niat yang baik sejak awal. Dengan niat yang tulus dan komitmen yang kuat, kami berharap seluruh pendidik dapat melaksanakan tugasnya di SD IT Muhammadiyah Truko dengan baik dan lancar.[79]

Kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko memiliki visi yang mana mungkin berbeda dengan kepala sekolah di sekolah negeri, beliau selalu mendorong para pendidik dan tenaga kependidikan harus bersemangat dimanapun mereka bekerja harus dimulai dari niat awal yang baik, dengan niat yang baik para pendidik dan tenaga kependidikan dapat mendidik para siswa dengan baik dan lancar.

Dalam melaksanakan visi dan misi kepala sekolah untuk memberikan semangat pada proses perencanaan,

[79] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko memberikan briefing setiap hari sabtu sebelum proses pembelajaran dimulai, bu yuni menjabarkan :

> Ya ada mbak, dilaksanakan setiap hari sabtu ada briefing dari kepala sekolah untuk anak-anak juga untuk guru. Kalau hari sabtu kalau pagi itu tadabbur alam kalau tidak ya briefing pagi dari kepala sekolah.[80]

Pada pelaksanaan perencanaan manajerial, kepala sekolah menentukan program prioritas tahunan sekolah, beliau menjabarkan :

> Dalam menentukan program prioritas, saya selaku kepala sekolah terlebih dahulu mengidentifikasi hal-hal yang dianggap paling mendesak atau urgent. Setelah itu, kami menyusun secara sistematis program-program yang akan dilaksanakan. Dari sekian banyak program kerja yang ada, tentu tidak semuanya dapat dijalankan secara bersamaan, sehingga kami perlu menetapkan skala prioritas. Program-program yang diprioritaskan adalah yang dinilai memiliki dampak signifikan bagi kemajuan sekolah, kesejahteraan siswa, serta kebermanfaatan bagi masyarakat. Dengan demikian, arah kebijakan program benar-benar terfokus pada hal-hal yang

[80] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah dan peserta didik.[81]

Beliau juga menambahkan untuk bisa melihat program kerja yang akan dikerjakan tersebut inovatif dan revelan untuk kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan :

> Dalam menyusun program kerja yang inovatif dan relevan, kami bersama seluruh rekan guru senantiasa berupaya untuk terus meng-upgrade dan mengembangkan diri. Mengingat saat ini kita hidup di era digital, di mana segala informasi sangat mudah diakses melalui media sosial dan platform daring lainnya, maka kami selalu mendorong para guru untuk melek terhadap perkembangan informasi. Dengan begitu, ketika mereka menemukan ide atau referensi dari media sosial, mereka tidak hanya sekadar meniru, tetapi mampu memodifikasi dan menyesuaikannya dengan kebutuhan sekolah. Harapannya, melalui sikap adaptif dan kreatif ini, program-program kerja yang dirancang menjadi lebih kontekstual dan berdampak positif bagi perkembangan pendidikan di sekolah.[82]

Berdasarkan dua penjelasan dari kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah di SD IT

[81] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[82] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Muhammadiyah Truko selalu menguapgrade diri terlebih dahulu agar bisa memastikan program yang dirancang itu inovatif dan relevan.

Setiap sekolah pasti memiliki visi, misi dan tujuan. Pada pelaksanaan penetapan visi, misi dan tujuan sekolah, kepala sekolah tidak hanya mengambil keputuan sendiri, ini sesuai dengan penjabaran beliau :

> Ya untuk penetapan visi, misi dan tujuan sekolah itu ya mbak, kami melakukannya dengan melibatkan berbagai pihak yang ada disekolah diantaranya pendidik, komite sekolah dan Yayasan karena inikan sekolah yang berdiri dengan Yayasan ya mbak. Kami itu pertamanya mengidentifikasi terlebih dahulu nilai-nilai apa saja yang akan kami tamankan di sekolah itu sesuai dengan kebutuhan Masyarakat dan pendidik. Setelah itu kami akan adakan rapat dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendiskusikan mengenai tjuan dari Pendidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko, lalu kami akan mengundang komite sekolah agar memberikan masukan atas hasil rapat yang sudah kami laksanakan karena komite disini itu mewakili dari pihak wali murid dan Masyarakat. Lalu setelah kita mendapatkan masukan dari berbagai pihak ya mbak, kami akan susun dan akan kami rapatkan sehingga pada pelaksanaan itu tersebut terjadi secara demokratis agar semua pihak setuju akan visi, misi dan tujuan sekolah. saya sebagai kepala sekolah tidak bisa hanya mengambil Keputusan sendiri pasti akan saya rapatkan agar mendapatkan hasil akhir yang baik dan agar visi, misi dan tujuan sekolah dapat menjadi panduan keja sama pendidik dan tenaga

kependidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.[83]

Dalam perencanaan manajerial, kepala sekolah selalu mengadakan rapat bersama para pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan penjabaran beliau :

> Kalau rapat tahunan di awal semester, kita juga akan meninjau apakah ada evaluasi ketika ada perubahan kurikulum dan kebijakan baru. Kita juga pasti akan meninjau kembali visi, misi, dan tujuan yang sudah kita laksanakan dalam satu tahun sebelumnya—apakah masih relevan dengan kebutuhan siswa dan pendidik. Setelah itu, satu pekan setelah masuk sekolah, kami mengadakan pertemuan dengan wali siswa. Sebelumnya, kami juga menyelenggarakan rapat kerja (raker) untuk menyusun dan menyiapkan program-program selama satu tahun ke depan.[84]

Lebih lanjut, Kepala Sekolah menegaskan bahwa seluruh kegiatan yang dilaksanakan di SD IT Muhammadiyah Truko selalu melibatkan musyawarah bersama, sehingga keputusan yang diambil merupakan hasil kolaborasi dan kesepakatan antara kepala sekolah dan seluruh guru. Beliau menjabarkan :

---

[83] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[84] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Semua kegiatan yang ada di SD IT Muhammadiyah Truko ini melibatkan semua guru dan sudah melalui proses musyawarah bersama. Jadi, tidak hanya berdasarkan kehendak atau kesukaan saya sebagai kepala sekolah, tetapi kami libatkan semua guru. Kami duduk bersama, berdiskusi, sehingga semua guru dapat memahami, mengikuti, dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan di sekolah.[85]

Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat guru, Ibu Meira dan Ibu Yuni, yang menjelaskan bahwa pada saat rapat kerja (raker), para guru mendapatkan penjelasan mengenai dokumen perencanaan pembelajaran, termasuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta pembagian tanggung jawab antar guru per kelas paralel. Ibu Yuni menjabarkan :

> Pada saat raker, kita akan menjelaskan mengenai RPP yang memang seharusnya sudah disiapkan sebelum mengajar. Awal pembelajaran kan bulan Juli, jadi sebelum masuk itu ada rapat. Di sana kita bahas RPP, dan kita buat sendiri, tapi tetap ada komunikasi antar kelas paralel. Bapak Kepala Sekolah juga biasanya mengikuti kegiatan K3S (Kelompok Kerja Kepala Sekolah), dan apabila ada hal baru, pasti disampaikan kepada guru-guru serta dibimbing saat rapat.[86]

---

[85] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[86] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Hal ini dibenarkan oleh ibu Meira, beliau menjabarkan: “iya mbak benar, kita satu bulan ada 2 kali pertemuan saat rapat itu rutin, kalau untuk program tahunan kita biasanya diadakan rapat awal.”[87]

Terakhir dalam proses perencanaan ini sendiri, pastinya terdapat tantangan yang akan menjadi hambatan yang dilalui oleh kepala sekolah dan beliau pastinya beliau akan mendiskusikan pengambilan Langkah apa yang akan kita laksanakan, beliau menjabarkan :

> Untuk menentukan dan menjalankan semua itu tentu ada tantangan dan kekurangan. SD IT Muhammadiyah Truko sebagai sekolah swasta harus terus berkembang. Oleh karena itu, langkah-langkah yang kami ambil untuk menyukseskan visi sekolah adalah dengan terus menjalin komunikasi yang baik dengan komite sekolah maupun orang tua peserta didik. Harapannya, melalui komunikasi yang intensif ini, visi, misi, dan tujuan SD IT Muhammadiyah Truko dapat berjalan dengan baik dan selaras dengan kebutuhan semua pihak.[88]

[87] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[88] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu perencaaan secara bertahap dengan menentukan visi, misi, tujuan sekolah dan menentukan Langkah apa yang akan diambil dalam pembuatan Keputusan berdasarkan raker (rapat kerja tahunan) dengan melibatkan semua elemen yang ada di sekolah baik pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Pengorganisasian *(Organizing*)

Kegiatan tindak lanjut dari *planning* (perencanaan) kompetensi manajerial kepala sekolah di SD IT Muhamamdiyah Truko adalah *organizing* (pengorganisasian). Pada tahapan pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik agar kompetensi manajerial sesuai dengan tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah diantaranya menetapkn tugas yang harus dikerjakan, personel yang harus mengerjakan, mengelompokkan tugas-tugas, menentukan siapa melapor kesiapa, dan diaman Keputusan harus diambil. mka peneliti melaksanakan wawancara dengan dengan kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependididikan. Dalam hal ini peneliti bertanya bagaimana kepala sekolah dapat mengelola pembagian

tugas dan tanggung jawab diantara pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan :

> Di SD IT Muhammadiyah Truko ini jumlah murid cukup banyak, dan kegiatan sekolah juga beragam. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut, kami menunjuk penanggung jawab (PJ) di setiap kegiatan. Harapannya, dengan adanya penanggung jawab pada setiap lini, kegiatan dapat terlaksana dengan tertib dan terorganisir. Setiap kegiatan memiliki pos masing-masing dengan penanggung jawabnya sendiri. Sementara untuk penunjukan wali kelas, kami juga mempertimbangkan berbagai aspek karena setiap guru memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda.[89]

Penjabaran diatas dilanjutkan oleh bapak kepala sekolah mengenai pertimbangan dan kriteria yang digunakan oleh beliau dalam penempatan tugas yang berbeda, beliau menjabarkan:

> Dalam pembagian tugas sebagai penanggung jawab kegiatan, kami melihat terlebih dahulu kemampuan masing-masing guru, sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian, ketika suatu kegiatan dipercayakan kepada guru yang memang memiliki keahlian di bidang tersebut, hasilnya akan lebih maksimal. Namun bukan berarti guru yang belum memiliki kemampuan di bidang tertentu tidak diberikan tanggung jawab. Semua guru tetap dilibatkan, minimal sebagai anggota atau wakil dalam kepanitiaan. Hal ini dimaksudkan agar mereka

[89] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> tetap belajar dan siap ketika suatu saat harus bergantian memegang tanggung jawab utama.[90]

Hal penting dalam pengorganisasian kompetensi manajerial yaitu menetapkan tugas-tugas yang harus dikerjakan, bila dilihat dari penjabaran kepala sekolah bahwa beliau membagi setiap tugas sesuai dengan passion masing-masing guru. Dan hal ini juga dijabarkan oleh kepala sekolah dengan menjabarkan bagaimana Menyusun sktruktur organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan:

> Ya, pasti ada kriterianya, contohnya kelas satu pasti memerlukan ibu-ibu tentunya daripada bapak-bapaknya, dan ibu-ibu lebih mampu dalam menghadapi anak-anak kecil dan juga mungkin kekelas atas disesuaikan dengan kebutuhan. Tentunya nanti semuanya akan sesuai dengan kemampuan yang ada.[91]

Dalam wawancara oleh kepala sekolah didukung oleh pernyataan dari ibu guru pengajar kelas yang pada saat peneliti bertanya mengenai pembagian mengajar dan metode yang digunakan oleh pendidik dalam pengajaran, ibu Yuni menjabarkan :

---

[90] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[91] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Saya sudah cukup lama menjadi wali kelas I, sudah sekitar empat tahun saya ditetapkan di kelas I. Untuk metode pembelajaran, saya lebih memilih pendekatan pembiasaan. Karena pada dasarnya anak-anak di usia ini masih sering bingung atau belum fokus, maka saya membentuk rutinitas berupa pembiasaan, seperti tutorial menghafal surat-surat pendek dalam Al-Qur'an yang diulang-ulang. Dengan cara itu, anak-anak akan terbiasa dan meniru. Kami sebagai guru juga harus memberikan contoh secara langsung.[92]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Meira, guru kelas II, yang menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan menggunakan media visual yang menarik dan mendukung kemampuan literasi awal siswa. Beliau menjabarkan :

> Saya juga menggunakan metode yang hampir sama, terutama untuk anak-anak kelas II. Biasanya saya menggunakan bacaan-bacaan yang dilengkapi dengan gambar, kemudian anak diminta mendeskripsikan gambar tersebut. Meski anak-anak didorong untuk mandiri, tetap ada pendampingan dalam proses penulisannya agar mereka terbimbing dengan baik.[93]

Wawancara ini didukung oleh hasil observasi yang memperlihatkan bahwa kelas satu dari a sampai d itu di

[92] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[93] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

ajar oleh ibu guru. Pastinya dalam pengorganisasian kepala sekolah akan mengelola waktu dan sumber daya agar berjalan dengan optimal, beliau menjabarkan :

> Untuk mengelola sumber daya dan waktu yang ada, kami diawal sudah merapatkan terlebih dahulu kami sudah membuat raker dengan semua guru sehingga semua kegiatan dari awal, masuk sampai pertengahan semester bahkan satu tahun kedepan sudah tersusun dengan baik terkadang memang ada pergeseran tanggal tapi paling tidak kami sudah menyusun terlebih dahulu terkait perkiraan-perkiraan kegiatan yang akan kami adakan. Dan kami juga sudah memberikan mengenai pedoman-pendoman yang akan digunakan oleh para guru. Dalam hal ini saya selaku kepala sekolah dibantu oleh waka yang ada disekolah. Apabila ada kegiatan sudah terlaksana dengan baik maka akan dicatat oleh waka dan akan dilaporkan ke saya.[94]

Peneliti memberikan pertanyaan kepada pendidik mengenai apakah kepala sekolah sudah melaksankan pengelolaan waktu dan sumber daya yang ada agar berjalan dengan optimal. Ibu Meira selaku pendidik menjabarkan :

> Di sini, Bapak Kepala Sekolah sudah menyampaikan arahan kepada Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, yang kemudian menyampaikan panduan secara lebih teknis dalam rapat. Panduan tersebut mencakup bagaimana bentuk penilaiannya, apa saja yang dinilai, serta standar Kriteria Ketuntasan

[94] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Minimal (KKM) yang digunakan. Semua itu sudah melalui persetujuan Kepala Sekolah..[95]

Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Ibu Meira, yang menjelaskan bahwa pada akhir tahun ajaran, guru-guru akan diarahkan oleh wakil kepala sekolah kurikulum dalam proses pengelolaan nilai dan pengisian rapor siswa, beliau menjabarkan :

> Seperti yang disampaikan Bu Yuni, setelah proses pembelajaran selama satu tahun selesai, kami akan diarahkan oleh Waka Kurikulum mengenai proses pengisian rapor. Kami diberikan arahan tentang apa saja yang harus dimasukkan dalam rapor serta bagaimana cara mengelolanya dengan tepat.[96]

Dari wawancara diatas berarti dapat diketahui mengenai pelaksanaan sumber daya dan pengelolaan waktu dengan pendidik sudah diberikan pegarahan oleh kepala sekolah dan setelah kegiatan selesai akan dicatat dengan dibantu oleh waka.

Dalam hal pengorganisasian, sekolah pasti membutuhkan adanya alat bantu atau sistem informasi tertentu yang akan digunakan untuk mendukung

---

[95] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[96] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

pergorganisasian tugas informasi, kepala sekoleh menjabarkan bahwa:

> Tentunya ada, kami memanfaatkan media komunikasi seperti WhatsApp sebagai alat bantu dalam menjalin komunikasi, baik dengan guru maupun dengan wali siswa. Apalagi dengan perkembangan teknologi saat ini, komunikasi menjadi lebih mudah dan cepat. Kami juga membuat grup WhatsApp orang tua di setiap kelas agar setiap informasi atau permasalahan yang terjadi dapat segera dikomunikasikan dan ditindaklanjuti dengan cepat. Dengan adanya grup WhatsApp ini, proses komunikasi menjadi lebih efisien.[97]

Hal ini sesuai dengan penjabaran yang disampaikan oleh tenaga kependidikan, bagian operator sekolah selaku tenaga kependidikan menjabarkan : Bapak kepala sekolah sering mengingatkan aja “pak, ini tanggal segini ada pengerjaan ini, ada rapat” mengingatkan lewat bicara kadang juga lewat chat grup whatsaap.[98]

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam kompetensi manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja

[97] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[98] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai dengan tugas-tugas yang sudah ditetapkan.

c. Kepemimpinan (*Leading*)

Pada fungsi selanjutnya adalah *leading* (kepemimpinan). Pada proses ini kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kepala sekolah di SD IT Muhamamdiyah Truko menjabarkan mengenai metode yang digunakan oleh beliau untuk memberikan motivasi/memberikan dorongan kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan kinerja mereka, beliau menjabarkan :

> Dalam memberikan motivasi kepada rekan-rekan guru, saya berusaha untuk terlebih dahulu memberikan contoh secara langsung. Apa yang telah disepakati bersama, saya sebagai pimpinan harus melaksanakan terlebih dahulu dan menjadi yang terdepan, agar bisa menjadi teladan. Selain itu, saya juga terus memberikan semangat dan motivasi kepada seluruh guru, bahwa ketika kita telah berkomitmen bekerja di suatu lembaga, maka komitmen itu harus dijalani dengan sungguh-sungguh dan penuh ketekunan.[99]

[99] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Seperti penjabaran Bapak kepala sekolah diatas beliau memberikan contoh kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam kehidupan sehari-hari, beliau memberikan contoh :

> Itu sudah dilaksanakan dalam tugas sehari-hari, sudah kami kerjakan dengan temen-temen. Ketika kami mengajak temen-temen jam 6.45 sudah sampai kesekolahan maka saya selaku kepala sekolah sudah harus sampai di sekolah jadi jam 6.45 semua sudah sampai di sekolah sudah harus finger.[100]

Jadi, kepala sekolah akan memberikan contoh terlebih dahulu kepada para pendidik. Bapak kepala sekolah juga memberikan pengarahan kepada pendidik agar dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, beliau menjabarkan :

> Ya tentunya, dengan bahasa yang baik, santun dan tidak seenaknya saja sehingga dengan komunikasi yang baik akan mudah diterima oleh pendidik. Untuk pengarahan pada waktu rapat mungkin disamping waktu rapat. ketika kita duduk nyantai bisa memberikan pengarahan.[101]

Hal ini dibenarkan oleh pendidik (ibu Meira dan ibu Yuni), bu meira menjabarkan:

---

[100] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[101] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Sangat baik kalau setiap pekan itu ada evaluasi bersama. Komunikasi dengan guru masing-masing juga sangat bagus ketika pagi hari itu kita menyambut siswa, biasanya bapak kepala sekolah juga ikut menyambut siswa disitu juga kadang juga ngobrol soal peningkatan sekolah ini. Rapat evaluasi satu minggu sekali seringnya hari sabtu untuk evaluasi rapat yang wajib itu satu bulan sekali. Untuk briefing dari kapak kepala sekolah itu biasanya ada paling tidak itu satu pekan sekali ka dang juga sampai dua kali setiap pekan setiap sebelum masuk jam Pelajaran sekolah itupun briefingnya tidak dijam anak saat belajar biasanya itu pagi jam 7 kurang 15 menit karena saat itu guru sudah pada datang dan setelah itu bel masuk berbunyi.[102]

Pernyataan ibu Meira dibenarkan oleh ibu Yuni, beliau menjabarkan :

> Bapak Kepala Sekolah secara konsisten mengadakan rapat rutin, khususnya setiap hari Sabtu. Rapat tersebut menjadi wadah untuk menyampaikan evaluasi terhadap berbagai aspek, seperti kinerja guru maupun hal-hal non-akademik, termasuk etika berpenampilan. Rapat yang wajib diadakan minimal setiap Sabtu pada pekan terakhir setiap bulan ini menjadi sarana komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan seluruh guru. Segala bentuk kebijakan atau informasi penting akan selalu disampaikan dalam forum rapat wali guru agar seluruh pihak memahami arah kebijakan dan tanggung jawab masing-masing.[103]

