

Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Tanjungbalai

Shopiana

Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Ilmi Tanjungbalai, Indonesia
E-mail: shopiana86@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2025-02-16

Revised : 2025-03-03

Accepted: 2025-03-04

KEYWORD

*Principal's Methods,
Teacher Performance,
Educational Staff*

KATA KUNCI

Manajemen Kepala Sekolah,
Kinerja Guru,
Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

This study examines the principal's methods in improving the performance of teachers and educational staff at MAN 1 Tanjungbalai. The principal implements effective communication approaches, discipline reinforcement, and motivation to enhance collective responsibility for education. Through a familial approach and open discussions, the principal establishes harmonious relationships with teachers and educational staff while encouraging learning innovations by providing guidance, direction, and opportunities for competency development through training, Subject Teacher Consultation (MGMP), workshops, and seminars. To improve the performance of educational staff, the principal applies a two-way communication pattern based on openness and transparency. Information dissemination is carried out through various media, such as staff meetings, circular letters, data boards, oral announcements, and informal communication based on a familial approach. The principal also provides space for educational staff to give feedback and criticism to enhance administrative efficiency and educational services. Through these methods, the principal acts as a facilitator and motivator in creating a conducive work environment, leading to improved teacher and staff performance, ultimately contributing to better education quality at MAN 1 Tanjungbalai.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tanjungbalai. Kepala sekolah menerapkan pendekatan komunikasi yang efektif, pembinaan kedisiplinan, serta pemberian motivasi untuk meningkatkan tanggung jawab kolektif terhadap pendidikan. Melalui pendekatan kekeluargaan dan diskusi terbuka, kepala sekolah membangun hubungan harmonis dengan guru dan tenaga kependidikan, serta mendorong inovasi pembelajaran dengan memberikan arahan, bimbingan, serta peluang peningkatan kompetensi melalui pelatihan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop, dan seminar. Dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah menerapkan manajemen komunikasi dua arah yang berbasis keterbukaan dan transparansi. Penyampaian informasi dilakukan melalui berbagai media, seperti rapat dinas, serta komunikasi informal berbasis kekeluargaan. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi tenaga kependidikan untuk menyampaikan masukan dan kritik guna meningkatkan efisiensi administrasi dan pelayanan pendidikan. Dengan metode ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja guru dan tenaga kependidikan meningkat, berkontribusi pada mutu pendidikan yang lebih baik di MAN 1 Tanjungbalai.

1. Pendahuluan

Guru dan tenaga kependidikan adalah individu yang ikut berperan dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan, meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses pengajaran. UU No. 20 Tahun 2003, Bab XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pasal 39 menyatakan: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Alawiyah, 2017).

Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, asisten guru, dan tenaga kebersihan. Guru dan tenaga kependidikan memainkan peran yang sangat penting dan mendasar dalam proses pendidikan. Dari perspektif pembelajaran, peran mereka di masyarakat tetap dominan, bahkan ketika teknologi dalam proses pembelajaran terus berkembang pesat.

Manajemen guru dan tenaga kependidikan merupakan proses sistematis yang harus dilaksanakan secara komprehensif dan berkesinambungan. Proses ini mencakup berbagai tahapan, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, pengakuan, pengembangan dan pelatihan, serta pemberhentian (Agusven et al., 2018). Semua upaya ini bertujuan untuk melatih dan mengembangkan guru dan tenaga kependidikan yang kompeten di bidangnya. Institusi pendidikan, seperti sekolah, memiliki wewenang untuk memilih dan merekrut guru dan tenaga kependidikan mereka. Proses ini dirancang untuk meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan, memastikan bahwa siswa, sebagai input utama, juga mencapai standar yang tinggi.

Manajemen tenaga kependidikan adalah serangkaian kegiatan komprehensif yang mencakup perencanaan, perekrutan, penempatan, pengembangan, evaluasi, dan pemberhentian dalam suatu sistem kolaboratif yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan dan memenuhi fungsi inti sekolah. Tujuan pengelolaan tenaga kependidikan adalah untuk membekali mereka dengan keterampilan, motivasi, dan kreativitas yang diperlukan:

- a. Membangun sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahannya sendiri.
- b. Secara terus menerus menyesuaikan program pendidikan sekolah agar selaras dengan kebutuhan belajar siswa dan sifat masyarakat yang dinamis dan kompetitif.

