

Vol. I No. 4 Oktober - Desember 2021

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMK TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

Khoiriah Munthe

Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd

Drs. Muhammad Rifai, M.Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Jl. William Iskandar Ps V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara

E-mail: khoiriamunthe35@gmail.com

ABSTRAK

Perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan. Bahwa kepala sekolah dalam membuat atau menyusun sebuah perencanaan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik itu dilaksanakan dalam bentuk rapat atau rencana kerja tahunan yang diadakan seriap awal tahun ajaran baru. Kepala sekolah jugak melibatkan seluruh staf yang ada disekolah dalam penyusunan rencana kerjatahunan tersebut.

Pelaksanaan manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan. Ada 2 program peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu program internal dan eksternal. Untuk program eksternal itu sendiri kepala sekolah selalu mengadakan supervisi, supervisi yang dilakukan kepala sekolah terbagi menjadi 2 yaitu: supervisi dokumen dan supervisi pembelajaran.

Sedangkan untuk program eksternal yaitu program KKG, mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan dan seminar-seminar. Evaluasi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan.

Evaluasi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan . penilaian dilakukan setiap akhir semester. Penilaian dilakukan melalui pengamatan dikelas dan pengamatan dokumen.

Kata Kunci : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kondisi ketertinggalan dan arah pendidikan yang kurang mempertimbangkan potensi luhur bangsa, peran kepala sekolah dan tenaga pendidik menjadi sangat penting dan menentukan dalam tataran mikro pendidikan. Untuk itu kreativitas kepala sekolah untuk pengembangan diri tenaga pendidik akan menjadi landasan.

Dalam Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar kepala Sekolah/Madrasah bahwa ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu: keberibadian, manajerial, supervisi, sosial, dan kewirausahaan. Dalam kerangka manajemen berbasis sekolah (MBS), kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan: manajemen sekolah, pembelajaran aktif, kreatif, interaktif, efektif dan menyenangkan, dan peningkatan peran serta masyarakat dalam mendukung program sekolah. Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga merupakan manajer, yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya sekolah efektif.

Karena itu, kedudukan kepala sekolah tidak bisa dipegang oleh sembarang orang. Kepala sekolah harus memiliki kreativitas dalam mengembangkan lembaga atau

organisasi yang dipimpinnya agar kinerja yang dihasilkan khususnya sesuai dengan tujuan sekolah dan pada umumnya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Kepala sekolah sebagai pendidik harus selalu menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan tenaga pendidik dan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan pihak yang paling berhubungan dengan pelaksanaan pembelajaran, sehingga layak diketahui bagaimana perannya dalam memperhatikan, memfasilitasi, dan mendorong tingkat kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik secara berkelanjutan. Seorang kepala sekolah dapat meletakkan perannya guna mengembangkan kemampuan guru berkelanjutan, yakni: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Disamping peran kepala sekolah yang begitu strategis dalam membangun pendidikan yang bermutu disekolah, peran guru juga sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukan di kelas. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan sekolah.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Menurut Rafli Kosasi dalam Soetjipto, pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, kepala sekolah juga menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Untuk memenuhi standar kompetensi seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, maka sangatlah penting bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah menguasai kompetensi kepala sekolah, menguasai bukan hanya dalam artian menghafal urutan peraturan yang tercantum dalam peraturan menteri tersebut, namun lebih kepada implementasi dari kelima kompetensi kepala sekolah tersebut. Indikasi sebuah sekolah bermutu adalah tersedianya guru yang profesional, tersedianya guru yang profesional tercapai apabila ada pihak-pihak yang selalu konsisten mengembangkannya dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin dan manajer di sekolah dituntut profesional dalam mengemban tugas.

Sekolah SMK TRITECH Informatika Medan merupakan sekolah swasta yang saat ini berakreditasi "A". Sekolah ini beralamatkan di Jln.Bhayangkara No. 484, Indra Kasih, kec. Medan Tembung, Sumatera Utara, kode Pos. 20221. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kondisi SMK TRITECH Informatika Medan ini berada dalam kondisi yang baik akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan.

KAJIAN TEORI

A. Kompetensi Manajerial

1. Konsep Kompetensi

Dalam lingkungan *human resources*, “Kompetensi”, merupakan satu kata yang paling sering disebut. Sebelum berbicara lebih banyak lagi tentang kata ini, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berikut beberapa pengertian dari kompetensi.

McAshan mengemukakan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah dikuasai oleh seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Finch dan Crunkilton mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan sebagai penunjang keberhasilan.

2. Karakteristik dan Kategori Kompetensi

Menurut Spencer karakteristik kompetensi terdapat lima tipe, yaitu:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif merupakan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan serta menentukan hasil yang diperoleh dalam mencapai tujuan untuk serangkaian kegiatan yang telah dilakukan.
- b. Watak merupakan karakteristik mental seseorang dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
- c. Konsep diri merupakan gambaran tentang nilai luhur, yang dijunjung tinggi seseorang, serta bayangan diri atau sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan dan kehidupannya.
- d. Pengetahuan, antara ilmu pengetahuan dan pengetahuan sering kali kabur. Tetapi, umumnya dikalangan ilmuan maupun ahli filsuf terdapat kesepakatan bahwa ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan sistematis.
- e. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan fisik ataupun mental.
- f. Dalam konteks manajerial sekolah maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi sebagai berikut: Kompetensi kepala sekolah dalam perencanaan sekolah, Kompetensi kepala sekolah dalam perancangan organisasi sekolah, Kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru dan staf, Kompetensi kepala sekolah dalam pengelolaan guru dan staf, Kompetensi kepala sekolah dalam pengelolaan sarana dan prasarana, Kiat kepala sekolah dalam memelihara hubungan sekolah dan masyarakat, Kompetensi kepala sekolah dalam pengelolaan kesiswaan, dan Kompetensi kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum.