---

[102] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[103] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Dalam hal mencapai tujuan dari organisasi pasti ada saja permasalah atau tantangan yang sering dihadapi, beliau menjabarkan mengenai permasalahan atau hambatan dan bagaimana beliau menghadapinya :

> Di SD IT Muhammadiyah Truko, tentu ada saja kendala yang dihadapi, seperti tenaga pendidik yang kurang optimal dalam kinerjanya atau memiliki kebiasaan datang terlambat. Dalam hal ini, kami kembali merujuk pada program dan kesepakatan yang telah disusun bersama, termasuk konsekuensi-konsekuensi yang berlaku. Jika terdapat guru yang kurang bersemangat atau menunjukkan penurunan kinerja, kami akan melakukan pendekatan secara personal. Biasanya, kami memanggil yang bersangkutan untuk berbicara empat mata guna memberikan teguran sekaligus motivasi agar dapat kembali meningkatkan kinerjanya. Pendekatan ini bertujuan membangun budaya kerja yang kondusif, sehingga proses pembinaan dapat berjalan dengan baik tanpa harus menimbulkan rasa malu atau tekanan secara terbuka.[104]

Dari hasil wawancara yang peneliti laksanakan dengan kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, dapat diketahui bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan proses sesuai dengan kepemimpinan kepala sekolah. beliau sudah memotivasi para pendidik dan tenaga kependidikan, beliau juga

[104] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

sudah memberikan contoh pada pelaksanaan sehari-hari apabila ada pendidik yang masih melanggar akan beliau beri nasihat terlebih dahulu dan bila pendidik dan tenaga kependidikan sudah berungkali melanggar aturan tersebut akan beliau tindak tegas seusai dengan konsekuensi yang dari awal sudah disepakati.

d. Pengendalian (*Controlling)*

Controlling (pengendalian) adalah proses terakhir dalam manajerial kepala sekolah yaitu merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa kegiatan yang sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko melakukan pemantauan program kerja yang sudah direncanakan, beliau menjelaskan bahwa :

> Untuk memantau program kerja yang sudah dilaksanakan biasanya kami setelah program kerja berjalan kita tentunya evaluasi kita kumpulkan semua guru minimal panitia yang bertanggung jawab untuk menanyai kekurangannya apa kerugiannya apa untuk kita perbaikin kedepannya.[105]

Beliau menjelaskan lebih lanjut bahwa evaluasi dilaksanakan setelah program berjalan, sesuai dengan penjabaran beliau :

[105] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Setelah kegiatan selesai, kami berupaya untuk segera melakukan evaluasi. Namun, apabila waktu tidak memungkinkan, evaluasi tetap kami laksanakan dalam beberapa hari setelah kegiatan berlangsung, agar pelaksanaan dan hasil kegiatan masih segar dalam ingatan dan lebih mudah untuk dianalisis secara bersama-sama.[106]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh salah satu pendidik, Ibu Yuni, yang menjelaskan bahwa kegiatan evaluasi sudah menjadi rutinitas di lingkungan sekolah.Hal ini dibenarkan oleh pendidik, beliau menjabarkan :

> Setiap pekan kami mengadakan evaluasi bersama, biasanya dalam bentuk rapat evaluasi mingguan yang sering dilaksanakan hari Sabtu. Selain itu, ada pula rapat evaluasi bulanan yang sifatnya wajib diikuti oleh semua guru. Untuk pengarahan dari Bapak Kepala Sekolah sendiri, biasanya diberikan paling tidak satu kali dalam sepekan, dan bahkan bisa dua kali, terutama pada saat sebelum dimulainya jam pelajaran di pagi hari.[107]

Dalam hal ini peneliti bertanya apa saja sih indikator dalam menilai penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan :

> Dalam menilai kinerja guru, kami melihat beberapa indikator, salah satunya dari perilaku dan kebiasaan

[106] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[107] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> siswa di kelas. Misalnya, jika siswa menunjukkan sikap tertib, ruang kelas bersih dan nyaman, serta pembelajaran berjalan dengan baik, maka itu menjadi salah satu cerminan dari kinerja guru yang positif. Selain itu, penilaian juga dilakukan melalui partisipasi guru dalam mendampingi siswa pada kegiatan atau perlombaan. Ketika hasil dari pendampingan tersebut baik—misalnya siswa menjadi juara dalam lomba—itu menunjukkan bahwa kinerja guru dalam membimbing juga baik. Seperti pada lomba MAPSI tahun ini, kami melihat hasilnya apakah masih mempertahankan gelar juara umum seperti tahun sebelumnya. Jika tidak tercapai, maka itu menjadi bahan evaluasi untuk melihat aspek mana yang perlu ditingkatkan.[108]

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Ibu Meira, wali kelas dua, yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru tidak hanya sebatas capaian pembelajaran siswa, tetapi juga meliputi keaktifan guru dalam berbagai kegiatan internal sekolah. Beliau menjabarkan :

> Penilaian kinerja guru di sekolah ini dilakukan secara menyeluruh. Tidak hanya berdasarkan hasil belajar siswa, tetapi juga dilihat dari keaktifan guru dalam kegiatan-kegiatan seperti organisasi sekolah dan pengajian Ahad pagi. Di sekolah kami terdapat bagian kepegawaian yang melakukan penilaian dengan menggunakan lembar observasi. Untuk aspek pembelajaran, bagian kesiswaan juga melakukan supervisi secara insidental—kadang tanpa pemberitahuan sebelumnya—agar penilaian lebih

[108] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> objektif. Selain itu, bagi guru baru, terdapat masa pelatihan selama enam bulan, dan apabila dalam evaluasi hasilnya belum memuaskan, maka pelatihan akan diperpanjang. Seluruh proses supervisi ini dilaporkan kepada pihak Yayasan.[109]

Dalam penjelasan lebih lanjut, kepala sekolah menambahkan bahwa pemahaman guru terhadap target yang telah ditetapkan sangat penting untuk menjaga arah dan mutu pendidikan di sekolah, beliau menjabarkan :

> Dengan indikator yang sudah saya sebutkan itu pendidik harus sudah mengetahui target yang diterapkan, jadi harus targetnya apa, mau apa dan bagaimana kemudian. Ketika guru pendidik kami beri tugas itu harus tau seperti itu meskipun terkadang ya tergetnya munkin hasilnya tidak sesuai dengan target ya paling tidak sudah berusaha ya maksimal ya sudah memberikan yang terbaik.[110]

Selanjutnya, peneliti bertanya bagaimana kepala sekolah mengoreksi langkah-langkah apa yang akan beliau ambil jika kinerja tersebut kurang sesuai, beliau menjabarkan :

> Jika terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja, kami akan segera melakukan evaluasi. Guru yang bersangkutan akan kami panggil untuk berdiskusi secara langsung, atau jika diperlukan, kami akan mengadakan pertemuan bersama. Selain itu, kami juga dapat meminta bantuan dari guru sejawat di

[109] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[110] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> kelas pararel untuk saling mendukung. Karena di sekolah kami, setiap tingkat memiliki beberapa kelas pararel, misalnya di kelas satu terdapat empat kelas. Maka kolaborasi antar guru sangat penting dalam upaya perbaikan kinerja.[111]

Selain memperhatikan kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang baik dan kepala sekolah harus mengambil Langkah yang tepat. Kepala sekolah juga memberikan arahan dan komunikasi yang baik dengan sesama guru. Ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ingin diraih dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. seperti yang sudah dijabarkan oleh kepala sekolah diatas bahwa bisa meminta tolong dengan teman sejawatnya. Hal ini ibu Meira menjabarkan :

> Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama antar guru di jenjang kelas yang berdekatan, seperti kelas 1 dan 2. Sebagai contoh, ketika saya mengajar di kelas 1 dan terdapat siswa yang memiliki kemampuan menonjol, misalnya siswa bernama S, maka saat siswa tersebut naik ke kelas 2 dan diasuh oleh Ibu Yuni, informasi terkait perkembangan siswa tersebut dapat disampaikan dengan baik. Hal ini menciptakan kesinambungan pembinaan siswa. Selain itu, kepala sekolah juga selalu menekankan pentingnya komunikasi antarguru. Jika terdapat hal-hal yang

[111] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

belum dipahami, para guru didorong untuk saling membantu dan bekerja sama dengan rekan sejawat.[112]

Hal ini dibenarkan oleh ibu Yuni, selaku guru pengajar kelas satu beliau menjabarkan : "Intinya komunikasi kita disini itu satu tujuan."[113]

Ada satu pertanyaan yang peneliti ajukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengenai reward terhadap mereka apabila telah melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Para pendidik mengatakan bahwa setiap tahun kepala sekolah memberikan dua *reward*, dengan diadakannya *reward* maka bapak ibu pengajar akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja mereka. Ibu Yuni selaku pendidik menjabarkan : "Ketika semester itu pasti ada *reward* yang diberikan. Disini sangat penting untuk kinerjanya lebih semangat mengajar."[114]

Dilanjutkan oleh penjabaran dari Ibu Meira :

---

[112] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[113] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[114] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> Pemberian reward dilakukan satu tahun sekali, dengan kriteria penilaian meliputi ketertiban administrasi, kedisiplinan, serta tingkat keterlambatan guru yang dilihat melalui absensi sidik jari (fingerprint). Untuk aspek administrasi, penilaian mencakup kelengkapan jurnal kelas, RPP, dan dokumen lain yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sekolah. Semua dokumen tersebut dikumpulkan dan diperiksa, termasuk tanda tangan kehadiran pada setiap kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di SD IT Muhammadiyah Truko tidak bekerja secara sembarangan. Adapun bentuk reward yang diberikan berupa uang tunai.[115]

Dari hasil wawancara yang sudah dilaksanakan oleh peneliti dengan kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, dapat diketahui bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan Langkah-langkah apa yang akan beliau laksanakan apabila ada hal yang belum sesuai dengan perencanaan awal dan akan beliau evaluasi program tersebut untuk melihat apa ada masalah apa, ada kekurangan di bagian mana. Kepala sekolah juga sudah memberikan komunikasi dan arahan yang baik kepada pendidik dan tenaga kependidikan serta telah memberikan reward kepada bapak ibu guru.

[115] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko

a. Perencanaan (*Planning*)

Pada perencanaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan beliau menjabarkan:

> Tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko perencanaanya sama-sama dengan pendidik ya mbak, itu dilaksanakan raker (rapat kerja) pada awal semester untuk menentukan program prioritasnya, standar tugasnya dan deadline waktunya.[116]

Pernyataan ini dibenarkan oleh tenaga kependidikan bagian operator yaitu bapak Fakhruddin mengenai standar yang sudah ditetapkan, beliau menjabarkan :

> Ya pastinya ada tugas-tugasnya, setiap bulan setiap tahun ada tugas porsinya dari dinas ya kita lihat jadwalnya aja misal tanggal ini deadline kita harus bisa memastikan tanggal ini selesai. Mengikuti jadwal dari dinas.[117]

Dilanjutkan oleh pernyataan tata usaha yaitu ibu Triana, beliau menjabarkan : “Harus ramah sama orang

[116] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[117] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

yang akan setor, harus memastikan berapa tagihannya semuanya. Karena saya disini bagian adaministrasi."[118]

Jadi, sesuai dengan pernyataan antara bapak kepala sekolah dan tenaga kependidikan, SD IT Muhammadiyah Truko melaksanakan rapat bersama antara pendidik dan tenaga kependidikan untuk memaparkan mengenai program kerja yang akan dilaksanakan dalam satu semester kedepan. Untuk administrasi sekolah harus selalu ramah karena akan setor uang.

Pada pernyataan berikutnya kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko selalu memberikan dukungan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, beliau menjabarkan :

> Langkah yang kami, yang pertama IHT (*in house training*), seperti diantarannya mendatangkan dari luar training ataupun mendatangkan dari pihak-pihak yang bisa memberikan motivasi bapak/ibu guru harapannya dengan memberikan motivasi bapak/ibu akan lebih baik lagi selain itu kami sama pendidik di SD IT Muhamamdiyah Truko ini ya tentunya saling menguatkan dan saling membantu seperti itu

[118] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

sehingga rancangan kerja bisa berjalan dengan baik.[119]

Hal ini dibenarkan oleh tenaga kependidikan bapak Fakhrudin, beliau menjabarkan :

> Tentu saja kami memberikan bentuk arahan, motivasi, serta tindakan secara langsung. Dalam pelaksanaan tugas, tantangan pasti ada setiap tahunnya. Misalnya, dalam hal administrasi seperti pembayaran pajak, terdapat perubahan dari tenggat waktu satu ke tenggat waktu lainnya yang menuntut kami untuk segera menyesuaikan. Terlebih lagi dalam pengelolaan sistem seperti Dapodik yang berbasis aplikasi, di mana selalu terjadi pembaruan, sehingga kami dituntut untuk terus menyesuaikan diri.[120]

Dilanjutkan oleh penjabaran oleh ibu Triana, beliau menjabarkan :

> Tantangan dalam menjalankan tugas itu pasti ada, namun kembali lagi pada masing-masing individu. Ketika sudah diberi arahan tetapi belum sepenuhnya dipahami atau dijalankan sesuai petunjuk, maka itu menjadi tanggung jawab pribadi. Biasanya, pendekatan yang kami lakukan dimulai dari komunikasi verbal, dilanjutkan dengan pemberian semangat, baru kemudian mengambil tindakan bila diperlukan. Tantangan yang dihadapi pun beragam, mulai dari wali murid, guru, hingga kepala sekolah. Dari sisi wali murid, tantangannya berkaitan dengan

[119] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[120] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

> administrasi pembayaran, sedangkan dari sisi guru, memastikan keakuratan data jumlah siswa dan pelaporan menjadi fokus. Bagi kepala sekolah, tantangan muncul ketika terjadi ketidaksesuaian atau konflik internal yang harus segera ditangani dengan bijak.[121]

Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko memberikan perencanaan berupa pelatihan bagi tenaga kependidikan, beliau selalu memberikan motivasi dan selalu menguatkan serta membantu tenaga kependidikan

Dalam meningkatkan kualitas kinerjanya pasti ada kendala yang dialami oleh tenaga kependidikan dan pastinya ada evaluasi kinerja, bapak Fakhruddin Menjabarkan :

> Untuk saat ini belum ada masalah apabila ada masalah kita konfirmasi misal dari bos kita konfirmasi ke kecamatan. Kalau dapodik langsung ke dinas Pendidikan. Untuk evaluasi setia tahun ada mbak.[122]

Dilanjutkan oleh penjabaran oleh bu Triana, beliau menjabarkan : “Harus teliti, hars jujur soanya memgang uang ya mbak soalnya banyak juga harus jujur harus

[121] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[122] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

konsisten, evaluasi dilaksanakan selama enam bulan sekali."[123]

Dan juga penyataan oleh tenaga kependidikan yang peneliti wawancara yaitu tata usaha dan operator sekolah mengenai apa bapak kepala sekolah salalu melibatkan mereka dalam pengambilan Keputusan, operator sekolah menjabarkan :

> Setiap orang dilingkungan sekolah berhak untuk berbicara dalam rapatpun juga sama, otomatis saya dengan bu guru yang lain itu sama dan porsinya juga sama, bapak kepala sekolah tidak membeda-bedakan.[124]

Hal itu juga disetujui oleh tenaga kependidikan bidang tata usaha ibu Triana, beliau menjabarkan :

> Ya setiap pendidik dan tenaga kependidikan, selalu dilibatkan dalam proses penyusunan program kerja dan pengambilan keputusan. soalnya kalau

[123] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[124] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

pengambilan keputusan itu bareng-bareng pada saat rapat.[125]

Pada pernyataan terakhir yang disampaikan oleh tenaga kependidikan, kepala sekolah selalu melibatkan mereka dalam pengambilan kepututusa dan beliau tidak membeda-bedakan antara pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Pengorganisasian *(Organizing*)

Pada pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan beliau menjabarkan :

> Untuk pengorganisasian tenaga kependidikan sebenarnya sama dengan pendidik, Cuma yang membedakan yaitu kalau tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko adanya bagian tata usaha dan operator sekolah jadi saya sebagai kepala sekolah harus mengetahui kualitas dari kemampuan yang mereka miliki apa itu mampu untuk ditempatkan dibagian tersebut, tata usaha di SD IT Muhammadiyah Truko itu administrasi sekolah yang mengelola surat masuk dan keluar, dokumen penting sekolah seperti data siswa, data pendidik dan tenaga kependidikan sendiri, mengelola keuangan sekolah, mengelola proses administrasi penerimaan peserta didik baru sedangkan untuk operator sekolah yaitu mengelola teknologi dan sistem sekolah salah

[125] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

satunya itu selalu mengupdate kegiatan atau informasi sekolah di media sosial instagram yang mana SD IT Muhammadiyah Truko memiliki akun Instagram @sditmuhtruko, mengelola data sekolah untuk menginput dan memperbarui data siswa, pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola Data Pokok Pendidikan (Dapodik).[126]

Dalam hal ini kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko dalam pengorganisasian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan membagi tugas sesuai kemampuan dari tenaga kependidikan itu sendiri.

Hal ini dilanjutkan oleh pernyataan oleh kepala sekolah beliau menjabarkan,

> Untuk mengelola sumber daya dan waktu yang ada, kami diawal sudah merapatkan terlebih dahulu kami sudah membuat raker dengan semua guru sehingga semua kegiatan dari awal, dari awal masuk sampai pertengahan semester bahkan satu tahun kedepan sudah tersusun dengan baik terkadang memang ada pergeseran tanggal tapi paling tidak kami sudah mneyusun terlebih dahulu terkait perkiraan-perkiraan kegiatan yang akan kami adakan.[127]

Hal ini sesuai dengan penjabaran tenaga kependidikan bagian tata usaha dan operator sekolah, bu Triana menjabarkan :

> Kalau saya, benar sesuai passion mbak saya dulu kuliah dibagian akutansi trus sekarang saya bekerja

[126] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[127] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

dibagian tata usaha bagian administrasi, ini saya lagi ambil kuliah lagi S1 untuk jadi pengajar dengan mengambil jurusan PGSD.[128]

Penjabaran ini dibenarkan oleh bagian operator sekolah, bapak Fakhrudin menjabarkan : "Ya, sesuai passion saya, sebelum bekerjapun saya dites dulu."[129]

Pernyataan kepala sekolah dibenarkan oleh para tenaga kependidikan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan itu sesuai dengan passionnya.