- c. Menerapkan pendekatan kepemimpinan yang mendorong organisasi yang berpusat pada manusia.
- d. Meningkatkan produktivitas pendidikan sebagai tolok ukur efektivitas, efisiensi, dan pemerataan.
- e. Memastikan keberlanjutan upaya untuk mencapai keseimbangan dalam organisasi dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan sistem organisasi pendidikan.
- f. Menciptakan lingkungan dan iklim kerja sama dalam organisasi pendidikan yang secara maksimal mendukung pertumbuhan profesional dan keahlian teknis setiap anggota staf pendidikan (Alawiyah, 2017).

Selain itu, beberapa faktor dapat menghambat komunikasi yang efektif oleh kepala sekolah atau pemimpin sekolah. Hal ini termasuk kurangnya kepekaan dan kepedulian dalam interaksi. Sebagai contoh, beberapa pemimpin mungkin berasumsi bahwa memberikan tugas kepada guru saja sudah cukup, menunjukkan kecenderungan untuk menolak informasi atau kritik yang tidak menyenangkan, atau sulit menerima pendapat guru-bahkan ketika pendapat tersebut valid dan konstruktif. Akibatnya, guru menjadi pasif dan kurang terbuka dalam berbagi pemikiran dan perspektif mereka (Zulfikar, 2022).

Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan harus mengembangkan sikap keterbukaan dan saling menghargai, yang dapat dipupuk melalui komunikasi yang efektif. Pendekatan ini membantu mencegah kesalahpahaman atau konflik di antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, pimpinan harus menciptakan lingkungan komunikasi yang positif dan mendukung dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk berbagi ide, saran, pendapat, dan perasaan dalam proses pengambilan keputusan.

Komunikasi yang efektif memungkinkan bawahan menerima informasi dan instruksi yang jelas, mencegah keraguan dan kesalahpahaman yang dapat berdampak pada efisiensi kerja mereka. Komunikasi internal, yang melibatkan interaksi antar personil di dalam organisasi, harus terus dikembangkan oleh kepala sekolah dan anggota staf lainnya, termasuk guru. Membina komunikasi internal dengan baik akan memastikan alur kerja yang lancar dan terkoordinasi, sehingga memudahkan setiap orang untuk melaksanakan tugas-tugas terkait sekolah secara kolaboratif (Gandhi, 2020).

Aliran komunikasi dalam sebuah organisasi terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal melibatkan pertukaran pesan

antara tingkat hierarki yang berbeda, yang mencakup komunikasi ke bawah dan ke atas. Komunikasi ke bawah terjadi ketika atasan menyampaikan pesan kepada bawahan, seperti kepala sekolah berkomunikasi dengan guru. Sebaliknya, komunikasi ke atas terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasan mereka, misalnya, ketika guru melapor kepada kepala sekolah mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Sementara itu, komunikasi horizontal mengacu pada pertukaran pesan antara individu pada tingkat hierarki yang sama. Jenis komunikasi ini terjadi di antara rekan kerja yang memiliki status yang sama, seperti guru dan anggota staf lainnya (Gandhi, 2020).

MAN 1 Tanjungbalai merupakan lembaga pendidikan yang menjadi favorit di masyarakat khususnya daerah Tanjungbalai saat ini. MAN 1 Tanjungbalai adalah sekolah berbasis agama yang kuat. Sekolah ini memiliki ciri khas dari cara berpakaian dan juga mata pelajaran agama yang ditambah seperti bahasa arab, akidah akhlak, tahfiz, dan pendidikan agama Islam. Selain menjadi mata pelajaran tahfiz quran dan mujawad juga menjadi ekskul disekolah ini. MAN 1 Tanjungbalai memiliki, gedung bertingkat disetiap bangunannya. MAN 1 Tanjungbalai memiliki fasilitas yang sangat memadai. Sekolah ini memiliki lapangan Olah raga seperti futsal, Badminton, dan basket, juga sudah memiliki fasilitas seperti ruang lab, Komputer maupun lab IPA dan Bahasa.