Pernyataan kepala sekolah dibenarkan oleh tenaga kependidikan, ibu triana menjabarkan :

> Pekerjaan administrasi dikerjakan pada jam kerja, terutama setiap pagi hari sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Apabila terdapat tambahan pekerjaan, maka disesuaikan dan diselingi dengan tugas-tugas lainnya. Seluruh pekerjaan administratif dikerjakan di sekolah dan biasanya dicicil agar tidak menumpuk. Jika pada hari itu belum selesai, maka akan dilanjutkan keesokan harinya. Salah satu prioritas utama adalah menyelesaikan administrasi SPP terlebih dahulu. Kepala sekolah secara rutin melakukan pengecekan melalui buku administrasi dan melakukan konfirmasi langsung kepada orang tua atau wali murid. Setelah itu, laporan administrasi diserahkan kepada kepala sekolah setiap akhir bulan,

[128] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[129] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

sebelum kemudian diteruskan kepada pihak Majelis.[130]

Pernyataan dilanjutkan oleh bapak Fakhrudin, beliau menjabarkan :

> Karena saya operator sekolah dari awal itu sudah diberitahu deadlinenya, jadi kadang ya deadlinenya jauh-jauh hari udah dikasih tau otomatis kita bisa menyelesaikan. Pokoknya kita harus tanggung jawab, otomatis kita memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan waktu yang harus diburu kan pasti ada deadlinenya itu.[131]

Pernyataan dilanjutkan oleh bapak Fakhruddin beliau menjabarkan :

> Pasti kalau saya ada kendala saya tanya dulu kepada bapak kepala sekolah. Misal didpodik ini ada kendala ini saya harus menyelesaikan gimana, nanti ada solusi dari bapak. Selalu memberikan masukan tetapi cuma sekedar mengingatkan. Kalau ada kesulitan kan kita satu berhubungan namanya operator disatu kecamatan pasti saling berhubungan kita pasti kalau ada kesulitan atau kendala pasti tanya temen-temen yang lain.[132]

Untuk mengenai kendala bagi tata usaha beliau menjabarkan : “Kalau saya karena megang mengenai

---

[130] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[131] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

[132] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

uang, ada saja anak yang terlambat bayar itu saya akan laporkan ke bapak kepala sekolah lalu saya akan menghubungi wali murid."

c. Kepemimpinan (*Leading*)

Pada kepemimpinan kepala sekolah di SD IT Muhammadiyah Truko dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan beliau selalu memberikan motivasi, contoh, dan mendukung adanya kerjasama antara tenaga kependidikan, beliau menjabarkan :

> Untuk memberikan motivasi kepada temen-temen kalau saya melakukan dulu, saya berusaha mencontohkan dulu seperti apa jadi ketika yang disepakati saya selaku pimpinan melaksanakan dan harus lebih dulu lebih awal jadi memberikan contoh terlebih dahulu. Yang kedua memberikan semangat atau motivasi bahwasanya bila kita sudah komitemen bekerja pada suatu lembaga pekerjaan ya harus kita komitmen dan tekun di jalani.[133]

Hal ini dibenarkan oleh bapak Fakhrudin, beliau menjabarkan : "Otomatis saling mengingatkan dan mendukung."[134]

Dilanjutkan oleh penjabaran ibu Triana :

> Ya, bapak kepala sekolah selalau mendukung dan memberikan motivasi kepada saya, kalau saya

[133] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[134] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

> sedang bingung mbak pasti diberi masukan oleh beliau, salah satunya dengan berkata “kita itu keluarga, harus bareng-bareng”, lalu memberikan arahan dan langsug memberikan contoh.[135]

Melanjutkan pertanyaan yang ditujukkan oleh tenaga kependidikan mengenai arahan yang diberikan oleh kepala sekolah dan bagaimana kepala sekolah memberikan langkah untuk membantu mengelola tugas tambahan tenaga pendidik, ibu Triana selaku tata usaha beliau menjabarkan :

> Memberikan arahan itu selalu ya mbak, tapi kan kadang tergantung Kembali kemasing-masing mbak. Kalau kita udah diarahin tapi ngga paham atau tidak sesuai arahannya itu kembali ke masing-masing. Dalam bentuk ucapan setelah itu diberikan semangat mbak kemudian baru ke tindakan. Kalau bagian saya bapak kepala sekolah dengan mengecek kembali dibuku trus memastikan kepada orang tua dan wali murid. Diserahkan kepada bapak kepala sekolah setiap bulan setelah itu ke majelis.[136]

Hal ini dibenarkan juga oleh bapak Fakhrudin selaku operator sekolah, beliau menjabarkan :

> Beliau selalu memberikan arahan kadang dalam bentuk motivasi dan kadang Tindakan. Pasti kalau saya ada kendala saya tanya dulu kepada bapak

[135] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[136] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

> kepala sekolah. Misal di Dapodik ini ada kendala ini saya harus menyelesaikan gimana, nanti ada solusi dari bapak. Selalu memberikan masukan tetapi cuma sekedar mengingatkan.[137]

Dalam meningkatkan kerjasama antara tenaga kependidikan, maka para tenaga kependidikan selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja ini dijabarkan oleh bu triana :

> Kalau saya sendiri itu minta tolong, secara langsung "pak saya kurang paham mengenai hal ini, minta tolong bantuannya" otomatis temen-temen yang lain saling bantu, meskipun tugasnya tidak sesuai passion.[138]

Hal ini disampaikan juga oleh bapak Fakhruddin, beliau menjabarkan : "Saya juga sama mbak seprti bu triana selalu meminta tolong."[139]

Beberapa hal juga disampaikan oleh tenaga kependidikan, bahwa bapak kepala sekolah mendukung komunikasi antara para pendidik dan tenaga

---

[137] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

[138] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[139] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

kependidikan. peneliti bertanya mengenai bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tenaga kependidikan, bapak Fakhrudin selaku operator sekolah menjabarkan : “Salah satunya dengan ditempatkan diruang yang sama maka akan terjalin kerjasama dengan sendirinya.”[140]

Dalam meningkatkan kerjasama pastinya ada tantangan diantaranya seperti yang dijabarkan oleh bapak fakhrudin : “Tantangannya yag pertama itu tidak peka misal ada pekerjaan apa kita harus ngomong dulu kan harusnya ikut langsung nimbrung.”[141]

Dilanjutkan oleh ibu Triana, beliau menjabarkan : “Untuk tantangan ya mbak, kadang kita beda pikiran itu aja sih mbak.”[142]

d. Pengendalian (*Controlling)*

Pada pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko dalam

[140] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

[141] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

[142] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, beliau menjabarkan :

> Untuk memantau program kerja yang sudah dilaksanakan biasanya kami setelah program kerja berjalan kita tentunya evaluasi kita kumpulkan semua guru minimal panitia yang bertanggung jawab untuk menanyai kekurangannya apa kerugiannya apa untuk kita perbaikin kedepannya. Setelah kegiatan langsung kita langsung evaluasi seperti itu jadi terkadang waktu yang tidak memungkinkan kita setelah beberapa hari kita langsung evaluasi biar masih ingat sehingga lebih enak.[143]

Penyataan selanjutkan disampaikan oleh bapak Fakhrudin beliau menjabarkan : "Iya. untuk setelah semua tugas kita kerjakan akan disampaikan kepada kepala sekolah, bapak kepala sekolah akan mengecek tugas kita."[144]

Hal ini dibenarkan oleh ibu Triana, beliau menjabarkan : "Dengan mengecek kembali dibuku trus memastikan kepada orang tua dan wali murid.

[143] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[144] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

Diserahkan kepada bapak kepala sekolah setiap bulan setelah itu ke majelis."[145]

Kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah truko melaksanakan evaluasi dan memantau para tenaga kependidikan, dan para tenaga kependidikan selalu melaporkan hasil kerjanya kepada kepala sekolah. Untuk tenaga kependidikan bagian administrasi menjabarkan bahwa kepala sekolah selalu mengecek kembali.

Dalam tugas tenaga kependidikan pastinya ada ada ketepatan waktu dalam kinerja, bapak fakhrudin menjabarkan :

> Bapak kepala sekolah selalu memastikan ketepatan waktu dalam kinerja dan saling mengingatkan agar tugas tepat waktu "pak, ini tanggal segini ada pengerjaan ini, ada rapat" mengingatkan lewat omongan kadang juga lewat chat.[146]
> Beliau juga melanjutkan penjabarannya :
>
> Kalau ada tugas-tugas yang memiliki tenggat waktu bersamaan kita pilih mana yang lebih penting dulu. Misal antara data guru dan uang bos ya otomatis saya

[145] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

[146] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

pentingkan uang bos yang kaitannya seluruh include sekolah tidak hanya orang satu aja.[147]

Hal ini disampaikan juga oleh bu Triana beliau menjabarkan :

> Ada kontrol langsung mbak dari bapak kepala sekolah setiap setelah setor saya langsung dikontrol oleh beliau agar saya tepat waktu. Beliau juga selalu mengingatkan mengenai administrasi sekolah. kalau di saya tugas yang saya laksanakan itu deadlinya mesti berbeda si mbak.[148]

Sesuai pernyataan diatas bahwa kepala sekolah selalu memastikan ketepatan waktu kerja bagi para tenaga kependidikan, selalu mengingatkan, dan kepala sekolah selalu memberikan control kepada para tenaga kependidikan

4. Implikasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan wajib mempunyai aspek-aspek kompetensi yang bisa digunakan dalam mempimpin dan mengelola sekolah. Salah satu aspek yang wajib dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi manajerial,

[147] Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

[148] Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diketahui setalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan yang baik dan tepat, baik dari kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dalam mengarahkan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Pada pelaksanaan manajemen yang dilaksanakan oleh keoala sekolah dalam penerapan/pelaksanaan program-program yang telah di tetapkan sesuai dengan yang direncakan, pasti terdapat beberapa faktor baik itu pendukung, penghambat maupun kendala. Mengenai faktor pendukung peneliti melaksanakan wawancara dengan pihak yang bersangkutan yaitu kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa :

> Untuk faktor pendukung ya mbak, sekolah SD IT Muhamamdiyah itu sekolah swasta yang masuk kedalam Yayasan mbak. Dari Yayasan memberikan dukungan untuk saya sebagai kepala sekolah dalam menghandel manajemen SD IT Muhamamdiyah Truko, saya juga memotivasi diri saya sendiri mbak. Agar saya sebagai kepala sekolah menjadi lebih semangat untuk membantu bapak/ibu guru dalam meningkatkan kinerjanya.[149]

[149] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Bapak kepala sekolah melanjutkan pernyataan mengenai faktor pendukung dari peningkatnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan:

> Faktor yang menjadi pendukung meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan itu semangat dari bapak ibu mbak, dengan memiliki semangat dalam mengajar dan melaksanakan tuganya bapak/ibu guru mempunyai pandangan agar SD IT Muhamamdiyah Truko menjadi lebih maju. Dengan memiliki pandangan ini diharapkan menjadikan semangat bapak/ibu guru untuk meningkatkan kinerjanya.[150]

Pernyataan bapak kepala sekolah dibenrka oleh pernyataan yang disampaikan oleh ibu Yuni selaku pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko, beliau menjabarkan :

> Kalau dari saya sendiri mbak, semangat saya kesekolah itu bukan hanya untuk bekerja ya, tetapi juga untuk mendapatkan barakah dan membangi ilmu yang saya punya ya mbak, disini juga bapak/ibu guru memberikan support kepada teman-teman sejawatnya. Bapak kepala selalu memberikan motivasi setiap rapat dan selalu memberikan contoh kepada bapak/ibu guru. Terkadang saya dan temen-temen refreshing bareng pergi kemana gitu mbk

[150] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

dengan itu rasa kekeluargaan kita juga semakin baik dan kita akan selalu membantu satu sama lain.[151]

Bapak kepala sekolah melanjutkan pernyataan mengenai faktor pendukung dari peningkatnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan:

> Faktor yang menjadi pendukung meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan itu semangat dari bapak ibu mbak, dengan memiliki semangat dalam mengajar dan melaksanakan tuganya bapak/ibu guru mempunyai pandangan agar SD IT Muhamamdiyah Truko menjadi lebih maju. Dengan memiliki pandangan ini diharapkan menjadikan semangat bapak/ibu guru untuk meningkatkan kinerjanya.[152]

Selain adanya faktor pendukung pastinya ada faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, bapak kepala sekolah mebjabarkan bahwa :

> Tantangan terbesar kami yang pertama mengkodisikan teman-teman guru jadi, apalagi di SD IT Muhamamdiyah Truko ini jumlah gurunya banyak hampir ada 30 kalau sama karyawan kalau gurunya sajakan 25 itu pertama ya tantangannya saya bisa mengkondisika temen-temen yang ada disekolah ketikan kondisi di sekolah ini baik dan kondusif

[151] Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[152] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

> InsyaAllah semua kegiataan akan berjalan dengan baik. Terkadang masih ada beberapa bapak ibu guru yang tidak datang tepat waktu atau terlambat.[153]

Dalam hal ini bapak kepala sekolah menjelaskan bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pengondisian, karena banyak pendidik dan tenaga kependidikan menyebabkan pengondisian menjadi hambatan apabila pengondisian sudah berjalan stabil maka semua kegiatan akan berjalan baik.

Dalam menghadapi hambatan tersebut, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko melakukan pencegahan dengan memperbaiki komunikasi diantara kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjabarkan :

> Dalam menghadapi hambatan, saya melaksanakan komunikasi yang baik diantara bapak ibu guru agar semua hal yang sudah kita rencanakan dari awal berjalan dengan baik. Komunikasi itu cara yang paling baik dalam memperbaiki hubungan komunikasi antara saya sebagai kepala sekolah dan

[153] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

bapak ibu guru yang sudah saya beri tanggung jawab dalam setap program.[154]

Pernyataan kepala sekolah dibenarkan oleh pendidik, ibu Meira beliau menjabarkan bahwa :

> Komunikasi menjadi aspek yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas di SD IT Muhammadiyah Truko. Kepala sekolah senantiasa membangun komunikasi yang baik dengan para guru. Salah satu bentuk komunikasi informal dilakukan saat pagi hari ketika kepala sekolah turut serta menyambut kedatangan siswa. Dalam momen tersebut, sering kali terjadi percakapan singkat antara kepala sekolah dan guru mengenai peningkatan mutu sekolah. Selain itu, terdapat rapat evaluasi mingguan yang umumnya dilaksanakan setiap hari Sabtu. Sementara itu, rapat evaluasi bulanan bersifat wajib. Kepala sekolah juga rutin melakukan briefing, minimal satu kali setiap pekan, bahkan bisa berlangsung dua kali dalam satu minggu, untuk menyampaikan informasi atau kebijakan penting kepada seluruh guru.[155]

Dengan adanya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, maka menyebabkan berbagai dampak positif yang di terima oleh para pendidik, tenaga

---

[154] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[155] Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

kependidikan maupun siswa dan Masyarakat. Bapak kepala sekolah menjabarkan bahwa :

> Dampak yang diperoleh, para bapak ibu guru mampu untuk menguasai tugas sebagai pendidik dengan baik sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan lebih efektif, dan tenaga kependidikan menjadi lebih efisien untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Prestasi siswa juga meningkat mbak, tahun ini sekolah memjadi juara umum dalam lomba MAMPSI, ini menjadikan sekolah yang unggu, baik, efektif, dan inpvatif dalam kegiatan belajar mengajar.[156]

Peneliti, melanjutkan pertanyaan mengenai dampak bagi kepala sekolah beliau menjabarkan : "Kalau untuk saya sebagai kepala sekolah, dengan meningkatkan kinerja bapak ibu guru menjadikan bahan masukan dalam meningkatkan professional saya sebagai kepala sekolah."[157]

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah berjalan dengan baik. Manajemen kepala sekolah berjalan dengan baik dapat mengahsilkan kebijakan Keputusan yang tepat untuk mendukung peningkatan kinerja pendidik dan tenaga

[156] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

[157] M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

kependidikan secara bertahap. Terdapat hambatan yang dialami oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi manajerialnya, tetapi beliau dapat menghadapi hambatan tersebut dengan menggunakan cara yaitu memperbaiki komunikasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Analisis Data

Berikut adalah hasil analisis dari penelitian menegenai kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko

a. Perencanaan *(Planning)*

Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko menerapkan fungsi manajemen, dimulai dengan melaksanakan perencanaan. Kepala sekolah dapat merancang, mengorganisasikan, mempimpin, mengevaluasi dan memperbaiki proses pengelolaan pada sekolah dengan profesional dan baik. Kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah dilaksanakan untuk menjalankan visi, misi, tujuan dan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah agar tercapainya tujuan

sekolah dan terciptanya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dan efisisen.

Perencanaan merupakan proses berpikir dan menetapkan secara sistematis berbagai hal yang akan dilakukan oleh kepala sekolah di masa depan guna mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.[158] Pada proses perencanaan ini meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasi kegiatan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai manajer utama mempunyai tugas untuk merencanakan, baik itu pada bidang program pembelajaran, kepegawaian, kesiswaan, keuangan, maupun perlengkapan.

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat diketahui bahwa:

1. Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko mengawali kegiatan perencanaan dengan merumuskan visi misi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan beliau memaparkan bahwa dimanapun kita bekerja disitu kita harus bersemangat, bersungguh-sungguh meskipun tempat kerja kita tidak membuat kita kaya jadi visi yang saya

[158] Goerge R Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

terapkan kepada temen-temen pendidik dan tenaga kependidikan niat dari awal baik dengan niat yang baik sehingga temen-temen bisa mendidik dengan baik dan lancar. Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SD IT Muhamamdiyah Truko melaksanakan perencanaan awal dengan merumuskan visi, misi dan kemudian dijalankan dalam program sekolah.

2. Menyusun program pembelajaran. Penyusunan program yang dilakukan oleh kepala sekolah ditentukan dengan program yang wajib diutamakan terlebih dahulu. Penyusunan perangkat pembelajaran yang dilaksanakan pada saat raker (rapat kerja) setiap awal semester dengan agenda rapat membuat rencana pembelajaran, pembuatan program tahunan, program semester, dan pembuatan silabus dalam satu semester kedepan. Penyusunan direncanakan bersama pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengantisipasi adanya perubahan yang terjadi sewaktu-waktu dalam menetapkan kurikulum yang akan dilaksanakan oleh sekolah. Pada saat rapat dilaksakan para pendidik berperan aktif dengan bidang masing-masing. Setiap guru dalam pararel akan merancang program pembelajarannya, karena SD IT Muhammadiyah Truko setiap angkatan memiliki beberapa rombel kelas

maka untuk pembuatan program pembelajaran akan dibagi sesuai jumlah rombel kelas. Para pendidik akan melaksanaan kegiatan rapat kelompok untuk mendiskusikan mengenai rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam satu semester kedepan agar pembelajaran tersebut berjalan terstruktur, sistematis dan rapi.

3. Kepala Sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko melaksanakan beberapa program pelatihan yaitu dengan IHT (*in house training*) dengan mendatangkan training dari luar dan melaksakan workshop untuk para pendidik dan tenaga kependidikan, juga kepala sekolah mengikuti program KKKS yaitu kelompok kerja kepala sekolah untuk bisa mengembangkan kompetensi pada dirinya dan bila ada hal baru dapat dapat membimbing para pendidik dan tenaga kepedidikan. Dalam merencanakan proses pembelajaran akan menjadi hal yang penting bagi pendidik, hal ini pastinya ada capaian yang akan dicapai dalam mutu sekolah pada proses belajar mengajar disekolah khususnya pada nilai kompetensi pendidik yang diukur atas tercapainya hasil pembelajaran terhadap peserta didik. Dengan adanya program pelatihan dan workshop yang mendatangkan

pelatih dari luar serta kelompok kerja kepala sekolah kepada pendidik untuk meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko yang akhirnya dapat menciptakan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien

4. Meningkatnya kemampuan pendidik dalam pemahaman terhadap kurikulum dan penyusunan rencana pembelajaran, pada pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah, pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko lebih memahami visi, misi, dan tujuan pembelajaran yang terdapat pada kurikulum merdeka, dan pendidik lebih memahami kebutuhan peserta didik dalam proses pembelajaran.

b. Pengorganisasian *(Organizing)*

Pengorganisasian adalah proses merancang struktur formal, mengelompokkan, mengatur, serta mendistribusikan tugas atau pekerjaan kepada anggota organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[159]

Langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko sesuai data yang sudah kumpulkan dalam meningkatkan kinerja pendidik yaitu dengan

[159] Safrijal Safrijal, Darmi, "Pengorganisasian Dalam Pendidikan", *Economica Didactica,* Vol.3, No.2 (2022).

melaksanakan identifikasi pendidik dengan penanggung jawab di setiap kegiatan salah satunya wali kelas memiliki pertimbangan sendiri dengan kualitas dan kuantitas guru yang berbeda, melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang sudah sesuai dengan perencanaan yang dilakukan sehingga pendidik dapat berpartisipasi aktif di semua kegiatan, melaksanakan penilaian terhadap kinerja pendidik, dan kepala sekolah dapat mengetahui kualitas pendidik dengan pelaksanaan pelatihan IHT *(in house training)*.

Meningkatnya semangat kerja pendidik dan pengetahuan yang di milikinya, pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran, hal ini dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah dan visi misi yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan dengan adanya identifikasi pendidik dalam pembagian tugas pembelajaran maka pendidik lebih semangat dalam melaksankan pembelajaran karena itu sesuai dengan passion yang dimiliki. Dengan adanya pelatihan, *workshop* dan pengarahan oleh kepala sekolah maka akan meningkat juga pengetahuan yang dimiliki oleh pendidik.

c. Kepemimpinan *(Leading)*

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.[160] Dengan ini kepala sekolah dapat merealisasikan kepemimpinan yang akan disosialisasikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja yaitu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.[161]

Berdasarkan pemaparan data diatas dapat diketahui bahwa:

a. Dengan memberikan dukungan kepada pendidik, memberikan contoh terlebih dahulu sesuai kesepakatan dan selaku pimpinan sekolah maka melaksakan lebih awal dan dilanjutkan dengan memberikan semangat atau motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan apabila sudah bekerja pada suatu lembaga maka harus berkomitmen dan tekun untuk menjalaninya. Saya juga sebagai kepala sekolah memberikan dukungan penuh kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan

[160] Mikyal Oktarina dan Aulia Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru", *Jurnal Studi Pemikiran Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, (Vol. 7, No. 1, tahun 2019), hlm. 4.

[161] Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, Kbbi.web.id.

studinya salah satu contohnya tenaga kependidikan pada bagian tata usaha yang saat ini sedang melajutkan studinya.

b. Melaksanakan dukungan dengan memberikan arahan kepada pendidik, dalam peningkatan kinerja pendidik kepala sekolah bekerja sama dengan waka kesiswaan, kurikulum, sarpras guna mendukung peningkatan kinerja pendidik agar menciptakan budaya kerja yang kondusif.
c. Merealisasikan pelatihan kepada pendidik sesuai dengan perencanaan yang dilaksanakan dengan memanggil seseorang yang ahli dalam masing-masing bidang dengan beberapa pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, pelaksanaan workshop mengenai pembelajaran untuk pendidik, mengadakan diskusi antara guru mapel dan guru rombel kelas sesuai angkatan, memberikan pelatihan terhadap cara mengajar para pendidik, dan seminar agar meningkatkan kualitas dari pendidik di SD IT Muhamamdiyah Truko.
d. Meningkatnya hubungan antar sesama pendidik dan kepala sekolah, dengan dukungan, arahan, masukan, motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko membangun

komunikasi yang terbuka antara pendidik, dengan ini pendidik akan merasa didukung dan dihargai yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Meningkatnya kemampuan pendidik dalam hal penyampaian keputusan, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko selalu memberikan kesempatan kepada pendidik dalam pengambilan keputusan yang ada disekolah, dalam hal ini pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko memiliki rasa tanggung jawab terhadap kebijakan dan program yang telah disepakati.

Hal ini sejalan dengan teori Ismuha yang mengatakan kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk membina serta memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi agar bersedia dan mampu menjalankan ketentuan serta peraturan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko memberikan motivasi, dukungan dan merealisasian pelatihan untuk pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah truko sangat berkaitan dengan pengontrollan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah agar kegiatan sesuai dengan yang direncanakan dan bertujuan untuk

meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pengendalian adalah proses untuk memantau realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan serta mengevaluasi kesesuaian pencapaian tujuan pendidikan dengan harapan yang telah ditetapkan, kemudian dilakukan perbaikan jika diperlukan.[162] Pengendalian dilaksanakan untuk dapat mengumpulkan data mengenai penyelenggaraan kerjasama antara kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, dalam satuan pendidikan.

Berdasarkan pemaparan data diatas, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko menerapkan beberapa hal untuk dapat mengontrol atau mengawasi kinerja pendidik. Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik diantaranya :

a Melaksanakan evaluasi terhadap hasil program kerja yang telah dilaksanakan, dengan menanyakan apa saja kekurangan dan kerugian yang bisa diperbaiki.

b Melaksanakan evaluasi setiap setiap pekan sekali dengan jadwal rapat itu setiap hari sabtu, dalam meningkatkan kinerja dari pendidik, kepala sekolah juga akan melaksanakan pertemuan apabila ada

[162] Goerge R Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

pendidik yang kinerjanya kurang akan memberikan masukan dan meminta teman sejawatnya untuk membantu.

c Melaksanakan penilaian secara berkala dengan melihat keaktifan pendidik dalam berorganisasi, kepala sekolah akan melihat lembar observasi bagi kepegawaian, untuk pendidik kepala sekolah akan dibantu oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum untuk supervise. Kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko akan memberikan reward administrasi, tertib disiplin, dan guru yang jarang terlambat kepada pendidik maupun tenaga kependidikan yang diberikan dalam satu tahun sekali dengan reward berupa uang tunai, dengan penilainnya untuk adninistrasi tertib dan disiplin dilihat dari jurnal kelas, RPP dan setiap event tertentu, untuk yang guru jarang terlambat dilihat dari finger. Dengan diberikannya reward dari kepala sekolah tentunya akan memberikan semangat dan motivasi pendidik.

d Kepala sekolah memiliki peran aktif dalam mendukung program pengayaan yang sudah tersedia untuk peserta didik, dan program pengayaan sudah disampaikan oleh pendidik sejak raker.

e Perlu strategi baru yang harus digunakan oleh pendidik dalam program pengayaan karena ada beberapa siswa yang kurang bisa mengikuti dengan tenang pada program pengayaan karena merasa memenuhi nilai yang sudah sesuai standar. Tetapi program pengayaan sudah berjalan sesuai dengan rencana pembalajaran yang dilaksanakan setiap selesai ujian.

Hasil analisis mengenai penelitian kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam mengelola aspek pendidikan. Pada perencanaan *(planning)*, kepala sekolah menyusun program kerja yang terencana dengan menyeimbangkan kurikulum, den mengadakan pelatihan dan pengembangan professional bagi pendidik untuk mencapai peningkatan kinerja pendidik. Dalam hal ini perencanaan untuk meningkatkan kinerja pendidik selaras dengan QS. Al-Hasyr yang ayat tersebut menegaskan pentingnya perencanaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk menyiapkan rencama yang matang agar dapat meningkatkan kinerja pendidik.

Pada pengorganisasian *(organizing),* kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko membangun struktur kerja

yang jelas dengan membagi tugas dan tanggung jawab secara tepat dan sesuai, dan kepala sekolah mendorong kolaborasi semua warga sekolah terkait untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. kepala sekolah memastikan bahwa pendidik merancang rencana pembelajaran yang sistematis sesuai dengan kurikulum, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. kepala sekolah juga mendorong indovasi dalam metode pembelajaran. Pada pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik sesuai dengan QS. Az-Zumar ayat 09 yang menjelaskan betapa pentingnya ilmu dan perannya dalam kehidupan, yang diperoleh dengan sistem pendidikan yang tertata.

Pada kepemimpinan (*leading*), kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Kepemimpinan partisipatif menurut Somech dan Wenderow dalam Aditya Wahyu Permana gaya kepimimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pengambilan keputusan bersama antara atasan dengan bawahan.[163] Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendukung, membimbing, dan mendorong kerja sama tim. Kepemimpinan partisipatif bertujuan untuk

[163] Aditya Wahyu Permana dan Karwanto, "Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Upaya Meningkatkan Profesionalguru" *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP),* (Vol. 5, No. 1, tahun 2020), hlm.59.

meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan rasa memiliki di antara anggota tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih demokratis, inovatif, dan produktif. Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko memberikan motivasi, bimbingan, serta apresiasi terhadap kinerja pendidik, sehingga meningkatkan semangat kerja pendidik dan profesionalisme pendidik. Kepala sekolah juga selalu menekankan betapa pentingnya mengelola hubungan antar pribadi, baik itu anatara pendidik maupun dengan peserta didik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan lingkngan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Hal ini sesuai dengan QS. Ali Imran ayat 159 yang ayatnya menjabarkan bahwa kepala sekolah harus melibatkan pihak lain dalam pengambilan Keputusan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Pada pengendalian, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko melakukan evaluasi secara berkala terhadap peningkatan kinerja pendidik melalui observasi kelas, supervisi kepada pendidik, penilaian kedisiplinan dan keaktifan yang dilaksanakan setiap enam bulan sekali. Dengan control yang efektif, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko dapat memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai dengan rencana dan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik di SD

IT Muhammadiyah Truko. Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko selalu memastikan bahwa pendidik mampu melaksanakan penilaian hasil belajar yang objektif dan berkelanjutakn untuk mengukur pencapaian peserta didik, juga kepala sekolah mengoordinasikan program pengayaan bagi peserta didik yang sudah paham mengenai pembelajaran sebelumnya sehingga mencapai hasil belajar yang optimal. Pada QS. Al-Mujahidin ayat 11 yang menjelaskan bahwa pengawasan dan evaluasi dunia pendidikan sangat pending untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta memastikan kualitas pembelajaran. Dengan ini, kombinasi dari fungsi manaerial kepala sekolah membuktikan bahwa kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pendidik.

2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko

a. Perencanaan *(Planning)*

Perencanaan merupakan proses berpikir dan menetapkan secara sistematis berbagai hal yang akan dilakukan oleh kepala sekolah di masa depan guna

mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.[164] Proses perencanaan ini mencakup penentuan tujuan, perumusan strategi, serta penyusunan rencana guna mengoordinasikan berbagai kegiatan.

Berdasarkan pemaparan data diatas, dapat disimpulkan bahwa :

a Perencanaan pada tenaga kependidikan dilaksanakan pada saat rapat kerja pada tahun ajaran baru, disana kepala sekolah memberikan penjabaran tugas apa saja yang akan dilaksanakan dalam satu semester kedepan. SD IT Muhammadiyah Truko memiliki 2 tenaga kependidikan yaitu bagian operator sekolah yang bertugas untuk menginput dan memperbarui data seklah di sistem Dapodik (Data Pokok Pendidikan), menginput dan mengelola data dana Bantuan Operasional Sekolah, pengelola teknologi dan sistem informasi sekolah termasuk website sekolah, melaporkan data ke dinas Pendidikan secara berkala dan berkoordinasi dengan kepala sekolah terkait administrasi Pendidikan. Yang kedua yaitu bagian tata usaha yang bertugas mengenai keuangan sekolah,

[164] Goerge R Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

beliau akan melaporkan mengenai keuangan sekolah setiap satu minggu sekali kepada kepala sekolah.

b Melaksanakan perencanaan kompetensi tenaga kependidikan dengan pelatihan, *workshop* dan pengarahan langsung dari kepala sekolah.

c Meningkatnya kepercayaan diri tenaga kependidikan, karena pada pelaksanaan rapat tenaga kependidikan dilibatkan aktif oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dan kepala sekolah tidak membeda-bedakan antara tenaga kependidikan dan pendidik.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses merancang struktur formal, mengelompokkan, mengatur, serta mendistribusikan tugas atau pekerjaan kepada anggota organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[165]

Berdasarkan pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa :

a Hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan, dengan

[165] Safrijal Safrijal, Darmi, "Pengorganisasian Dalam Pendidikan", *Economica Didactica,* Vol.3, No.2 (2022).

koordinasi langsug dari kepala sekolah memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan.

b Meningkatnya kedisiplinan dalam bekerja, tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko dengan kepala sekolah yang memberikan contoh dalam menunjukkan kedisiplinan waktu dan tanggung jawab.

c Identifikasi penempatan tugas sesuai dengan passion tenaga kependidikan, pada bagian administrasi sekolah ditetapkan oleh sesorang yang paham mengenai administrasi sekolah dan bagian operator sekolah di tetapkan kepada seseorang yang paham mengenai data digital, pelaporan ke dinas pendidikan, serta sistem informasi sekolah.

c. Kepemimpinan *(Leading)*

Kepemimpinan merupakan upaya dalam memengaruhi individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi.[166] Berdasaran pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa :

a Kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko selalu memberikan dukungan, motivasi dan bantuan kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

[166] Mikyal Oktarina dan Aulia Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru", *Jurnal Studi Pemikiran Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, (Vol. 7, No. 1, tahun 2019), hlm. 4.

b Kepala sekolah selalu memberikan pengawasan dan kontrol kepada tenaga kependidikan untuk memastikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan jadwal.

c Merealisasikan pelatihan kepada tenaga kependidikan sesuai dengan perencanaan memanggil seseorang yang ahli dalam masing-masing bidang dengan beberapa pelatihan untuk memberikan pelatihan administrasi khususnya kepada tenaga kependidikan.

d Meningkatnya kedisiplinan waktu tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas telah direncanakan, pada hal ini tenaga kependidikan SD IT Muhammadiyah Truko selalu menyelesaikan tugas dan layanan tepat waktu sesuai dengan jadwal dan selalu mengutamakan prioritas layanan terhadap peserta didik dengan pengawasan dan control langsung dari kepala sekolah.

e Meningkatnya hubungan kerja sama sesama tenaga kependidikan dan kepala sekolah, dalam hal ini tenaga kependidikan tidak hanya bekerja sendiri tetapi apabila ada kesulitan dalam melaksanakan tugas yang sedang dikerjakan maka tenaga kependidikan akan saling membantu dan saling mendukung serta mengingatkan. Dalam hal ini kepala sekolah melibatkan tenaga

kependidikan pada saat diskusi dan pengambilan Keputusan pada saat rapat dan tenaga kependidikan memiliki porsi yang sama dengan pendidik, bapak kepala sekolah tidak membeda-bedakan antara pendidik dan tenaga kependidikan sehingga terciptanya hubungan kerja yang kondusif dan harmonis.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses untuk memantau realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan serta mengevaluasi kesesuaian pencapaian tujuan pendidikan dengan harapan yang telah ditetapkan, kemudian dilakukan perbaikan jika diperlukan.[167]

Berdasaran pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa :

a Evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilaksanakan setiap pekan sekali dengan jadwal rapat itu setiap hari sabtu, dalam meningkatkan kinerja dari tenaga kependidikam, kepala sekolah juga akan melaksanakan pertemuan apabila ada tenaga kependidikan yang kinerjanya kurang akan

[167] Goerge R Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

memberikan masukan dan meminta teman sejawatnya untuk membantu.

b Pada saat pelaksanaan evaluasi kepala sekolah akan menanyakan hasil program kerja yang telah dilaksanakan, dengan menanyakan apa saja kekurangan dan kerugian sehingga bisa diperbaiki.

c Meningkatnya efektivitas tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko, pada pelaksanaan administrasi sekolah dilaksanakan secara secara teratur. Karena SD IT Muhammadiyah Truko merupakan sekolah maka ada pembayaran spp pada sekolah pada pelaksanaan pembayaran spp dilaksanakan secara efektif dengan memberikan jadwal hari pembayaran kepada peserta didik.

Hasil analisis mengenai penelitian kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pada perencanaan, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko merancang program kerja yang terencana dengan menetapkan target hasil kualitas kinerja tenaga kependidikan, memastikan tugas-tugas administrasi dan dukungan pelaksanaan pembelajaran terlaksana dengan ketepatan

waktu yang optimal. Perencanaan tanaga kependidikan sebenarnya sama dengan perencanaan pendidik, kepala sekolah juga mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi tenaga kependidikan agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Pada pengorganisasian, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko membagi tugas tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, menyesuaian beban kerja dengan kapasitas tenaga kependidikan, serta struktur organisasi yang jelas dan teratur sehingga tenaga kependidikan dapat bekerja sesuai dengan kompetensinya serta meningkatnya kerjasama dalam mendukung kegiatan sekolah.

Pada kepemimpinan, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif seperti pada kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pendidik. Tenaga kependidikan diberi kesempatan oleh kepala untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi, bmbingan, apresiasi terhadap kinerja tenaga kependidikan sehingga berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kedisiplinan tenaga kependidikan.

Pada fungsi terakhir yaitu pengendalian, kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko melakukan evaluasi selama enam bulan sekali terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan memperhatikan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja tenaga kependidikan. Pengawasan dilaksanakan langsung oleh kepala sekolah dengan monitoring dan laporan kerja untuk memastikan bahwa setiap tugas yang dijalankan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah selalu mendorong kerjasama antar tenaga kependidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Dengan penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah yang sesuai dengan prosedur, kepala sekolah berhasil meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

3. Implikasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh oleh peneliti mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko, bahwa implikasi yang diperoleh yaitu :

a. Meningkatnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan dapat

berinovasi dalam melaksakan tugas sehingga kompetensinya dapat ditingkatkan dengan dukungan penuh oleh kepala sekolah.

b. Meningkatnya prestasi siswa, dengan adanya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan maka prestasi siswa akan meningkatkan baik itu prestasi belajar maupun prestasi sekolah.

Implikasi kompetensi manajerial yang baik dapat berguna bagi seluruh warga SD IT Muhamamdiyah Truko, karena menghasilkan kebijakan putusan yang mendukung dan tepat dalam perkembangan pendidik, tenaga kependidikan maupun sekolah secara bertahap.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menghadapi beberapa kendala, baik dalam proses pengumpulan data maupun saat pengolahan dan analisis data. Meskipun penulis telah berupaya semaksimal mungkin agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, namun tidak dapat dipungkiri masih terdapat beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Kurangnya pemahaman pendidik dan tenaga kependidikan mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah, sehingga ada beberapa poin pertanyaan yang diajukan oleh peneliti pada bapak/ibu guru terlihat kebingungan.

2. Keterbatasan waktu penelitian, pada saat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis bapak/ibu sedang disibukkan dengan kegiatan ulangan akhir semester sehingga dengan adanya kegiatan tersebut ada beberapa bapak/ibu guru tidak dapat melayani penelitian secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammadiyah Truko

   Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko telah menjalankan fungsi manajerialnya secara efektif yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Dalam perencanaan, kepala sekolah melibatkan seluruh elemen sekolah melalui rapat bersama guna menyusun program kerja berdasarkan evaluasi program sebelumnya dan kebutuhan aktual, termasuk penguatan dalam pemahaman kurikulum dan penyusunan rencana pembelajaran. Pada aspek pengorganisasian, pembagian tugas yang sesuai dengan minat dan potensi pendidik, serta dukungan pelatihan dan arahan kepala sekolah, telah meningkatkan semangat dan kompetensi pendidik. Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan kepala sekolah turut menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap kritik dan masukan, serta mendorong peningkatan profesionalisme melalui pemberian motivasi dan pelatihan.

Sementara itu, pada aspek pengendalian, pelaksanaan rapat evaluasi rutin setiap akhir bulan membangun komunikasi yang efektif dan mempererat hubungan emosional antara kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko

   Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Truko telah meningkatkan kompetensi manajerial dalam pengelolaan tenaga kependidikan dengan baik, meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Dalam pelaksanaan perencanaan, kepala sekolah melibatkan tenaga kependidikan secara aktif melalui rapat kerja di awal tahun ajaran serta pembagian tugas yang terarah, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab. Pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan tenaga kependidikan sesuai kompetensi dan minat masing-masing, didukung oleh keteladanan kepala sekolah dalam hal kedisiplinan. Dari segi kepemimpinan, kepala sekolah menunjukkan peran aktif melalui pemberian motivasi, pengawasan, serta pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga membangun hubungan kerja yang harmonis dengan menciptakan iklim kerja yang setara antara tenaga

kependidikan dan pendidik. Selanjutnya, pada aspek pengendalian, kepala sekolah melaksanakan evaluasi mingguan guna memantau kinerja, memberikan umpan balik, serta mencari solusi atas kendala yang muncul, sehingga tercipta efektivitas kerja yang lebih optimal, khususnya dalam pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan terhadap peserta didik.

3. Implikasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko

   Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko, bahwa meningkatnya kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat berinovasi dalam melaksakan tugas sehingga kompetensinya dapat ditingkatkan dengan dukungan penuh oleh kepala sekolah. Meningkatnya prestasi siswa, dengan adanya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan maka prestasi siswa akan meningkatkan baik itu prestasi belajar maupun prestasi sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada

kepala sekolah dalam mengimplementasikan kompetensi manajerialnya di SD IT Muhammadiyah Truko, yaitu sebagai berikut:

1. Hendaknya kepala sekolah selalu bisa mempertahankan sikap terbuka yang sudah diterapkan agar keberhasilan pendidikan dapat meningkat.
2. Hendaknya pendidik dan tenaga kependidikan tetap mempertahankan kekompakkan dalam tim agar penyelenggaraan kegiatan yang ada di sekolah dapat berjalan dengan lancar juga mempertahankan semangat agar terus dapat mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan kompetensi.