Sekolah MAN 1 Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Pantai Burung, Tanjungbalai Selatan, Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara 21333. Institusi ini tidak diragukan lagi telah mencapai berbagai prestasi, termasuk keberhasilan siswa di bidang akademik dan non-akademik, kemajuan dalam manajemen, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama di antara kepemimpinan (kepala sekolah) dan staf pengajar. Faktor-faktor inilah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian di MAN 1 Tanjungbalai.

Secara spesifik, peneliti memfokuskan pada topik penelitian yang berkaitan dengan implementasi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pada kunjungan kedua peneliti ke MAN 1 Tanjungbalai, peneliti melakukan pertemuan langsung dengan kepala sekolah. Dalam pertemuan ini, peneliti mengumpulkan informasi terkait peraturan yang ada dan metode kepala sekolah dalam menyampaikan informasi yang telah terstruktur dengan berbagai perangkat pendukung.

Secara umum, pelaksanaan komunikasi kepala sekolah di MAN 1 Tanjungbalai bertujuan untuk

mencapai dua tujuan utama dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pertama, untuk memudahkan pelaksanaan dan sosialisasi peraturan, sebagaimana yang dituangkan dalam peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Kedua, untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan secara keseluruhan. Sebagai bagian dari proses ini, para guru diberikan kegiatan-kegiatan yang mendukung pengembangan profesional mereka, begitu juga dengan para tenaga kependidikan. Efektivitas guru dan tenaga kependidikan tercermin dari prestasi akademik dan non-akademik siswa.

Di bidang akademik, prestasi siswa secara umum dipengaruhi oleh kinerja guru dan tenaga kependidikan dari tahun 2019 hingga 2022, yang diproyeksikan selama lima tahun ke depan berdasarkan data dari awal tahun ajaran 2019. Rata-rata nilai kelulusan siswa dalam Ujian Nasional menunjukkan tren peningkatan pada tahun 2019, 2020, 2021, dan 2022, dengan peningkatan nilai kelulusan yang signifikan di berbagai bidang studi, begitu juga dengan presentasinya. Selain dari nilai tersebut banyak prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh sekolah ini diantaranya siswa MAN 1 Tanjungbalai sering meraih medali emas, perak dan perunggu ketika mengikuti olimpiade yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun swasta.

Adapun dalam bidang non akademik siswa lulusan MAN 1 Tanjungbalai memiliki kemampuan dalam menghafal dan membaca Quran, kaligrafi, kepramukaan, keolahragaan, bahkan siswa sma cerdas murni menjadi duta siswa nasional pada tahun 2023 dan lain sebagainya. Hal tersebut juga berdasarkan minat dan bakat masing-masing siswa. Prestasi tersebut bisa dibuktikan dengan banyaknya deretan piala dan piagam penghargaan yang kami temukan ketika masuk kesekolah tersebut.

Menurut wawancara awal penulis, kepala sekolah secara teratur melakukan pertemuan untuk membahas kegiatan, laporan, sarana dan prasarana, serta tantangan yang dihadapi dalam proses pendidikan. Pertemuan bulanan diadakan antara yayasan dan kepala sekolah, sementara pertemuan tambahan yang tidak terjadwal juga dapat dilakukan untuk membahas implementasi peraturan pemerintah yang baru dan hal-hal penting lainnya.

Prestasi akademik yang telah disebutkan sebelumnya sangat erat kaitannya dengan kinerja guru dalam proses pendidikan. Demikian pula, kontribusi staf kependidikan memainkan peran penting dalam mendukung kegiatan pendidikan di MAN 1 Tanjungbalai. Para staf ini menangani berbagai tugas administratif, termasuk menyiapkan laporan, mengelola daftar siswa dan guru, mencatat

nilai, dan mengawasi fungsi-fungsi administratif lainnya yang berhubungan dengan sekolah.