C. Kata Penutup

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas limpahan kekuatan dan kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko Kendal Jawa Tengah". Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan berupa koreksi, kritik, dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan karya ini.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Sebagai penutup, semoga karya ini dapat menambah wawasan keilmuan serta memberikan manfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahid, "Peningkatan Kineja Guru Melalui Pemberian Reward Di SMP Ma ' Arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal" 10, no. 2 (2024): 144–55.

Aditya Wahyu Permana dan Karwanto, "Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Upaya Meningkatkan Profesionalguru" *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP),* (Vol. 5, No. 1, tahun 2020).

Ageng Satria Pamungkas, dkk., "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, (Vol.6, No.4, tahun 2023).

Ahmad Kabir, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Banda Aceh", Skripsi (Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Ar-Raniry Darussalam, 2020).

Ahmad Fahrudin, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 2 Desember 2024.

Anas Harun, "PENGEMBANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN", *Jurnal Islamika*, (Vol.13, No.2, tahun 2013).

Buku Bimbingan Skripsi, Pedoman Penulisan Skripsi, (Semarang : FITK UIN Walisongo)

Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, 22(1), 141–156.

Dieha Habibie, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik", *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, (Vol.6, No.1, June 2020).

Erwin Rusiadi, dkk., "Penerapan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Nazzama Journal Of Management Education*, (Vol. 2, No. 2, tahun 2023), hlm. 191-192

George R Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Harliansyaha dan Lorensius Amon, "Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.1, No. 1, (2022).

Ibrahim, Metodologi Penelitian Kualitatif. Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif (Alfabeta, 2018).

Infijaru Ni'am, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas", *Skripsi*, Purwokerto: UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, (2022).

Irma Sulistiani dan Nursiwi Nugraheni, "Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan", *Jurnal Citra Pendidikan (JCP),* (Vol. 3, No. 3, Tahun 2023), hlm. 1261-1268.

Ismuha, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, (Vol. 4, No. 1, tahun 2016).

Imron, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, (Vol.7, No.01, tahun 2021).

Jeihan Zhahira, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan K.inerja Guru"*, Journal Of Educational Research (Jer)*, (Vol. I, No. 1, tahun 2022).

Jafar, Z., Yusrizal, & Khairuddin. (2018). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Islam Terpadu Al-Fityan Kabupaten Aceh Besar. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 6(1), 36–44.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, Kbbi.web.id.

Karlina Yulista. dkk.., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa SMP", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* Vol. 2, No. 2, (2020).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, (2008), Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, Jakarta: Depdiknas.

Khumaeroh, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Lorensius Amon, dkk., "Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan", *GAUDIUM VESTRUM: Jurnal Kateketik Pastoral*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2021), hlm. 2

Mulyasa, E, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (2006), Cetakan VI, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 116.

Mulyono, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikukum Merdeka", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan,* Vol. 3 Special Edition (2023), hlm. 183—194.

Mikyal Oktarina dan Aulia Rahmi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru", *Jurnal Studi Pemikiran Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*, (Vol. 7, No. 1, tahun 2019).

Muhammad Salim, dkk., “Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup Manajemen pendidikan Dan Tenaga Kependidikan”, *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam,* (Vol. 12, No. 1, tahun 2023).

Muhammad Hasan, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Penerbit Tahta Media Group, 2022).

M. Ramli, “Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik”, *TARBIYAH ISLAMIYAH*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2015), hlm. 61-66.

M. Fajrin Shah, kepala sekolah SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Nur Lailatus Sa’adah, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah”, *JMPI Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* (Vol. 3 No. 1, Juni 2018).

Nurziah, “KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PANCA MARGA PALU”, *e Jurnal Katalogis*, Vol. 4 No. 8, 2016, hlm 25-34.

NU Online, QS. Al-'Alaq ayat 1-5"Surat Al-'Alaq: Arab, Latin dan Terjemah Lengkap", https://quran.nu.or.id/al-alaq, diakses 8 April 2025.

NU Online, QS. Al-Mujadilah ayat 11 " Surat Al-Mujadilah Ayat 11: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/al-mujadilah/11, diakses 8 April 2025.

NU Online, QS. Ali 'Imran ayat 159 "Surat Ali 'Imran Ayat 159: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/ali-imran/159., diakses 8 April 2025.

NU Online, QS. Az-Zumar ayat 9 "Surat Az-Zumar Ayat 9: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap", https://quran.nu.or.id/az-zumar/9.Quran NU Online+9, diakses 8 April 2025.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, Kompetensi Manajerial.

Prihantoro, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 18, No.1, (2017).

Qurotul Fitriani, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madin Al Amiriyah Kebonsari Madiun", *Tesis* (Ponorogo: Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023).

Rahman Tanjung, dkk.., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningakatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar", Vol. 4, No. 4, (2021).

Rahma Arvina, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Guru Smk Falatehan Serpong", *Skripsi* (Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, 2023).

Rosalina, R. (2013). Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Di Kecamatan Padang Timur. Jurnal Administrasi Pendidikan, 195.

Safrizal, dkk., "MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI PERTIWI ACEH", Jurnal Cahaya Mandalika, Vol. 5, No. 1, 2024, hlm. 34-46.

Safrijal, Darmi, "Pengorganisasian Dalam Pendidikan", *Economica Didactica,* Vol.3, No.2 (2022).

Sodiqin, H., & Nurdin, D. (2016). Kemampuan manajerial kepala madrasah dan kinerja mengajar guru dalam mutu pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 23(2).

Sri Rahmi, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar”, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* (Vol. 4, No. 2, tahun 2019).

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2018).

Supardi. (2013). Penialain Terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah.

Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2014). The Effect Of Organizational Culture, Transformational Leadership And Self-Confidence To Teachers' Performance. International Journal Of Managerial Studies And Research (Ijmsr), 2(10), 156-165.

Triana Luthfi Khanifah, Tenaga Kependidikan SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024.

Undang-undang sisdiknas (system Pendidikan nasional) nomor 20 tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2), 30

Supardi. (2013). Penilaian Terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah.

Winardi, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.6, No.2, (2018).

Yusutria, dkk., *KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH (Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar (Sd) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta),* Yogyakarta: Penerbit Jivaloka Mahacipta “Kesetiaan Kreatif Berkarya”, 2022.

Yulista, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa SMP”, *Studi*

Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, (Vol.2, No.2, tahun 2020).

Yuni Aryanti, Pendidik SD IT Muhamamdiyah Truko, Wawancara disekolah, hari Senin, tanggal 25 November 2024.

Zainuddin Lubis, "Tafsir Surat al-Hasyr Ayat 18: Anjuran untuk Muhasabah Diri," NU Online, https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-al-hasyr-ayat-18-anjuran-untuk-muhasabah-diri-TYp1j, diakses 8 April 2025.

Lampiran 1

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: http://fitk.walisongo.ac.id

Nomor : 5128/Un.10.3/K/KM.00.29/11/2024 Semarang, 29 November 2024
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian/Riset

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SD IT Muhammadiyah Truko
di Kendal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,
Diberitahukan dengan hormat, dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Hanifatun Nisa
NIM : 2103036124
Semester : VII

Judul Skripsi: Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammdiyah Truko

Dosen Pembimbing: Baqiyatush Sholihah, S. Th.I., Msi.

untuk melakukan penelitian/riset di SD IT Muhammadiyah Truko yang Bapak/Ibu pimpin. Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul sebagaimana tersebut diatas yang dilaksanakan selama kurang lebih 27 hari, mulai dari tanggal 2 Desember sampai dengan tanggal 10 Januari dan data dari riset tersebut diharapkan dapat menjadi bahan kajian (analisis) bagi mahasiswa kami.

Demikian, atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Kabag. Tata Usaha

Siti Khotimah

Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 2

MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH DAN PENDIDIKAN NONFORMAL
KECAMATAN KANGKUNG KABUPATEN KENDAL
SD ISLAM TERPADU MUHAMMADIYAH TRUKO
Alamat : Jl. Soekarno - Hatta Km.10 Ds. Truko-Kec. Kangkung - Kab.Kendal - 51353
☎ (0294) 3690606 Pos El Sdmuhammadiyahtruko@Gmail.com

No. Statistik Sekolah
1 0 4 0 3 2 4 1 3 0 4 1
NPSN : 20322034

SURAT KETERANGAN
Nomor: E- 7/SDITM / 074 / II /2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **M. Fajrin Shah, S.Pd. SD**
NBM	: 1407944
Jabatan	: Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan :

Nama	: Hanifatun Nisa
Nim	: 2103036124
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SD IT Muhammadiyah Truko dengan judul skripsi **Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko Kendal Jawa Tengah**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Truko, 20 Februari 2025
Kepala Sekolah
SD IT Muhammadiyah Truko

M. Fajrin Shah, S.Pd.SD

Lampiran 3

Kisi Kisi Instrument Penelitian

No.	Variabel	Rumusan masalah	Aspek wawancara	Indikator	Pertanyaan
1.	Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan	1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah di SD IT Muhammadiyah Truko?	Kompetensi manajerial	kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi kompetensi manajerial diantaranya planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), leading (kepemimpinan atau pengarahan) dan controlling (pengendalian).	***Planing* (perencanaan)** 1. Apa saja langkah-langkah yang bapak lakukan dalam merancang program kerja untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan? 2. Apa visi dan misi bapak dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini? 3. bagaimana bapak menentukan prioritas program

					kerja tahunan sekolah? 4. Bagaimana Anda memastikan bahwa program kerja tersebut inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa dan guru? 5.Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam proses perencanaan, dan bagaimana Anda mengatasinya? 6. sejauh mana bapak melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses penyusunan rencana kerjaa? ***Organizing*** **(Pengorganisasian)** 1. bagaimana bapak mengelola pembagian tugas dan tanggung

					jawab diantara pendidik dan tenaga kependidikan 2. apa saja pertimbangan dan kriteria yang Anda gunakan untuk penempatan tugas tersebut? 3. bagaimana bapak Menyusun struktur organisasi sekolah untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan? 4. bagaimana bapak mengelola waktu dan sumber daya agar program sekolah berjalan dengan optimal? 5.Apakah ada alat bantu tertentu atau sistem informasi yang digunakan untuk mendukung pengorganisasian tugas informasi

					dari berbagai unit di sekolah?jika ada, apa saja pak? ***Leading* (Kepemimpinan atau Pengarahan)** 1. Apakah ada metode khusus yang bapak gunakan untuk memberikan motivasi/dorongan kepada pendidik dan tenaga kependidikan? 2. Bagaimana bapak dapat memberikan pengarahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas mereka? 3. Bagaimana Anda menangani permasalahan atau hambatan yang muncul terkait

					dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan? 4. Apa upaya Anda dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di lingkungan sekolah? 5. Bagaimana Anda memberikan contoh dan teladan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari? ***Controlling*** **(Pengendalian)** 1. Bagaimana Anda memantau pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan? 2. Apa indikator yang Anda

					gunakan untuk menilai keberhasilan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan? 3. Bagaimana proses evaluasi yang Anda lakukan terhadap program kerja yang telah dilaksanakan? 4. Apa langkah-langkah koreksi yang Anda ambil jika ada kinerja yang belum sesuai harapan? 5. Bagaimana Anda memastikan bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan memahami target kinerja yang diharapkan? 6. Apa strategi yang Anda anggap paling efektif

					dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan? 7. Dari pengalaman Anda sebagai kepala sekolah, apa tantangan terbesar dalam melaksanakan kompetensi manajerial?
2.		2. bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik?	Kinerja pendidik	Kinerja pendidik: 1. menyusun rencana pembelajaran 2. melakukan pembelajaran 3. melakukan penilaian hasil belajar 4. mengelola hubungan antar pribadi 5. melakukan program pengayaan	1. Bagaimana ibu menyusun rencana pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang Anda ajarkan? 2. Dapatkah ibu menjelaskan proses yang dilakukan saat menyesuaikan rencana pembelajaran dengan kebutuhan siswa? 3. Apa tantangan yang ibu hadapi saat

					menyusun rencana pembelajaran, dan bagaimana Anda mengatasinya? 4. Apakah dalam hal ini kepala sekolah memberikan arahan dalam Menyusun rencana pembelajaran? 5. Bagaimana ibu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan proses pembelajaran? 6. Bagaimana untuk memastikan bahwa semua siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran? 7. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dalam meningkatkan kemampuan mengajar ibu?

					8. Bagaimana ibu menilai pembelajaran yang anda laksanakan itu efektif? 9. Kalau untuk bapak sekolah sendiri bu, ibu ngelaporin kinerja ibu atau bagaimana ke bapak kepala sekolah? 10. Bagaimana bapak/ibu Menyusun instrument penilaian hasil belajar siswa?Apa jenis penilaian yang biasanya Anda gunakan (formatif, sumatif, dll.)? 11. Dalam hal ini apakah kepala sekolah memberikan panduan atau pelatihan terkait penilaian hasil belajar?

					12. Bagaimana bapak ibu memastikan bahwa penilaian yang anda lakukan itu adil dan objektif? 13. Bagaimana anda menjalin hubungan yang baik dengan siswa dikelas? Apa pendekatan yang Anda gunakan untuk menciptakan suasana saling percaya? 14. Apa Langkah yang anda lakukan untuk membangun kerjasama diantara rekan pendidik lainnya? 15. Bagaimana anda mengatasi konflik yang mungkin terjadi antara anda dengan siswa, orang

					tua atau rekan kerja? 16. Dalam hal ini apakah kepala sekolah membantu menciptkan lingkungan kerja yang mendukung hubungan interpersonal yang baik? 17. Apakah kepala sekolah dapat berkomunikasi dengan baik terhadap bapak/bu selaku guru dalam meningkatkan kinerja? 18. Apa program pengayaan yang pernah anda laksanakan untuk membantu siswa yang membutuhkan ? 19. Bagaimana anda merancang

					program pengayaan untuk siswa dengan kebutuhan belajar yang berbeda? 20. Apakah kepala sekolah mendukung pelaksanaan program pengayaan yang ana lakukan? 21. Apa saja tantangan yang sering muncul saat melaksanakan program pengayaan, dan bagaiamana cara anda mengatasinya? 22. Bagaimana peran kepala sekolah menurut ibu dalam mendukung peningkatan kinerja Anda sebagai pendidik?

					23. Apa harapan ibu terhadap kepala sekolah untuk membantu meningkatkan kualitas pembelajaran? 24. Adakah reward (penghargaan) yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja bapak/ibu guru? Dalam bentuk apa penghargaan tersebut diberikan?apa kah ada jangka waktu tertentu ? berapa bulan/tahun sekali penghargaan diberikan? 25. Apa kepala sekolah memantau mengenai sarana dan prasarana pak bu?

					26. Apa bapak kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan semangat bu?
		3. bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?	Kinerja tenaga kependidikan	Kinerja tenaga kependidikan	1. Bagaimana Anda memastikan bahwa tugas yang Anda lakukan memenuhi standar yang ditetapkan? 2. Apakah kepala sekolah memberikan arahan atau bimbingan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan Anda? 3. Apa terdapat tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga kualitas kinerja Anda? 4. Bagaimana Anda mengatasi kesalahan atau

					kendala dalam menjalankan tugas Anda? 5. Apa kepala sekolah melibatkan bapak dalam pengambilan keputusan? 6. Apa pekerjaan ini sesuai dengan passion bapak? 7. Apakah kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap kualitas kinerja Anda secara berkala? 8. Bagaimana Anda mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan Anda? 9. Dapatkah Anda menjelaskan bagaimana Anda

					mengelola beban kerja Anda untuk memastikan semua tugas diselesaikan? 10. Bagaimana kepala sekolah membantu Anda dalam mengelola atau menyelesaikan tugas-tugas anda tambahan? 11. Apa yang Anda lakukan jika menghadapi hambatan yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan? 12. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memotivasi/mendukung bapak untuk bekerja sama dengan rekan kerja? 13. Bagaimana kepala sekolah

					memberikan dukungan agar Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal? 14. Apa bapak menjalin kerjasama yang baik antara tenaga kependidikan? 15. Bagaimana kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama di antara tenaga kependidikan. 16. Apa tantangan yang sering muncul dalam Kerjasama antar tim? langkah yang Anda lakukan jika terjadi konflik dalam tim kerja? 17. Apa bapak kepala sekolah memantau tugas yang

					sudah bapak kerjakan? 18. Bagaimana ketepatan waktu waktu kinerja bapak? 19. Bagaimana pandangan Anda tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan? 20. Apa harapan Anda terhadap kepala sekolah untuk mendukung Anda dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam pekerjaan Anda?
3.		Bagaimana implikasi manajemen kepala sekolah dalam meningkatk	Implikasi	Hasil dari kinerja manajerial kepala sekolah	1. Apa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pendidik dan

		an kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sd it muhammdiyah truko?			tenaga kependidikan? 2. Apa faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan? 3. Bagaimana cara mencegah kedua faktor tersebut? 4. Apa dampak bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?

Lampiran 4

TRANSKRIP WAWANCARA

KEPALA SEKOLAH SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO

Nama : M. Fajrin Shah, S.Pd. SD

Jabatan : Kepala Sekolah SD IT Muhammadiyah Truko

Hari/Tanggal : Senin, 25 November 2024

Waktu : 09.30-10.05 WIB

Perencanaan

1. Apa saja langkah yang bapak lakukan dalam merancang program kerja untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?
   Jawaban: Langkah yang kami, yang pertama IHT (*in house training*), seperti diantarannya mendatangkan dari luar training ataupun mendatangkan dari pihak-pihak yang bisa memberikan motivasi bapak/ibu guru harapannya dengan memberikan motivasi bapak/ibu akan lebih baik lagi selain itu kami sama pendidik di SD IT Muhamamdiyah Truko ini ya tentunya saling menguatkan dan saling membantu seperti itu sehingga rancangan kerja bisa berjalan dengan baik.Bagaimana merancang visi dan misi sekolah?
   Jawaban: Ya untuk penetapan visi, misi dan tujuan sekolah itu ya mbak, kami melakukannya dengan melibatkan berbagai pihak yang ada disekolah diantaranya pendidik, komite sekolah dan Yayasan karena inikan sekolah yang berdiri dengan Yayasan ya mbak. Kami itu pertamanya mengidentifikasi terlebih dahulu nilai-nilai apa saja yang akan kami tamankan di sekolah itu sesuai dengan kebutuhan Masyarakat dan pendidik. Setelah itu kami akan adakan rapat dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk

mendiskusikan mengenai tjuan dari Pendidikan di SD IT Muhamamdiyah Truko, lalu kami akan mengundang komite sekolah agar memberikan masukan atas hasil rapat yang sudah kami laksanakan karena komite disini itu mewakili dari pihak wali murid dan Masyarakat. Lalu setelah kita mendapatkan masukan dari berbagai pihak ya mbak, kami akan susun dan akan kami rapatkan sehingga pada pelaksanaan itu tersebut terjadi secara demokratis agar semua pihak setuju akan visi, misi dan tujuan sekolah. saya sebagai kepala sekolah tidak bisa hanya mengambil Keputusan sendiri pasti akan saya rapatkan agar mendapatkan hasil akhir yang baik dan agar visi, misi dan tujuan sekolah dapat menjadi panduan keja sama pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Apa visi bapak dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?

   Jawaban: Visi kami dalam meningkatkan kinerja pendidik di SD IT Muhammdiyah Truko ini memang SD IT Muhammadiyah Truko sekolah swasta njeh mbak, tentunya dari segala sesuatunya mungkin berbeda dengan yang ada di negeri seperti itu yang diterima ataupun yang mereka dapatkan tapi SD IT Muhammdiyah Truko ini Insyaaallah visi kami selaku kepala sekolah dan teman-teman guru yang ada selalu mendorong pada teman-teman bahwasanya dimanapun kita berada dan dimanapun kita bekerja disitu harus kita bersemangat, bersungguh-sungguh meskipun tempat yang kita buat bekerja itu tidak membuat kita kaya, tidak membuat kita meendapatkan segala-galanya jadi visi yang perlu kami terapkan kepada temen-temen mungkin niat dari awal kita canamkan dengan baik, dengan niat yang baik sehingga teman-teman bisa berjalan ataupun mendidik di SD IT dengan baik dan lancar.

3. Bagaimana bapak menentukan prioritas program kerja tahunan sekolah?

Jawaban: Program prioritas itu, kami sebagai kepala sekolah melihat mana yang paling urgent terlebih dahulu sehingga setelah kita lihat kita susun terlebih dahulu, program-program yang akan kita kerjakan itu apa saja jadi sesuatu yang banyak program kerja yang ada itu kita perlu tentukan yang harus kita utamakan itu yang mana seperti itu mbak, dan prioritas-prioritas yang memiliki dampak yang baik buat sekolah, anak, masyarakat juga yang lebih baik buat sekolah, anak-anak kita lebih priotitaskan. Untuk tenaga kependidikan pastinya kita kan ada tugas-tugasnya ya mbk ya, setiap bulan setiap tahun ada tugas porsinya dari dinas ya kita lihat jadwalnya aja misal tanggal ini deadline kita harus bisa memastikan tanggal ini selesai. Mengikuti jadwal dari dinas

4. Bagaimana anda memastikan bahwa program kerja tersebut inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa dan guru?
   Jawaban: Untuk menentukan program kerja tersebut inovatif dan relevan kami bersama-sama temen-temen semua senantiasa mengupgrade dirinya untuk selalu meningkatkan dirinya, apalagi sekarang inikan jaman sudah canggih dan semuanya bisa dilihat dimedsos seperti itu sehingga kami selalu mengajak temen-temen yang ada agar melek informasi yang ada maupun dimedsos itu, untuk bisa mereka ketika melihat seusatu bisa memodifikasi, seandainnya dia tau apa seperti itu dia bisa memodifikasi, harapannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Apa saja tantangan yang anda hadapi dalam proses perencanaan, dan bagaimana anda mengatasinya?
   Jawaban: Untuk menentukan itu semua pasti ada tantangan maupun kekurangan, tentunya SD IT Muhamamdiyah Truko sekolah swasta yang harus selalu berkembang tentunya langkah-langkah yang harus kami lakukan untuk menyukseskan visi kami, kami selalu berkomunikasi dengan komite dengan orang tua seperti harapannya dengan kita berkomunikasi dengan komite sekolah, dengan walisiswa itu

visi misi SD IT Muhammadiyah Truko bisa berjalan dengan baik.

6. Sejauh mana bapak melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses penyusunan rencana kerjaa?
   Jawaban: Semua kegiatan yang ada di SD IT Muhammadiyan truko ini melibatkan semua guru dan itu sudah melibatkan musyawarah bersama sehingga tidak hanya saya selaku kepala sekolah atau kesuakaan saya kesenangan saya tetapi pasti kami libatkan semua guru yang ada disini, kita duduk bareng, kita ngobrol bareng sehingga semua kegiatan yang ada di SD guru-guru bisa mengikuti dengan baik dan semua guru bisa tau.
7. Kalau rapat tahunan itu diadakan awal semester atau gimana pak?
   Jawaban: Kalau rapat tahunan diawal semester seperti itu atau satu pekan setelah masuk kita adakan pertemuan dengan wali siswa untuk guru-gurunya tentunya sebelum masuk tahu ajaran baru tantunya kami disini ada raker (rapat kerja) untuk menyongsong atau menyiapkan program-program selama satu tahun kedepan.

Pengorganisasian

1. Bagaimana bapak mengelola pembagian tugas dan tanggung jawab diantara pendidik dan tenaga kependidikan
   Jawaban: Jadi, di sekolah SD IT kan murid lumayan banyak kegiatan juga banyak, maka untuk menanggulagi ini semua tentunya kami membuat penanggung jawab setiap kegiatan-kegiatan harapannya ada penangung jawab setiap lini itu kegiatan bisa teratasi dengan baik dan berjalan dengan baik sehingga semua kegiatan pos-pos yang ada penanggung jawabnya.
2. Apa saja pertimbangan dan kriteria yang anda gunakan untuk penempatan tugas tersebut?

Jawaban: Untuk pertimbangan tentunya saya pasti setiap guru kemampuannya berbeda-beda dan kegiatan yang kami lakukan pun berbeda-beda artinya yang pertama kami biasanya dalam membangi pj ini kita sudah lihat kemampuan sesuai dengan kompetensinya masing-masing sehingga ketika kegiatan itu diberikan dengan orang yang sesuai kemampuannya itu akan lebih baik tapi tidak menutup kemungkinan bukan berarti yang tidak bisa disitu tidak diberi tanggung jawab ya tidak, semua pasti ada tanggung jawabnya meskipun mungkin hanya sebagai pembantu atau wakil di panitiaan semua harapannya bisa belajar karena tidak menutup kemungkinan suatu saat harus bergantian melakukan atau sebagi penangung jwab seperti itu.

3. Bagaimana bapak membagi tugas bagi tenaga kependidikan?
   Untuk pengorganisasian tenaga kependidikan sebenarnya sama mbak dengan pendidik, Cuma yang membedakan yaitu kalau tenaga kependidikan di SD IT Muhammadiyah Truko adanya bagian tata usaha dan operator sekolah jadi saya sebagai kepala sekolah harus mengetahui kualitas dari kemampuan yang mereka miliki ap aitu mampu untuk ditempatkan dibagian tersebut, tata usaha di SD IT Muhammadiyah Truko itu administrasi sekolah yang mengelola surat masuk dan keluar, dokumen penting sekolah seperti data siswa, data pendidik dan tenaga kependidikan sendiri, mengelola keuangan sekolah, mengelola proses administrasi penerimaan peserta didik baru sedangkan untuk operator sekolah yaitu mengelola teknologi dan sistem sekolah salah satunya itu selalu mengupdate kegiatan atau informasi sekolah di media sosial instagram yang mana SD IT Muhammadiyah Truko memiliki akun Instagram @sditmuhtruko, mengelola data sekolah untuk menginput dan memperbarui data siswa, pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola Data Pokok Pendidikan (Dapodik).

4. Bagaimana bapak mengelola waktu dan sumber daya agar program sekolah berjalan dengan optimal?
   Jawaban: Untuk mengelola sumber daya dan waktu yang ada, kami diawal sudah merapatkan terlebih dahulu kami sudah membuat raker dengan semua guru sehingga semua kegiatan dari awal, dari awal masuk sampai pertengahan semester bahkan satu tahun kedepan sudah tersusun dengan baik terkadang memang ada pergeseran tanggal tapi paling tidak kami sudah mneyusun terlebih dahulu terkait perkiraan-perkiraan kegiatan yang akan kami adakan.
5. Apakah ada alat bantu tertentu atau sistem informasi yang digunakan untuk mendukung pengorganisasian tugas informasi dari berbagai unit di sekolah?jika ada, apa saja pak?
   Jawaban: Tentunya ada, dengan untuk menyusun itu semua jadi kami meminta mungkin, tidak bisa bertemu dengan alat komunikasi baik itu dengan guru atau dengan wali siswa apalagi kan sekarang lebih mudah sehingga insyaallah tetap membutuhkan alat-alat bantu yang lain. Ada grup wa orang tua setiap kelas unruk berkomuniasi baik ada masala hapa saja adanya grup wa lebih mudah berkomunikasi.
6. Bagaimana bapak menyusun struktur organisasi sekolah untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan?
   Jawaban: Pasti ada kriterianya, contohnya mungkin kelas satu pasti memerlukan ibu-ibu tentunya daripada bapak-bapaknya, dan ibu-ibu lebih mampu dalam menghadapi anak-anak kecil dan juga mungkin kekelas atas disesuaikan dengan kebutuhan. Tentunya nanti semuanya akan sesuai dengan kemampuan yang ada.

Kepemimpinan

1. Apakah ada metode khusus yang bapak gunakan untuk memberikan motivasi/dorongan kepada pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawaban: Untuk memberikan motivasi kepada temen-temen kalau saya melakukan dulu, saya berusaha mencontohkan dulu seperti apa jadi ketika yang disepakati saya selaku pimpinan melaksanakan dan harus lebih dulu lebih awal jadi memberikan contoh terlebih dahulu. Yang kedua memberikan semangat atau motivasi bahwasanya bila kita sudah komitemen bekerja pada suatu lembaga pekerjaan ya harus kita komitmen dan tekun di Jalani.

2. Bagaimana bapak dapat memberikan pengarahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas mereka?

   Jawaban: Ya, tentunya kami dengan bahasa yang baik, santun dan tidak seenaknya saja sehingga dengan komunikasi yang baik akan mudah diterima oleh pendidik. Untuk pengarahan pada waktu rapat mungkin disamping waktu rapat ketika kita duduk santai bisa memberikan pengarahan.

3. Bagaimana anda menangani permasalahan atau hambatan yang muncul terkait dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?

   Jawaban: Kalau di SD IT Muhamamdiyah ini pasti ada saja, namanya juga orang pasti ada orang yang kinerjanya kurang baik gitu atau sering terlambat ya kita kembali lagi program-program yang sudah kita sepakati dan konsekuensi-konsekuensi yang ada di SD IT Muhamamdiyah Truko ini. Untuk menanganinya kami tegur, kami panggil ketika temen-temen kurang bersemangat lalu kita panggil kita beri motivasi lagi untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Ini juga bisa menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga ketika ingin menegur tidak harus diumum kami panggil biar lebih enak berbiacara empat mata seperti itu.

4. Bagaimana anda memberikan contoh dan teladan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?

Jawaban: Itu sudah dilaksanakan dalam tugas sehari-hari, sudah kami kerjakan dengan temen-temen ketika kami mengajak temen-temen jam 6.45 sudah sampai kesekolahan maka saya selaku kepala sekolah sudah harus sampai di sekolah jadi jam 6.45 semua sudah sampai di sekolah sudah harus finger.

Pengedalian

1. Bagaimana anda memantau pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan?
   Jawaban: Untuk memantau program kerja yang sudah dilaksanakan biasanya kami setelah program kerja berjalan kita tentunya evaluasi kita kumpulkan semua guru minimal panitia yang bertanggung jawab untuk menanyai kekurangannya apa kerugiannya apa untuk kita perbaikin kedepannya.
2. Evaluasi berlangsung kapan?
   Jawaban: Setelah kegiatan langsung kita langsung evaluasi seperti itu jadi terkadang waktu yang tidak memungkinkan kita setelah beberapa hari kita langsung evaluasi biar masih ingat sehingga lebih enak.
3. Apa indikator yang anda gunakan untuk menilai keberhasilan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?
   Jawaban: Kita untuk menilai kinerja bapak ibu guru tentunya kita lihat bagaimana anak-anaknya contoh kita, mungkin kinerja bapak/ibu guru dikelas kita bisa lihat kebiasaan anak-anaknyaa di kelas, kebersihan kelas, pembelajarannya gimana kita bisa lihat ketika anak-anaknya baik, kebersihannya terjaga kemudia ketertibannya terjaga insyaallah kinerjanya baik. Ketika mungkin kinerjanya guru untuk melatih atau mendampingi sebuah event lomba nah itu juga kita bisa lihat kalau kinerjanya baik insyallah hasil yang akan mereka dapatkan itu akan baik tentunya bisa menjuarai suatu lomba. Seperti itu contoh terakhir itu lomba mampsi tahun ini bisa

dilihat baik atau tidak itu bisa dilihat menjadi juara umum atau tidak tahun ini ketika masih juara umum tahun ini alhamdulillah jadi kinerjanaya masih baik kalau tidak juara umum kinerjanya ada kekurangan karena tahun kemaren menjadi juara umum.

4. Bagaimana anda memastikan bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan memahami target kinerja yang diharapkan?
   Jawaban: Dengan indikator yang sudah saya sebutkan itu pendidik harus sudah mengetahui target yang diterapkan, jadi harus targetnya apa, mau apa dan bagaimana kemudia ketika guru pendidik kami beri tugas itu harus tau seperti itu meskipun terkadang ya tergetnya munkin hasilnya tidak sesuai dengan target ya paling tidak sudah berusaha ya maksimal ya sudah memberikan yang terbaik.
5. Apa langkah-langkah koreksi yang anda ambil jika ada kinerja yang belum sesuai harapan?
   Jawaban: Langkah yang kami koreksi, bisa kita adakan evaluasi kita panggil kita adakan kemudian juga juga bisa meminta ke teman sejawatnya separarelnya untuk meminta bantuan, karena disini setiap kelas angkatan ada 3 kelas.
6. Dari pengalaman anda sebagai kepala sekolah, apa tantangan terbesar dalam melaksanakan kompetensi manajerial?
   Jawaban: Tantangan terbesar kami yang pertama mengkodisikan teman-teman guru jadi, apalagi di SD ini jumlah gurunya banyak hampir ada 30 kalau sama karyawan kalau gurunya sajakan 25 itu pertama ya tantangannya saya bisa mengkondisika temen-temen yang ada disekolah ketikan kondisi di sekolah ini baik dan kondusif insyaaalah semua kegiataan akan berjalan dengan baik.
7. Apa strategi yang anda anggap paling efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?
   Jawaban: Ketika untuk meningkatkan kinerja itu buat guru itu senang. Ketika guru senang bersama-sama insyallah

senang mereka akan termotivasi dengan sendirinya ketika mereka senang dan bahagia tentunya dengan cara-cara yang baik tidak meninggalkan hal-hal yang menganggu pelajaran tentunya hal-hal yang baik tentunya membuat senang dan menjalin komunikasi dengan baik dari semua guru yang ada tidak hanya satu guru yang ada tetapi semua.

Implikasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

5. Apa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?

   Jawaban: Untuk faktor pendukung ya mbak, sekolah SD IT Muhamamdiyah itu sekolah swasta yang masuk kedalam Yayasan mbak. Dari Yayasan memberikan dukungan untuk saya sebagai kepala sekolah dalam menghandel manajemen SD IT Muhamamdiyah Truko, saya juga memotivasi diri saya sendiri mbak. Agar saya sebagai kepala sekolah menjadi lebih semangat untuk membantu bapak/ibu guru dalam meningkatkan kinerjanya. Faktor yang menjadi pendukung meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan itu semangat dari bapak ibu mbak, dengan memiliki semangat dalam mengajar dan melaksanakan tuganya bapak/ibu guru mempunyai pandangan agar SD IT Muhamamdiyah Truko menjadi lebih maju. Dengan memiliki pandangan ini diharapkan menjadikan semangat bapak/ibu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor yang menjadi pendukung meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan itu semangat dari bapak ibu mbak, dengan memiliki semangat dalam mengajar dan melaksanakan tuganya bapak/ibu guru mempunyai pandangan agar SD IT Muhamamdiyah Truko menjadi lebih maju. Dengan memiliki pandangan ini diharapkan menjadikan semangat bapak/ibu guru untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Apa faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?
   Jawaban: Tantangan terbesar kami yang pertama mengkodisikan teman-teman guru jadi, apalagi di SD IT Muhamamdiyah Truko ini jumlah gurunya banyak hampir ada 30 kalau sama karyawan kalau gurunya sajakan 25 itu pertama ya tantangannya saya bisa mengkondisika temen-temen yang ada disekolah ketikan kondisi di sekolah ini baik dan kondusif InsyaAllah semua kegiataan akan berjalan dengan baik. Terkadang masih ada beberapa bapak ibu guru yang tidak datang tepat waktu atau terlambat.
7. Bagaimana cara mencegah kedua faktor tersebut?
   Jawaban: Dalam menghadapi hambatan, saya melaksanakan komunikasi yang baik diantara bapak ibu guru agar semua hal yang sudah kita rencanakan dari awal berjalan dengan baik. Komunikasi itu cara yang paling baik dalam memperbaiki hubungan komunikasi antara saya sebagai kepala sekolah dan bapak ibu guru yang sudah saya beri tanggung jawab dalam setap program.
8. Apa dampak bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?
   Jawaban: Kalau untuk saya sebagai kepala sekolah, dengan meningkatkan kinerja bapak ibu guru menjadikan bahan masukan dalam meningkatkan professional saya sebagai kepala sekolah mbak. Dampak yang diperoleh ya mbak, para bapak ibu guru mampu untuk menguasai tugas sebagai pendidik dengan baik sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan lebih efektif, dan tenaga kependidikan menjadi lebih efisien untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu mbak. Prestasi siswa juga meningkat mbak, tahun ini sekolah memjadi juara umum dalam lomba MAMPSI, ini menjadikan sekolah yang unggu, baik, efektif, dan inpvatif dalam kegiatan belajar mengajar.

Senin, 25 November 2024

Hanifatun Nisa
Pewawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

PENDIDIK SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO

Nama : Yuni Aryanti, S.Pd

Jabatan : Wali Kelas 1C SD IT Muhammadiyah Truko

Hari/Tanggal : Sabtu, 30 November 2024

Waktu : 09.30-09.52 WIB

27. Bagaimana ibu menyusun rencana pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang Anda ajarkan?
    Jawaban: Kalau membuat RPP dari saya sendiri kan ada silabus dari acuan membuat rpp kita baca silabusnya nanti kita tuangkan ke RPP, tujuan pembelajaran yang akan kita capai itu sejauh mana dan apa-apa saja dicantumkan dalam RPP itu nanti yang akan kita masukkan kedalam RPP.
28. Dapatkah ibu menjelaskan proses yang dilakukan saat menyesuaikan rencana pembelajaran dengan kebutuhan siswa?
    Jawaban: Sebenarnya RPP itu ya seharusnya sebelum kita mengajar mbak, awal pembelajaran bulan juli kalau sebelum masuk kan itu ada rapat ya disitu kita menjelaskan mengenai rpp, buatnya sendiri tapi komunikasi per pararel kelas.
29. Apa tantangan yang ibu hadapi saat menyusun rencana pembelajaran, dan bagaimana Anda mengatasinya?
    Jawaban: Saya mengajar kelas 1 mungkin kan tujuan yang akan kita capai kita harus bener-bener paham. Cuma kan kelas 1 anak baru mengenal abjad kita harus menyelipkan ngaji anak kita harus membuat anak bisa baca tulis hitung mungkin sebagai tambahan anak bisa masuk kemateri, materi yang kita masuk ke RPP.
30. Apakah dalam hal ini kepala sekolah memberikan arahan dalam Menyusun rencana pembelajaran?

Jawaban: Bapak kepala sekolah kan biasanya ada KKKS ketika ada hal yang baru disampaikan kepada guru semuanya juga dibimbing saat rapat.

31. Bagaimana ibu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan proses pembelajaran?
    Jawaban: Ya ada mbak, dilaksanakan setiap hari sabtu ada briefing dari kepala sekolah untuk anak-anak juga untuk guru. Kalau untuk anak sendiri kita ada briefing itu kita masukkan sebelum kita melaksanakan pembelajaran sebelum kbm kita ingatkan kebiasan anak. Itupun kita tidak mengambil jam pelajaran mbak, kalau hari sabtu kalau pagi itu tadabbur alam kalau tidak ya briefing pagi dari kepala sekolah.
32. Bagaimana untuk memastikan bahwa semua siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran?
    Jawaban: Kita seperti ada umpan balik ke anak, kita ada interaksi ke anak ya semua anak kita saat mengajar tidak hanya duduk di depan saja, untuk mengatasi kalau ada anak yang nyelenek dan tidak mendengarkan ya kita tegur cara menegurnya kalau saya diberi pertanyaan tadi apa yang sudah saya sampaikan kalau anak yang tidak mendengarkan kan anak langsung tidak bisa menjawab kan langsung bisa "nah tadi kan menengarkan ahrnya tidak taukan sekarang bisa mendengarkan".
33. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dalam meningkatkan kemampuan mengajar ibu?
    Jawaban: Ya kalau dukungan pasti ada, kalau bentuk dukungannya ya seminar, workshop pelatihan trus karena kita pararel setiap ada kegiatan gugus atau kegiatan apa kan dilakukan nanti yang mewakili itu nanti Ketika rapat beliaunya juga menyampaikan di setiap rapat jadi ilmunya itu dibagi untuk meningkatkan kualitas. Untuk yang reward membimbing lomba atau apa itu setiap mereka berhasil pasti akan ada rewardnya.