2. Tinjauan Literatur

Konsep Manajemen Kepala Sekolah

Manajemen kepala sekolah melibatkan pengawasan sumber daya pendidikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam membimbing dan mengawasi pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui manajemen yang efektif, kepala sekolah dapat membina lingkungan sekolah yang kondusif yang mendukung prestasi akademik dan pengembangan karakter siswa (Zulhingga, 2015).

Dalam memenuhi tanggung jawabnya, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisir berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pendidik. Perencanaan yang matang memungkinkan sekolah untuk mengembangkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, pengorganisasian yang efektif memastikan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, sehingga setiap individu dapat melakukan yang terbaik (Mulyasa, 2003).

Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk membimbing para pendidik dan tenaga kependidikan untuk memastikan bahwa mereka memahami visi dan misi sekolah. Dengan memberikan motivasi dan arahan yang tepat, kepala sekolah dapat menumbuhkan etos kerja yang kuat di lingkungan sekolah. Bimbingan yang efektif juga dapat menumbuhkan sinergi antara kepala sekolah, guru, staf pendidikan, dan komunitas sekolah yang lebih luas (Poham, 2018).

Fungsi pengawasan merupakan aspek yang sama pentingnya dalam manajemen kepala sekolah. Melalui evaluasi rutin, kepala sekolah dapat mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh para guru dan staf kependidikan dalam menjalankan tugas mereka. Supervisi ini tidak hanya dimaksudkan untuk menilai kinerja, tetapi juga untuk menawarkan solusi yang diperlukan, sehingga memungkinkan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka (Rahmatulloh, 2017).

Melalui penerapan manajemen yang efektif, kepala sekolah dapat menumbuhkan budaya kerja yang profesional di sekolah. Hubungan yang kuat dan harmonis antara kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan

menciptakan pengalaman belajar yang lebih memperkaya siswa.

Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Kinerja guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sistem pendidikan di sekolah. Sebagai pendidik, guru bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelajaran, membimbing siswa, dan membina lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Ketika guru bekerja dengan optimal, hal ini akan berdampak positif pada prestasi akademik siswa dan membantu membentuk karakter mereka sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan (Mawardi, 2019).

Di sisi lain, tenaga kependidikan memiliki peran sebagai pendukung dalam kelancaran administrasi dan operasional sekolah. Kinerja tenaga kependidikan yang baik akan memudahkan guru dalam menjalankan tugasnya, karena segala aspek administratif dan sarana prasarana telah tertata dengan baik. Sinergi antara guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien (Alawiyah, 2017).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan, antara lain motivasi kerja, lingkungan sekolah, dan kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, penghargaan terhadap kinerja yang baik juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap sekolah (Ananda & Hayati, 2022).

Kinerja guru dan staf pengajar dapat ditingkatkan melalui berbagai program pengembangan profesional, seperti pelatihan, seminar, dan kegiatan akademik lainnya. Inisiatif ini dirancang untuk memperkuat kompetensi para pendidik, sehingga mereka dapat terus mengikuti perkembangan terkini dan menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif. Hasilnya, mereka dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih efektif bagi para siswa (Soraya et al., 2024).

Meningkatkan kinerja guru dan staf pendidikan tidak hanya berkontribusi pada kemajuan sekolah, tetapi juga mendukung perkembangan siswa. Dengan tenaga pendidik yang terampil dan tenaga kependidikan yang profesional, para siswa mendapatkan layanan pendidikan yang lebih berkualitas, sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka dalam proses pembelajaran.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Marendah, 2023) untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tanjungbalai. Penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi, penguatan disiplin, dan inovasi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif (Bungin, 2011), yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

2) Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Tanjungbalai, dengan subjek penelitian kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam implementasi strategi peningkatan kinerja di sekolah.

3) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik: Wawancara Mendalam: Dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf pendidikan untuk mendapatkan wawasan tentang metode dan strategi yang diterapkan. Observasi: Mengamati secara langsung interaksi kepala sekolah dengan guru dan staf kependidikan, serta proses implementasi kebijakan peningkatan kinerja. Tinjauan Dokumentasi: Menganalisis dokumen-dokumen yang relevan, seperti surat edaran, notulen rapat, dan kebijakan sekolah yang terkait dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik.

4) Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama: Reduksi Data (Data Reduction): Memilih, menyaring, dan meringkas data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan. Penarikan Kesimpulan: Mengidentifikasi pola-pola dari hasil temuan dan merumuskan kesimpulan mengenai efektivitas strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

5) Keabsahan Data

Keabsahan data dipastikan melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara dari sumber yang berbeda, temuan observasi langsung, dan dokumen pendukung. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tanjungbalai.

4. Hasil

Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajerial

Peran seorang manajer lebih dari sekadar menyampaikan pesan kepada penerima; mereka juga memberikan tanggapan dan umpan balik, menjawab pertanyaan, dan mempertimbangkan masukan dari penerima dan masyarakat luas yang terkena dampak dari proses manajemen yang sedang berlangsung, baik secara langsung maupun tidak langsung (Arif, S, 2013).

Untuk mencapai manajemen yang efektif, seorang manajer atau pemimpin harus memiliki sifat dapat dipercaya (kredibilitas), kompetensi, kejujuran, keramahan, dan sikap yang menarik. Menurut Robbin, kemampuan mengacu pada kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, ia mendefinisikan kemampuan sebagai evaluasi saat ini atas kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu (Susanti, 2016).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah mengacu pada keterampilan atau potensi mereka dalam menguasai keahlian untuk melaksanakan berbagai tugas dalam perannya. Hal ini juga merupakan evaluasi terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab secara efektif.

Perumusan Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Peran Guru di MAN 1 Tanjungbalai Sebagai seorang kepala sekolah, seseorang harus memiliki berbagai keterampilan dan kompetensi untuk mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya secara efektif. Kepala sekolah harus berperan sebagai manajer, membawahi seluruh warga sekolah dengan terlebih dahulu merumuskan kebijakan sebelum melaksanakan kegiatan. Pengembangan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan peran guru membutuhkan manajemen yang kuat, dengan mempertimbangkan evaluasi dan pertimbangan yang menyeluruh terhadap semua kegiatan yang sedang berlangsung. Kepala sekolah menguraikan proses dan individu yang terlibat dalam perumusan kebijakan dalam wawancara berikut ini: Perumusan kebijakan di MAN 1 Tanjungbalai dilakukan dengan

berkolaborasi dengan wakil kurikulum melalui beberapa tahap. Pertama, perencanaan kebijakan yang meliputi identifikasi kebutuhan, menentukan sumber ide kebijakan, dan menetapkan tujuan kebijakan. Kedua, implementasi kebijakan termasuk mengambil langkah konkret untuk membekali guru dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan. Ketiga, evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai efektivitas inovasi dalam hasil belajar siswa dan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi guru dalam proses pengajaran.

Informasi di atas menyoroti bahwa perumusan kebijakan kepala sekolah untuk meningkatkan peran guru melibatkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum melalui beberapa tahapan utama. Pertama, perencanaan kebijakan dilakukan dengan mengidentifikasi sumber-sumber ide kebijakan, seperti wawasan baru yang diperoleh dari sesi pelatihan, seminar, dan rapat guru. Tahap ini juga mencakup penetapan tujuan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pembelajaran siswa. Kedua, implementasi kebijakan melibatkan pengambilan langkah-langkah konkret untuk membekali guru dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Ketiga, evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai dan mengukur dampak inovasi terhadap hasil belajar siswa, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi guru dalam proses pengajaran.

Perumusan kebijakan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MAN 1 Tanjungbalai mengikuti beberapa tahapan utama: Proses Perumusan Kebijakan: Kepala sekolah merumuskan kebijakan melalui beberapa tahap. Pertama, perencanaan kebijakan melibatkan identifikasi kebutuhan akan sumber-sumber ide, seperti wawasan baru yang diperoleh dari forum-forum, termasuk sesi pelatihan, seminar, dan rapat guru. Perumusan kebijakan dilakukan melalui proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi yang terstruktur, yang difasilitasi oleh musyawarah, diskusi, dan forum pertemuan. Keterlibatan dalam Perumusan Kebijakan: Proses perumusan kebijakan membahas isu-isu yang terkait dengan manajemen di dalam kantor kepala sekolah, termasuk manajemen kurikulum, kesiswaan, hubungan masyarakat, dan bahkan keterlibatan dewan sekolah. Kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan peran guru meliputi lokakarya, sesi pelatihan, pengajian, dan seminar, yang semuanya dirancang untuk meningkatkan kualitas layanan pembelajaran siswa. Implementasi Kebijakan: Tahap ini melibatkan pengambilan