34. Bagaimana ibu menilai pembelajaran yang anda laksanakan itu efektif?

    Biasanya kalau secara umum kita lihat dari nilai ya, kalau saya sendiri saya lihat dari nilai itu tapi kalau kelas satu masih kalistus kita lihat dulu berapa persen anak yang berhasil sudah bisa membaca menulis berhitung.

35. Kalau untuk bapak sekolah sendiri bu, ibu ngelaporin kinerja ibu atau bagaimana ke bapak kepala sekolah?

    Jawaban: Kita tuh kalau kinerja guru ada rapat guru juga mbak, bukan hanya pencapaian belajar anak tetapi juga keaktifan guru dalam organisasi ikut pengajian ahad pagi itu juga gurupun dinilai masing-masing guru dalam sekolah itu ada bagian kepegawaian itu biasanya beliau yang menilai ada lembar observasinya juga, kalau yang untuk mengajar itu bagian kesiswaan ada supervisinya juga. Peneilaiannya itu dadakan kadang tidak dikasih tau ingin melihat bagaimana cara mengajarnya selain itu yang tidak rutinitas itu guru baru kita ada training 6 bulan seandainya dianggap nilainya kurang akan ditraining lagi, itu supervise dari sekolah lalu sekolah dilaporkan ke Yayasan

36. Bagaimana bapak/ibu Menyusun instrument penilaian hasil belajar siswa?Apa jenis penilaian yang biasanya Anda gunakan (formatif, sumatif, dll.)?

    Jawaban: Ada kelas tahfidz itu diisi anak-ana yang sudah menghafalkan juz 30 dan isii untuk melanjutka jus 29.

37. Dalam hal ini apakah kepala sekolah memberikan panduan atau pelatihan terkait penilaian hasil belajar?

    Jawaban: Iya, dan nanti kita memasukkan ke dalam raport kita harus tau apa-apa saja yang dimasukkan dan cara-cara mengelolanya bagaimana.

38. Bagaimana bapak ibu memastikan bahwa penilaian yang anda lakukan itu adil dan objektif?

    Jawaban: Setiap ulangan kita bagikan sendiri agar siswa bisa tandatangan ke orang tua juga hasil tersebut jadi orang tua tau

nilainya jadi kita tidak bisa manipulative ini nilainya kok segini itu kan sudah ada buktinya.

39. Bagaimana anda menjalin hubungan yang baik dengan siswa dikelas? Apa pendekatan yang Anda gunakan untuk menciptakan suasana saling percaya?
    Jawaban: Kalau saya dengan berkomunikasi dengan anak-anak, bertanya mengenai kesulitan, kegiatan dirumah. Yang paling banyak justru dari orang tuanya selalu minta tolong karena anak saya itu lebih percaya pada gurunya daripada orang tuanya, contohnya saya setiap hari jum'at saya sidak kebersihan kuku sama rambut jadi orang tua itu minta tolong nanti anak saya diingatkan
40. Apa langkah yang anda lakukan untuk membangun kerjasama diantara rekan pendidik lainnya?
    Jawaban: Saya intinya selalu berkomunikasi kita disini itu satu tujuan.
41. Bagaimana anda mengatasi konflik yang mungkin terjadi antara anda dengan siswa, orang tua atau rekan kerja?
    Jawaban: Kalau namanya dimanapun itu pasti ada konflik ya mbak, ada kecenderungan atau mungkin atau kayak eh itu kokm gini mungkin dengan diimbangi dengan komunikasi bersama ya mbak . misalkan ni mbak tiap hari sabtu ada rapat itu kita akan bicara bareng didepan aula dengan makan Bersama entah itu dari lotekan atau apa kebersamaan. Refresin guru-guru bareeng atau dimana, justru saling membantu sama lain.
42. Dalam hal ini apakah kepala sekolah membantu menciptkan lingkungan kerja yang mendukung hubungan interpersonal yang baik?
    Jawaban: Ya bapak kepala sekolah selalalu mengadakan rapat untuk memberikan masukan dan berdiskusi, membantu komunikasi antar guru sehingga kita antar guru dan kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dan selalu mendukung.

43. Apakah kepala sekolah dapat berkomunikasi dengan baik terhadap bapak/bu selaku guru dalam meningkatkan kinerja?
    Jawaban: Sangat baik kalau setiap pekan itu ada evaluasi bersama. Komunikasi dengan guru masing-masing juga sangat bagus ketika pagi hari itu kita menyambut siswa, biasanya bapak kepala sekolah juga ikut menyambut siswa disitu juga kadang juga ngobrol soal peningkatan sekolah ini. Rapat evaluasi satu minggu sekali seringnya hari sabtu untuk evaluasi rapat yang wajib itu satu bulan sekali. Untuk briefing dari bapak kepala sekolah itu biasanya ada paling tidak satu pekan sekali kadang juga sampai 2 kali setiap pekan setiap. Sebelum masuk jam pelajaran sekolah itupun briefingnya tidak dijam anak saat belajar biasanya itu pagi jam 7 kurang 15 menit karena saat itu guru sudah pada datang dan setelah itu bel masuk berbunyi.
44. Apa program pengayaan yang pernah anda laksanakan untuk membantu siswa yang membutuhkan? Dan Bagaimana program tersebut membantu meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa?
    Jawaban: Kalau kita kan ada tertulisnya, itu biasanya kita identifikasi ketika belajar siswa diberikan ulangan harian dan ulangan per bab dan bagi anak-anak yang nilainya lebih biasanya kita beri soal yang sama cuma tingkatannya lebih tinggi, kalau tidak ya karena kita mengupayakan anak yang belum bisa biasanya anak yang nilainya sudah tinggi kita akan suruh anak untuk baca dipojok baca membaca cerita seperti apa tetapi secara lisan kita tanyai bacaan apa yang dibaca.
45. Bagaimana anda merancang program pengayaan untuk siswa dengan kebutuhan belajar yang berbeda?
    Jawaban: Kita lihat evaluasi nilainya, anak yang dibawah kkm itu remidi (soal sama) untuk pengayaan soal yang agak sulit sedikit.
46. Apakah kepala sekolah mendukung pelaksanaan program pengayaan yang ana lakukan?

Jawaban: Ya mendukung, bentuk dukungannya kan sekolah ada supervisi walaupun itu diwakilkan di kesiswaan "ya iya buk, ini sudah dilaksanakan dengan baik''.

47. Apa saja tantangan yang sering muncul saat melaksanakan program pengayaan, dan bagaiamana cara anda mengatasinya?
    Jawaban: Yang sering muncul ini malah yang remidi mbak, kalau yang pengayaan itu enjoy saja dia melakukan kadang agak bosen. Yang remidi itu memang kemampuan anak daya nalarnya beda memang harus lebih intens lagi seperti itu mungkin masih kurang lagi. Saya konsutasi sama orang tua pembelajaran sudah sampai sini tapi kok anak belum paham, sehingga saya dan orang tua akan mencari solusi bareng entah itu di les kan di tempat luar apa gimana.
48. Bagaimana peran kepala sekolah menurut ibu dalam mendukung peningkatan kinerja Anda sebagai pendidik?
    Jawaban: Disini sangat penting, agar kinerjanya lebih semangat mengajar. Ketika semester itu pasti ada reward yang diberikan.
49. Apa harapan ibu terhadap kepala sekolah untuk membantu meningkatkan kualitas pembelajaran?
    Jawaban: Harapannya itu selalu bisa memberi support kita disekolah sini terutama tidak hanya mentransfer ilmu tapikan kita ibadah juga.
50. Adakah reward (penghargaan) yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja bapak/ibu guru? Dalam bentuk apa penghargaan tersebut diberikan?apakah ada jangka waktu tertentu ? berapa bulan/tahun sekali penghargaan diberikan?
    Jawaban: Reward diberikan 1 tahun sekali mbak, administrasi tertip dan disiplin dan guru yang jarang terlambat. Dilihat dari finger kalau administrasi dari jurnal kelas dan RPP setiap ada event tertentu itu dicek dan dikumpulkan semua mbak tand atangannya yang masuk, jdi disini baoak ibu guru tidak sembarangan. Dalam bentuk uang.

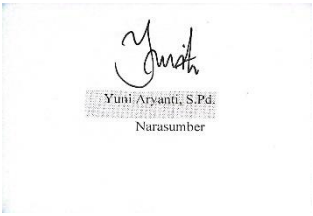
51. Apa kepala sekolah memantau mengenai sarana dan prasarana pak bu?

    Jawaban: Memantau sarpras ruang kelas lewat bu Eva misalkan ada yang rusak itu langsung dibetulkan misalkan ngga bisa dibetulin oleh pak tukang. Maka dibelikan oleh yang baru itu cepat tanggap. Contoh kursi rusak langsung didata.

52. Apa bapak kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan semangat bu?

    Jawaban: Kalau dari saya sendiri mbak, semangat saya kesekolah itu bukan hanya untuk bekerja ya, tetapi juga untuk mendapatkan barakah dan membangi ilmu yang saya punya ya mbak, disini juga bapak/ibu guru memberikan support kepada teman-teman sejawatnya. Bapak kepala selalu memberikan motivasi setiap rapat dan selalu memberikan contoh kepada bapak/ibu guru. Terkadang saya dan temen-temen refreshing bareng pergi kemana gitu mbk dengan itu rasa kekeluargaan kita juga semakin baik dan kita akan selalu membantu satu sama lain.

Sabtu, 30 November 2024



Hanifatun Nisa
Pewawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

PENDIDIK SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO

Nama : Khumaeroh, S.Pd

Jabatan : Wali Kelas 2C SD IT Muhammadiyah Truko

Hari/Tanggal : Sabtu, 30 November 2024

Waktu : 10.00-10.25 WIB

1. Bagaimana ibu menyusun rencana pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang diajarkan?
   Jawaban: Dalam menyusun rencana pembelajaran saya menetapkan tujuan pembelajaran, karena disini ada 3 pararel saya berdiskusi dengan guru pengampu dari kelas lain dengan mencari beberapa metode pengajaran, dengan itu diskusi maupun praktek langsung.
2. Dapatkah ibu menjelaskan proses yang dilakukan saat menyesuaikan rencana pembelajaran dengan kebutuhan siswa?
   Jawaban: Pada awal juli ya, saat rapat kerja semester awal sebelum masuk pembelajaran baru.
3. Apa tantangan yang ibu hadapi saat menyusun rencana pembelajaran, dan bagaimana Anda mengatasinya?
   Jawaban: Ngga ada tantangan, Cuma bahan ajar dari misalnya modulnya tambahan modul untuk siswa terbatas untuk guru kan sudah ada semua tapi untuk siswa tadinya kan kita menggunakan kurikulum k13 tpi tahun ini semua kurikulum merdeka untuk tahun kemaren kan kelas 1-4 kalau sekarang semua mbak jadi ditambah buku untuk pegangan siswa. Soalnya kan kita SD IT ya mbak, SD Islam itu ada iqro' itu ada yang belum mengenal belum bisa membaca iqro' dan kita harus bisa menentukan bagaimana caranya siswa agar

bisa membaca bukan hanya yang menggunakan Bahasa Indonesia abcd tetapi juga Bahasa Arab.

4. Apakah dalam hal ini kepala sekolah memberikan arahan dalam menyusun rencana pembelajaran?
   Jawaban: Kita satu bulan ada 2 kali pertemuan saat rapat itu rutin.
5. Bagaimana ibu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan proses pembelajaran?
   Jawaban: Ya ada mbak, dilaksanakan setiap hari sabtu ada briefing dari kepala sekolah untuk anak-anak juga untuk guru. Kalau untuk anak sendiri kita ada briefing itu kita masukkan sebelum kita melaksanakan pembelajaran sebelum kbm kita ingatkan kebiasan anak. Itupun kita tidak mengambil jam pelajaran mbak, kalau hari sabtu kalau pagi itu tadabbur alam kalau tidak ya briefing pagi dari kepala sekolah.
6. Bagaimana untuk memastikan bahwa semua siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran?
   Jawaban: Seperti yang sudah disampaikan oleh Bu Yuni hampir sama, tetapi sebelum pembelajaran diberi stimulus rangsangan dulu misalkan pada saat pembelajaran Bahasa Indonesia bab lalu lintas anak-anak beri stimulus misalkan anak pernah menyebrang kalau dijalan raya kalian pernah melihat apa rambu lalu lintas nah kita berikan ransangan stimulus terlebih dahulu sehingga anak nanti bisa langsung dengan sendirinya kita tidak menjelaskan langsung semua tetapi anak akan memiliki pertanyaan timbal balik juga.
7. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dalam meningkatkan kemampuan mengajar ibu?
   Jawaban: Bapak kepala sekolah sangat mendukung sekali ya mbak misalkan kita yang bisa mewakili saat rapat juga, kemudian mengapresiasi bapak/ibu guru ketika prestasi baik dibidang ketertiban, kedisiplinan atau bagian apapun itu bahkan diapresiasi jadi bapak ibu guru akan berlomba-lomba untuk menampilkan yang terbaik dan terbaik dan berkualitas.

Untuk memberikan rewardnya satu tahun sekali yang reward ketertian dan kedisiplinan. Untuk siswa yang berprestasi atau menang lomba pasti ada rewardnya entah itu piala, penghargaan atau diajak keluar jalan-jalan, ya siswa ada tidak hanya siswanya tapi bapak/ibu gurunya pun ikut.

8. Bagaimana bapak/ibu menilai pembelajaran yang anda laksanakan itu efektif?
   Jawaban: Kalau kelas 2 saya lihatnya dari pengayaan, Ketika ada yang masih 1 atau 2 anak ada yang belum bisa abc kita akan memberikan pengayaan dan pemahaman.
9. kalau untuk bapak sekolah sendiri bu, ibu ngelaporin kinerja ibu atau bagaimana ke bapak kepala sekolah?
   Jawaban: Kita tuh kalau kinerja guru ada rapat guru juga mbak, bukan hanya pencapaian belajar anak tetapi juga keaktifan guru dalam organisasi ikut pengajian ahad pagi itu juga gurupun dinilai masing-masing guru dalam sekolah itu ada bagian kepegawaian itu biasanya beliau yang menilai ada lembar observasinya juga, kalau yang untuk mengajar itu bagian kesiswaan ada supervisinya juga. Penilaiannya itu dadakan kadang tidak dikasih tau ingin melihat bagaimana cara mengajarnya selain itu yang tidak rutinitas itu guru baru kita ada training 6 bulan seandainya dianggap nilainya kurang akan ditraining lagi, itu supervisi dari sekolah lalu sekolah dilaporkan ke yayasan.
10. Bagaimana bapak/ibu Menyusun instrument penilaian hasil belajar siswa?
    Jawaban: Banyak ya mbak ada penialian tugas, penilaian portofolio tertulis lisan, kalau yang lisan mungkin yang tahfidz hadist doa, kalau yang portofolio itu mungkin yang karyanya misalnya kolase kelas 2 menempelkan kolase ada yang kelas atas menampilkan kerajinan apa nanti kita tampilkan saat market day.
11. Dalam hal ini apakah kepala sekolah memberikan panduan atau pelatihan terkait penilaian hasil belajar?

Jawaban: Mungkin disini bapak kepala sekolah sudah menyampaikan ke waka kurikulum yang menyampaikan pada saat rapat panduanya seperti apa dan bagaimana kkmya bagaimana dan yang dinilai apa saja itu akan disampaikan oleh waka kurikulum yang sudah disetujui oleh bapak kepala sekolah.

12. Bagaimana bapak ibu memastikan bahwa penilaian yang anda lakukan itu adil dan objektif?
    Jawaban: Kalau adil dan objektif itu bergantung dari anak ya mbak ya, dari tes tertulis itu ada fakta data otentiknya ya mbak itu bisa dilihatkan oleh orang tua kita tidak bisa mereko mungkin yang pilihan ganda itu sudah jelas.
13. Bagaimana anda menjalin hubungan yang baik dengan siswa dikelas?
    Jawaban: Kalau dikelas 2 ini sementara kalau anak nyaman ittu kan otomatis akan nyaman bercerita mungkin apa yang dialami saya dialami oleh guru lain, kalau kita sudah friendly sama anak maka anak dengan sendiriya akan dekat sama kita apapun itu diceritakan apa yang terjadi dirumah walaupun kita tidak tanya karena tiba-tiba kalau siswa SD dengan polosnya cerita sama wali kelasnya tanpa kita tanya bisa tiba-tiba bu saya akan cerita nanti pulang sekolah.
14. Apa langkah yang anda lakukan untuk membangun kerjasama diantara rekan pendidik lainnya?
    Jawaban: Mungkin komunikasi ya mbak komunikasi itu sangat penting ya mbak, misalkan antara kelas 1 dan 2 itu berkesinambungan ya mbak misalnya murid saya dulu tuh ada yang pinter namanya si S kebetulan walikelasnya bu Yuni kebetulan sudah bisa semua oh tenyata ini pinter itu menjalin komunikasi.
15. Bagaimana anda mengatasi konflik yang mungkin terjadi antara anda dengan siswa, orang tua atau rekan kerja?
    Jawaban: Kalau dimanapun itu pasti ada konflik ya mbak, ada kecenderungan atau mungkin atau kayak eh itu kok gini

mungkin dengan diimbangi dengan komunikasi bersama ya mbak. Misalkan ni mbak tiap hari sabtu ada rapat itu kita akan bicara bareng didepan aula dengan makan bersama entah itu dari lotekan atau apa kebersamaan. Refresin guru-guru bareng-bareng, justru saling membantu sama lainnya.

16. Dalam hal ini apakah kepala sekolah membantu menciptkan lingkungan kerja yang mendukung hubungan interpersonal yang baik?

    Jawaban: Bapak kepala selalu berkomunikasi dengan baik sehingga dapat memberikan semangat dan dorongan kepada para guru, dengan ini memiliki hubungan interpersonal yang baik.

17. Apakah kepala sekolah dapat berkomunikasi dengan baik terhadap ibu selaku guru dalam meningkatkan kinerja?

    Jawaban: Kalau bapak kepala sekolah selalu ya mbak ya, kalau misalkan hari sabtu itu kita mengadakan rapat maka akan dikomunikasikan semua dari kekurangan bapak ibu guru, kayak evaluasi kinerjanya dan berpakaiannya itu semua dibicarakan semua. Rapat tiap sabtu paling wajib sabtu pekan terakhir tiap bulan. Kalau bapak kepala sekolah sendiri dalam berkomunikasi itu semua guru dirapatkan semua misalkan ada hal apapun misalkan ada tentang kebijakan hal apapun maupun itu dikomunikasikan saat melalui rapat wali guru.

18. Apa program pengayaan yang pernah anda laksanakan untuk membantu siswa yang membutuhkan?

    Jawaban: Untuk kelas 2 itu kan kita menekankan dikalistus seperti misalkan ada anak yang belum bisa membaca itu kami kan melaksakan pengayaan misalkan membaca pengayaan seprti jilid 123 belum bisa masih kita dekte misalkan tetap belum bisa kita tempelkan di dinding a-z. kemudian merangkai kata bener-bener kata tanpa imbuhan ya mbak. Yang remidi pengayaan kita buatkan soal yang hampir sama tapi tetep kita pandu misalkan dibacakan. Soal beda kalau metematika itu angkanya beda kondisonal itu beda angkanya

yang beda untuk tekniknya masih sama teknik penjumlan menyimpang teknik penjumlahan tanpa menyimpang misalkan kemaren 2+2 sekarang 2+3.