langkah konkret untuk membekali guru dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Evaluasi Kebijakan: Kebijakan dinilai untuk mengukur efektivitas inovasi dalam hasil pembelajaran siswa dan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh guru dalam proses pengajaran.

Pengaturan Tata Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru di MAN 1 Tanjungbalai.

Salah satu elemen kunci dalam manajemen adalah pengorganisasian, yang merupakan keterampilan penting bagi seorang kepala sekolah. Hal ini mencakup kemampuan untuk menyusun dan mengkoordinasikan pekerjaan untuk memastikan kinerja yang lancar dan sistematis. Pengorganisasian kerja melibatkan distribusi tanggung jawab pekerjaan, memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu (Wahyu Budiantoro, 2016). Kedua aspek tersebut menjadi landasan untuk mengorganisasikan sebuah lembaga secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi kerja yang diterapkan oleh Kepala Sekolah MAN 1 Tanjungbalai mengikuti tahapan-tahapan sebagai berikut: Pembagian Tugas: Kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan peran dan fungsi masing-masing dalam struktur organisasi sekolah. Pendelegasian Wewenang: Kepala sekolah memberikan wewenang kepada Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum untuk mengatur pembagian tugas guru. Koordinasi: Kepala sekolah berkolaborasi dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan semua guru melalui forum pertemuan formal untuk memastikan komunikasi yang efektif dan penyesuaian tanggung jawab.

Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru di MAN 1 Tanjungbalai.

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab untuk mengawasi, membimbing, dan meningkatkan proses belajar mengajar di dalam kelas dan lingkungan sekolah. Supervisi berfungsi sebagai sarana untuk mendukung guru dalam menciptakan suasana belajar yang lebih efektif dan kondusif. Tujuan utama dari supervisi ini adalah untuk menilai bagaimana guru memilih dan menerapkan metode pengajaran, memanfaatkan media pembelajaran,

dan melibatkan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam menyampaikan pelajaran, mengevaluasi tingkat kompetensi mereka, dan menentukan intervensi yang diperlukan. Proses ini memungkinkan adanya bimbingan yang ditargetkan dan tindak lanjut untuk membantu guru mengatasi kekurangan yang ada, sambil mempertahankan dan meningkatkan kekuatan mereka dalam praktik pengajaran (Djollong & Akbar, 2019).

Organisasi kerja melibatkan pembagian tugas sesuai dengan struktur organisasi sekolah. Kepala sekolah berkolaborasi dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan semua guru melalui pertemuan formal untuk meningkatkan efektivitas peran guru. Pengawasan dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa setiap kegiatan dilakukan dengan baik. Kepala sekolah secara terus menerus memantau perkembangan kegiatan tersebut untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara optimal (Widiarto, 2020).

Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MAN 1 Tanjungbalai dilakukan dalam dua tahap: Pengawasan Langsung: Pengawasan langsung dilakukan dengan cara memantau langsung ke lokasi, seperti mengawasi kegiatan dari pintu masuk sekolah dan melakukan kunjungan ke kelas-kelas. Pengawasan Tidak Langsung: Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, staf Bimbingan dan Konseling, Guru Piket, dan Wali Kelas melalui wawancara dan diskusi.

5. Diskusi

Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah harus menerapkan strategi yang efektif. Salah satu strategi tersebut adalah membina komunikasi yang kuat antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan (Fiandi et al., 2021). Komunikasi yang jelas dan efektif membantu membangun hubungan kerja yang harmonis dan meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Strategi lain yang dapat diterapkan adalah memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru dan tenaga kependidikan. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, mereka akan lebih mudah dalam beradaptasi

dengan perkembangan dunia pendidikan. Selain itu, pelatihan ini juga akan meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif (Khalisatun Nuriyah, Abu Hasan Agus R M, Putri Fahmadia Dinda Maulida Thohir, Nadira Rusdiah, 2024).