19. Bagaimana anda merancang program pengayaan untuk siswa dengan kebutuhan belajar yang berbeda?
    Jawaban: Kita itu diraker setiap parallel itu punya sendiri misalkan di pararel saya itu ada yang mungkin kurang bisa akan saya teter mbak, jadi itu dikomikasikan oleh wali murid kalau dirumah itu orang tuanya bisa mengajari a-z trus kata-kata yang tanpa imbuhan. Kita mengupayakan komunikasi ke orang tua untuk pengembangan anak itu lancar nanti entah orang tua akan mengeleskan atau apa.
20. Apakah kepala sekolah mendukung pelaksanaan program pengayaan yang ana lakukan?
    Jawaban: Untuk kepala sekolah sampai detik ini sangat medukung nggeh, misalkan kalau ada apapun mengenai pengayaan ataupun kurikulum itu kita bahas saat rapat pasti beliau sudah mengetauinnya. Karena di raker itu sudah tertata mbak, kebetulan kelas 2 itu abc itu sama mbak walau bu gurunya beda wali kelas beda itu materi dan bukunya tetap sama mbak pengayaan dan ulangannya juga sama satu pararel sama ulangannya juga yang buat satu guru.
21. Apa saja tantangan yang sering muncul saat melaksanakan program pengayaan, dan bagaiamana cara ibu mengatasinya?
    Jawaban: Biasanya itu dari siwa yang tidak bisa menulis dan membaca.
22. Bagaimana peran kepala sekolah menurut ibu dalam mendukung peningkatan kinerja ibu sebagai pendidik?
    Jawaban: Untuk bapak kepala sekolah sangat menunjang sekali ya mbak, apapun kita semua musyawarah dengan rapat kerja ya maksudnya tidak pernah memihak misalkan ada salah satu bapak ibu guru yang tidak disiplin akan tetap ditegur dan diberi masukan pada saat rapat itupun bapak ibu guru yang lain memberi semangat dan tidak menjatuhkan

misalkan apapun itu semuanya dimusyawarajkan saat rapat. Kecuali ada masalah internal guru itu baru dipanggil diruang kepala sekolah contohnya buat status yang tidak seharusnya, itu akan langsung di tegur sendiri.

23. Apa harapan ibu terhadap kepala sekolah untuk membantu meningkatkan kualitas pembelajaran?

    Jawaban: Harapan dari saya mbak, Bapak kepala sekolah lebih memperhatikan buku bacaan untuk siwa, dan modul disesuaikan dengan jenjangnya masing-masing setidaknya diusahakan karena ini kurikulum merdeka tidak hanya modul saja tpi kita ditambahi LKS atau bahan ajar lain untuk siswa. LKS ada tapi semua ada yang beli ada yang tidak. Untuk buku modul Pendidikan Pancasila itu yang beli cuma beberapa anak karena harganya 198 ribu jadi saya bagaiman caranya mengolah buku tersebut dan lks jadi satu.

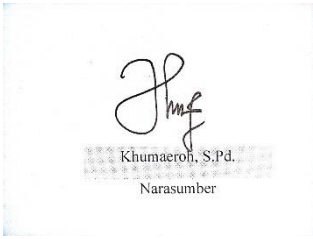
24. Adakah reward (penghargaan) yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja ibu guru?

    Jawaban: Reward diberikan 1 tahun sekali mbak, administrasi tertip dan disiplin dan guru yang jarang terlambat. Dilihat dari finger kalau administrasi dari jurnal kelas dan rpp setiap ada event tertentu itu dicek dan dikumpulkan semua mbak tand atangannya yang masuk, jadi disini bapak ibu guru tidak sembarangan. Untuk reward dalam bentuk uang.

25. Apa kepala sekolah memantau mengenai sarana dan prasarana ibu?

    Jawaban: Memantau sarpras ruang kelas lewat bu eva misalkan ada yang rusak itu langsung dibetulkan misalkan ngga bisa dibetulin oleh pak tukang. Maka dibelikan oleh yang baru itu cepat tanggap. Contoh kursi rusak langsung didata.

Sabtu, 30 November 2024



Hanifatun Nisa
Pewawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

TENAGA KEPENDIDIKAN SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO

Nama : Akhmad Fakhrudin, S.kom

Jabatan : Operator Sekolah SD IT Muhammadiyah Truko

Hari/Tanggal : Selasa, 3 Desember 2024

Waktu : 09.30-09.41 WIB

21. Bagaimana Anda memastikan bahwa tugas yang Anda lakukan memenuhi standar yang ditetapkan?
    Jawaban: Ya pastinya kita kan ada tugas-tugasnya ya mbk ya, setiap bulan setiap tahun ada tugas porsinya dari dinas ya kita lihat jadwalnya aja misal tanggal ini deadline kita harus bisa memastikan tanggal ini selesai. Mengikuti jadwal dari dinas.
22. Apakah kepala sekolah memberikan arahan atau bimbingan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan Anda?
23. *Jawaban*: Pasti memberikan dalam bentuk semacam omongan, motivasi, dan tindakan.
24. Apa terdapat tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga kualitas kinerja Anda?
    Jawaban: Tantangannya pasti ada, maksudnya kan setiap tahun. Kalau yang bos itu pasti ada aja regenerasi namanya pembaruan kita harus meningkatkan misal dari segi pembayaran pajak itu dari tenggat waktu 1 ke tenggat waktu 2 ada perubahan kita pasti menyesuaikan. Apalagi mengenai dapodik menyangkut aplikasi pasti trus update. Tantangannnya harus bisa menyesuaikan.
25. Bagaimana Anda mengatasi kesalahan atau kendala dalam menjalankan tugas Anda?

Jawaban: Untuk saat ini belum ada masalah apabila ada masalah kita konfirmasi misal dari bos kita konfirmasi ke kecamatan. Kalau dapodik langsung ke dinas Pendidikan.

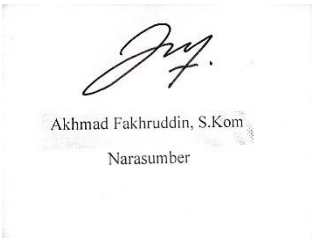
26. Apa kepala sekolah melibatkan bapak dalam pengambilan keputusan?
    Jawaban: Setiap orang dilingkungan sekolah berhak untuk berbicara dalam rapatpun juga sama, otomatis saya dengan bu guru yang lain itu sama dan porsinya juga sama, bapak kepala sekolah tidak membeda-bedakan.
27. Apa pekerjaan ini sesuai dengan passion bapak?
    Jawaban: Ya, sesuai passion saya sih mbak, sebelum bekerjapun saya dites dulu
28. Apakah kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap kualitas kinerja Anda secara berkala?
    Jawaban: Ada setiap tahun pasti ada.
29. Bagaimana Anda mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan Anda?
    Jawaban: Karena saya operator sekolah dari awal itu sudah diberitahu deadlinenya mbak, jadi kadang ya deadlinenya jauh-jauh hari udah dikasih tau otomatis kita bisa menyelesaikan itu.
30. Dapatkah Anda menjelaskan bagaimana Anda mengelola beban kerja Anda untuk memastikan semua tugas diselesaikan?
    Jawaban: Pokoknya kita harus tanggung jawab sih mbak, otomatis kita memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan waktu yang harus diburu kan pasti ada deadlinenya itu.
31. Bagaimana kepala sekolah membantu Anda dalam mengelola atau menyelesaikan tugas-tugas anda tambahan?
    Jawaban: Pasti kalau saya ada kendala saya tanya dulu kepada bapak kepala sekolah. missal didpodik ini ada kendala ini saya harus menyelesaikan gimana, nanti ada solusi dari

bapak. Selalu memberikan masukan tetapi cuma sekedar mengingatkan.

32. Apa yang Anda lakukan jika menghadapi hambatan yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan?
    Jawaban: Kalau ada kesulitan kan kita satu berhubungan Namanya operator disatu kecamatan pasti saling berhubungan kita pasti kalau ada kesulitan atau kendala pasti tanya teman-temen yang lain
33. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memotivasi/mendukung bapak untuk bekerja sama dengan rekan kerja?
    Jawaban: Otomatis saling mengingatkan dan mendukung.
34. Bagaimana kepala sekolah memberikan dukungan agar Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal?
    Jawaban: Beliau selalu memberikan arahan kadang dalam bentuk motivasi dan kadang Tindakan. Pasti kalau saya ada kendala saya tanya dulu kepada bapak kepala sekolah. Misal di Dapodik ini ada kendala ini saya harus menyelesaikan gimana, nanti ada solusi dari bapak. Selalu memberikan masukan tetapi cuma sekedar mengingatkan.
35. Apa bapak menjalin kerjasama yang baik antara tenaga kependidikan?
    Jawaban: Saya juga sama mbak seprti bu triana selalu meminta tolong
36. Bagaimana kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama di antara tenaga kependidikan.
    Jawaban: Salah satunya dengan ditmpatkan diruang yang sama maka akan terjalin Kerjasama dengan sendirinya.
37. Apa tantangan yang sering muncul dalam Kerjasama antar tim? langkah yang Anda lakukan jika terjadi konflik dalam tim kerja?
    Jawaban: Tantangannya yag pertama itu tidak peka misal ada pekerjaan apa kita harus ngomong dulu kan harusnya ikut langsung nimbrung.

38. Apa bapak kepala sekolah memantau tugas yang sudah bapak kerjakan?
    Jawaban: Iya mbak untuk setelah semua tugas kita kerjakan akan disampaikan kepada kepala sekolah, bapak kepala sekolah akan mengecek tugas kita.
39. Bagaimana ketepatan waktu waktu kinerja bapak?
    Jawaban: Bapak kepala sekolah selalu memastikan ketepatan waktu dalam kinerja dan saling mengingatkan agar tugas tepat waktu "pak, ini tanggal segini ada pengerjaan ini, ada rapat" mengingatkan lewat omongan kadang juga lewat chat. Kalau ada tugas-tugas yang memiliki tenggat waktu bersamaan kita pilih mana yang lebih penting dulu. Misal antara data guru dan uang bos ya otomatis saya pentingkan uang bos yang kaitannya seluruh include sekolah tidak hanya orang satu aja.
40. Bagaimana pandangan Anda tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?
    Jawaban: Sangat vital, tanpa kepala sekolah ngga mungkin kita dapat info dari kedinasan. Kadang kita ngga tau dadlinnya kapan yang tau kepala sekolah maka keoala sekolah ngeshare ke saya.
41. Apa harapan Anda terhadap kepala sekolah untuk mendukung Anda dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam pekerjaan Anda?
    Jawaban: Semoga lebih baik lagi

Selasa, 3 Desember 2024



Akhmad Fakhruddin, S.Kom
Narasumber

Hanifatun Nisa
Pewawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

TENAGA KEPENDIDIKAN SD IT MUHAMMADIYAH TRUKO

Nama : Triana Luthfi, S.Tr. Bns.

Jabatan : Tata Usaha SD IT Muhammadiyah Truko

Hari/Tanggal : Selasa, 3 Desember 2024

Waktu : 09.45-10.00 WIB

1. Bagaimana ibu memastikan bahwa tugas yang Anda lakukan memenuhi standar yang ditetapkan?
   Jawaban: Harus ramah sama orang yang akan setor, harus memastikan berapa tagihannya semuanya. Karena saya disini bagian adaministrasi
2. Apakah kepala sekolah memberikan arahan atau bimbingan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan Anda?
   Jawaban: Kalau itu pasti mbak, tapi kan kadang tergantung Kembali kemasing-masing mbak. Kalau kita udah diarahin tapi ngga paham atau tidak sesuai arahannya itu Kembali ke masing-masing. Dalam bentuk ucapan setelah itu diberikan semangat mbak kemudian baru ke Tindakan.
3. Apa terdapat tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga kualitas kinerja Anda?
   Jawaban: Tantangannya banyak, yang pertama wali murid siswa trus ke guru karena kalau wali murid itu kan soal administrasi pembayaran dan kalau guru itu kan memastikan berapa jumlahnya juga. Trus kepala sekolah apabila ada bentrok atau ketidakcocokan
4. Bagaimana Anda mengatasi kesalahan atau kendala dalam menjalankan tugas Anda?
   Jawaban: Harus teliti, harus jujur soanya memgang uang ya mbak soalnya banyak juga harus jujur harus konsisten.

5. Apa kepala sekolah melibatkan bapak dalam pengambilan keputusan?
   Jawaban: Ya, setiap pendidik dan tenaga kependidikan, selalu dilibatkan dalam proses penyusunan program kerja dan pengambilan keputusan. soalnya kalau pengambilan keputusan itu bareng-bareng pada saat rapat
6. Apa pekerjaan ini sesuai dengan passion bapak?
   Jawaban: Kalau saya mbak, benar sesuai passion mbak saya dulu kuliah dibagian akutansi trus sekarang saya bekerja dibagian tata usaha bagian administrasi, ini saya lagi ambil kuliah lagi S1 untuk jadi pengajar dengan mengambil jurusan PGSD
7. Apakah kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap kualitas kinerja Anda secara berkala?
   Jawaban: Ada setiap tahun pasti ada,
8. Bagaimana Anda mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan Anda?
   Jawaban: Pekerjaan dikerjakan dijam kerja trus ini, setiap pagi dikerjakan dulu nanti kalau ada tambahan atau apa itu diselingi aja. Dikerjakan disekolah.
9. Dapatkah Anda menjelaskan bagaimana Anda mengelola beban kerja Anda untuk memastikan semua tugas diselesaikan?
   Jawaban: Dicicil, kalau ngga dicicil ngga bakal selesai. Kalau hari ini ngga selesai ya kerjain besoknya.
10. Bagaimana kepala sekolah membantu Anda dalam mengelola atau menyelesaikan tugas-tugas anda tambahan?
    Jawaban: Yang paling penting dilesaikan dulu itu spp. Bapak kepala selalu mengecek kembali dibuku trus memastikan kepada orang tua dan wali murid. Di serahkan kepada bapak kepala sekolah setiap bulan setelah itu ke majelis.
11. Apa yang ibu lakukan jika menghadapi hambatan yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan?

Jawaban: Kalau saya karena megang mengenai uang, ada saja anak yang terlambat bayar itu saya akan laporkan ke bapak kepala sekolah lalu saya akan menghubungi wali murid.

12. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memotivasi/mendukung bapak untuk bekerja sama dengan rekan kerja?

    Jawaban: Ya, bapak kepala sekolah selalau mendukung dan memberikan motivasi kepada saya, kalau saya sedang bingung mbak pasti diberi masukan oleh beliau, salah satunya dengan berkata "kita itu keluarga, harus bareng-bareng", lalu memberikan arahan dan langsug memberikan contoh.

13. Bagaimana kepala sekolah memberikan dukungan agar Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal?

    Jawaban: Memberikan arahan itu selalu ya mbak, tapi kan kadang tergantung Kembali kemasing-masing mbak. Kalau kita udah diarahin tapi ngga paham atau tidak sesuai arahannya itu kembali ke masing-masing. Dalam bentuk ucapan setelah itu diberikan semangat mbak kemudian baru ke tindakan. Kalau bagian saya bapak kepala sekolah dengan mengecek kembali dibuku trus memastikan kepada orang tua dan wali murid. Diserahkan kepada bapak kepala sekolah setiap bulan setelah itu ke majelis.

14. Apa bapak menjalin kerjasama yang baik antara tenaga kependidikan?

    Jawaban: Kalau saya sendiri itu minta tolong, secara langsung "pak saya kurang paham mengenai hal ini, minta tolong bantuannya" otomatis temen-temen yang lain saling bantu, meskipun tugasnya tidak sesuai passion

15. Bagaimana kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama di antara tenaga kependidikan?

    Jawaban: Salah satunya dengan ditmpatkan diruang yang sama maka akan terjalin Kerjasama dengan sendirinya.

16. Apa tantangan yang sering muncul dalam Kerjasama antar tim?

Jawaban: Untuk tantangan ya mbak, kadang kita beda pikiran itu aja sih mbak

17. Apa bapak kepala sekolah memantau tugas yang sudah bapak kerjakan?

    Jawaban: Dengan mengecek kembali dibuku trus memastikan kepada orang tua dan wali murid. Diserahkan kepada bapak kepala sekolah setiap bulan setelah itu ke majelis.

18. Bagaimana ketepatan waktu waktu kinerja bapak?

    Jawaban: Ada control langsung mbak dari bapak kepala sekolah setiap setelah setor saya langsung dikontrol oleh beliau agar saya tepat waktu. Beliau juga selalu mengingatkan mengenai administrasi sekolah. kalau di saya tugas yang saya laksanakan itu deadlinya mesti berbeda si mbak

19. Bagaimana pandangan ibu tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?

    Jawaban: Peran beliau sangat penting mbak, karena bapak kepala sekolah itu pemimpin dan dari beliau kita akan dapat masukan dan motivasi.

20. Apa harapan anda terhadap kepala sekolah untuk mendukung Anda dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam pekerjaan Anda?

    Jawaban: Harapannya semoga beliau selalu memberikan masukan dan motivasi kepada saya untuk meningkatkan kinerja saya.

Selasa, 3 Desember 2024

Hanifatun Nisa
Pewawancara

Lampiran 5

Gambar 1 Wawancara Kepala Sekolah

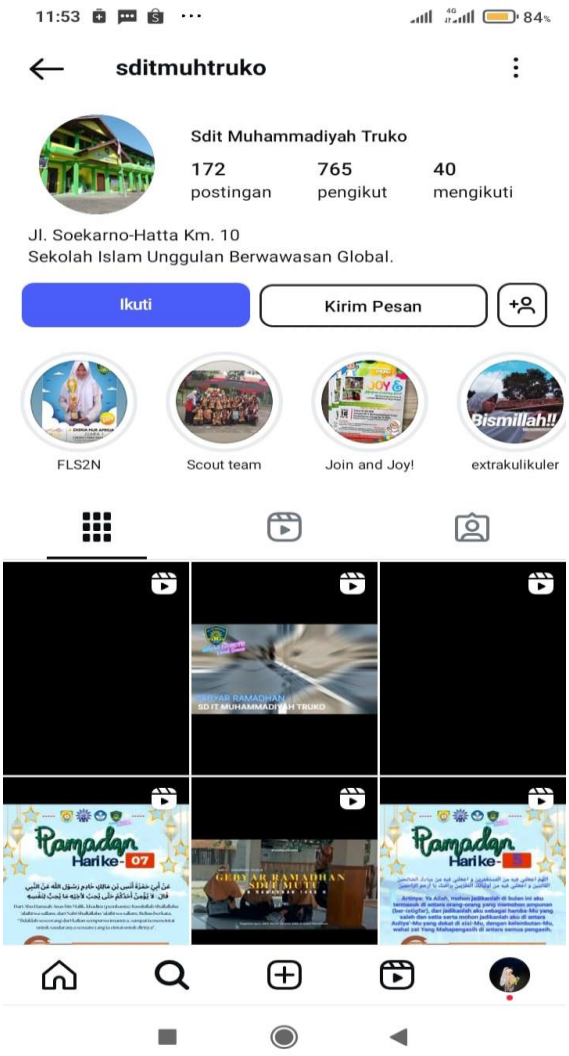
Gambar 2 Wawancara Pendidik 1

Gambar 3 Wawancara Pendidik 2

Gambar 4 wawancara tenaga kependidikan 1

Gambar 5 Wawancara Tenaga Kependidikan 2

Lampiran 6



Gambar 6 Akun Instagram Sekolah

Gambar 7 Pembelajaran di Kelas

Gambar 8 Pelaksanaan Rapat

Lampiran 7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Hanifatun Nisa
2. Tempat & Tanggal Lahir : Kendal, 29 Januari 2003
3. Alamat Rumah : Truko Kidul RT 02 RW 02, Kec. Kangkung, Kab. Kendal
4. Hp : 083151322249
5. Email : nisahanifatun29@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan formal
   a. TK Aba Truko, Kangkung, Kendal
   b. SD Negeri Truko, Kangkung, Kendal
   c. SMP Negeri 01 Cepiring, Cepiring, Kendal
   d. SMA Negeri 01 Cepiring, Cepiring, Kendal
2. Pendidikan non formal
   a. TPQ Azzikra Truko Krajan, Kangkung, Kendal
   b. MDA Attuqo Truko Krajan, Kangkung, Kendal

Semarang, 18 Maret 2025

Peneliti,

Hanifatun Nisa

NIM. 2103036124