Selain itu, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi dan pengakuan atas upaya mereka (Santi, 2014). Ketika guru merasa dihargai, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Penghargaan tidak selalu harus berupa materi, tapi bisa juga dalam bentuk pengakuan, kesempatan untuk pengembangan profesional, atau apresiasi atas prestasi mereka.

Strategi lain yang efektif adalah melakukan evaluasi dan pengawasan secara berkala (Santi, 2014). Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua guru dan tenaga kependidikan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses evaluasi ini dapat dilakukan melalui observasi kelas, diskusi dengan guru, dan penilaian kinerja yang transparan.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, kepala sekolah dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif dan optimal.

Hambatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, terdapat beberapa hambatan yang sering dihadapi. Salah satu hambatan utama adalah rendahnya motivasi kerja di kalangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Soraya et al., 2024). Beberapa dari mereka merasa jenuh dengan rutinitas yang monoton dan kurangnya penghargaan atas kerja keras mereka.

Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi tantangan besar. Sekolah yang memiliki fasilitas kurang memadai akan kesulitan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru dan tenaga kependidikan yang tidak didukung dengan alat atau sumber daya yang cukup akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka secara optimal (Usman, 2015).

Resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja. Beberapa guru dan tenaga kependidikan sulit untuk menerima kebijakan atau metode baru yang diterapkan oleh kepala sekolah. Hal ini sering kali terjadi karena

kurangnya pemahaman atau rasa nyaman dengan metode lama yang telah mereka jalankan.

Hambatan lain yang sering dihadapi adalah kurangnya kesempatan pengembangan diri bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Banyak sekolah yang belum menyediakan program pelatihan atau seminar secara rutin, sehingga guru dan tenaga kependidikan kurang mendapatkan pembaruan ilmu yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka (Nurlaila, 2011).

Untuk mengatasi berbagai hambatan ini, kepala sekolah harus mengambil langkah-langkah yang strategis, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, menyediakan fasilitas yang lebih baik, serta memberikan kesempatan pengembangan diri bagi seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Implikasi Manajemen Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Manajemen kepala sekolah yang efektif akan memberikan dampak besar terhadap peningkatan mutu pendidikan (Zulhimma, 2015). Dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Salah satu implikasi positif dari manajemen yang baik adalah meningkatnya efektivitas pembelajaran di sekolah. Guru yang didukung dengan sistem manajemen yang baik akan lebih mudah dalam merancang dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Selain itu, dengan adanya manajemen yang baik, tenaga kependidikan juga dapat bekerja lebih efisien dalam menjalankan tugas administrasi dan operasional sekolah. Ketertiban dalam administrasi akan membantu sekolah dalam menjalankan program-program pendidikan dengan lebih terstruktur dan terorganisir (Amin Irmawan, S.Si.,M.Si, 2023).

Manajemen kepala sekolah yang efektif juga akan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan adanya komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kerja keras mereka, serta kesempatan untuk mengembangkan diri, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka dengan baik.

Oleh karena itu, kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui penerapan sistem manajemen yang efektif, sekolah dapat mencapai tujuan

pendidikan secara lebih optimal, sehingga memberikan dampak positif bagi seluruh pemangku kepentingan yang terlibat.

6. Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan mengenai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan peran guru di MAN 1 Tanjungbalai, sebagai berikut: Perumusan Kebijakan: Kepala sekolah melakukan proses perencanaan dengan mengidentifikasi kebutuhan akan gagasan kebijakan, yang diperoleh dari musyawarah, diskusi, dan forum rapat. Proses ini mencakup implementasi dan evaluasi kebijakan. Pengorganisasian Kerja: Kepala sekolah menyusun pembagian tugas sesuai dengan kerangka kerja organisasi sekolah yang ada untuk memastikan pengelolaan yang efisien. Pengawasan: Pengawasan langsung dilakukan melalui apel pagi, memantau kegiatan siswa dan guru, dan mengawasi setiap kelas. Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui koordinasi dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, guru bimbingan dan konseling, dan guru piket.

7. Referensi

- Agusven, T., Kusumah, S., & Satriadi. (2018). Kualitas pelayanan publik sektor pendidikan (studi pelayanan program dana BOS tingkat SMA pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 28–39.
- Alawiyah, F. (2017). Standar nasional pendidikan dasar dan menengah. *Aspirasi*, 8(1), 81–92. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i1.1256>
- Amin Irmawan, S. (2023). Kebijakan disiplin dan kode etik pegawai dalam rangka mewujudkan Wakatobi Sentosa. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 50–84. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.133>
- Ananda, R., & Hayati, F. (2022). Influence of learning strategy and independence learning on the learning outcomes of Islamic education. *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)*, 4(2), 140–149. <https://doi.org/10.51178/jetl.v4i2.599>
- Arif, S. (2013). *Pemasaran dasar-dasar: Pendekatan manajerial global*. Salemba Empat.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian kualitatif*. Kencana Predana Media Group.
- Djollong, A. F., & Akbar, A. (2019). Peran guru pendidikan agama Islam dalam penanaman nilai-nilai toleransi antar umat beragama

- peserta didik untuk mewujudkan kerukunan. *Al-'Ibrah: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 8(1).
- Fiandi, Y. U., Sudirman, S., & Marzuki, M. (2021). Kualitas layanan pendidikan di SMK Muhammadiyah Braja Selabah Lampung Timur. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 1(2), 121–128. <https://doi.org/10.24127/poace.v1i2.1189>
- Gandhi, A. M. (2020). Komunikasi interpersonal dalam menjaga kerukunan beragama. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial dan Kebudayaan*, 11(2), 54–61. <https://doi.org/10.32505/hikmah.v11i2.2541>
- Khalisatun, N., Abu Hasan, A. R. M., Putri, F. D. M. T., & Nadira, R. K. W. S. (2024). Adaptasi strategi pembelajaran responsif terhadap dinamika siswa. *Jurnal Basicedu*, 8(5), 3843–3851. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i5.8674>
- Marendah, R. K. E. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Mawardi, M. (2019). Optimalisasi kompetensi guru dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 20(1), 69. <https://doi.org/10.22373/jid.v20i1.3859>
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosda Karya.
- Nurlaila. (2011). Model-model pengembangan pendidikan agama Islam di sekolah/ perguruan tinggi. *TA'DIB*, 16(2), 247–272. <https://doi.org/10.19109/td.v16i02.63>
- Poham, M. M. (2018). Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan. *Jurnal Ansiru PAI*, 3(1), 82–91.
- Rahmatulloh, J. (2017). Legalitas kewenangan penyelenggara pendidikan dalam menarik pungutan di satuan pendidikan dasar. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 3(1), 137–156. Retrieved from <https://acch.kpk.go.id/>
- Santi, N. (2014). Semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas di SMK Negeri Kecamatan Lubuk Basung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 484.
- Soraya, N., Maryamah, Kurnian, N., Nurfaizah, R., & Pratama, I. P. (2024). Islam disiplin kerja di sektor pendidikan. *Jurnal PAI Raden Fatah*, 6(2), 649–660. Retrieved from <https://jurnal.radenfatah.ac.id/>
- Susanti, S. E. (2016). Spiritual education: Solusi terhadap dekadensi karakter dan krisis spiritualitas di era global. *INZAH Online Journal*, 1(1), 1–42. Retrieved from <https://core.ac.uk/works/78319153>
- Usman, H. (2015). Kepemimpinan berkarakter sebagai model pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 4(3), 265–273. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i3.2749>
- Wahyu, B. (2016). Urgensi manajemen dalam pengembangan aktivitas dakwah. *Komunika*, 10(2), 278–291.
- Widiarto, A. (2020). Analisis kebijakan pengelolaan guru di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 89–103. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i1.1525>
- Zulfikar, A. Y. (2022). *Transformasi sosial dan perubahan dayah di Aceh*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Zulhimma. (2015). Upaya peningkatan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyah*, 22(2), 347–368.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).