B. Kepala Sekolah

1. Fungsi dan Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas-tugas pada orang-orang yang tepat, menentukan tengat waktu dan tempat yang tepat bagi suatu program sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah harus mampu mendorong setiap guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan bawahan, sehingga tidak terjadi salah paham dalam komunikasi. Plunkett dan Attner menjelaskan beberapa peran kepemimpinan yaitu sebagai pendidik, penasihat, penilai, dan juru bicara.

Sebagai pengelola pendidikan, berarti kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggara kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Disamping itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas

pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja personal guru kearah profesionalisme yang diharapkan.

Didalam konsep kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif Al-Qur'an dibahas tentang kepemimpinan. Didalam Al-Qur'an kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain *Khalifah, Imam, dan Ulil amri*. Berikut firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Allah SWT menggambarkan tentang karunianya yang diberikan kepada Bani Adam, yaitu mengagungkannya dengan menyebut keistimewaannya dihadapan makluk yang tinggi sebelum menciptakannya.

Allah berfirman: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat,

yakni: Ingatlah wahai Muhammad manakala Rabbmu berkata kepada para Malaikat, dan ceritakanlah cerita itu kepada kaummu. Firman Allah SWT "Sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah dimuka bumi". Maksudnya kaum silih berganti dari waktu ke waktu dan dari generasi ke generasi sebagaimana firman Allah dalam surah Al-An'am:165,

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتْلُوَكُمْ فِيهَا مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ ۗ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

165. Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Jadi yang dimaksud khalifah dimuka bumi ini bukan hanya nabi Adam AS saja. Sebab seandainya niscaya para malaikat tidak mengatakan "Mengapa engkau hendak menjadikan Khalifah dimuka bumi itu orang-orang yang membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah".

2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Terdapat beberapa indikator-indikator yang harus dimiliki oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

- Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan
- Memiliki gaya kepemimpinan demokratis, lugas, dan terbuka.
- Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- Memantau kemajuan belajar siswa melalui guru sesering mungkin melalui prestasi belajar.
- Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya membahas topik-topik yang menjadi perhatian.

- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah pekerjaannya dan bersedia memberikan bantuan secara proposional dan profesional.
 - h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan prurukannya.
 - i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
 - j. Memberikan dukungan kepada peran guru untuk menegakkan disiplin peserta didik.
 - k. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
 - l. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.
 - m. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pembelajaran dikelas dan pendidikan disekolah.
 - n. Mengarahkan perubahan dan inovasi didalam organisasi.
 - o. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
 - p. Menjamin kebutuhan guru, staf, peserta didik, orang tua, dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
 - q. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
 - r. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.
3. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa model kepemimpinan yang tepat digunakan oleh kepala sekolah saat ini adalah model kepemimpinan fasilitatif, hal ini menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi saat ini. Yang ditandai dengan kompetisi global yang sangat ketat dan kuat, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam hal hubungan antara atasan dan bawahan, yang semula bersifat hirarki komando menuju kearah kemitraan kerjasama.

4. Etika Kepemimpinan Kepala Sekolah

Etika berasal dari kata Ethos yang berarti kesusilaan. Dalam bahasa Indonesia, kata ethos menjadi etik atau etika yang berarti norma, kaidah dan aturan. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah dimaksudkan sebagai jabatan dan standar perilaku standar kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Sikap dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dipercayakan kepadanya.
- b. Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatan.
- c. Menegakkan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.
- d. Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan.
- e. Proaktif untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah, tidak hanya reaktif.
- f. Memiliki kemauan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang dihadapi oleh sekolahnya.
- g. Menjadi leader yang komunikatif dan motivator bagi stafnya untuk lebih berprestasi serta tidak bersikap bossy.
- h. Memiliki kepekaan dan ikut merasa bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya.

C. Kinerja Tenaga Pendidik

1. Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik sangat perlu dilakukan dan harus secara rutin dilakukan oleh sekolah tujuan agar sekolah memiliki tenaga pendidik yang berkualitas yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas peserta didik yang bermutu. Sebagaimana firman Allah dalam potongan surah Al-Mujadillah ayat 11 yang berbunyi:

2. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَنُشِرُوا يَرَفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ ۗ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", 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 pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial.

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Depdiknas menyebut kompetensi ini dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan interaksi, mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan proses penilaian.
- b. Kompetensi keperibadian, keperibadian seorang guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan belajar anak didik.

Harapan guru dan sekolah dapat terwujud apabila sekolah tersebut memiliki persnil kompetensi guru yang berpikir dan berwawasan luas untuk memajukan sekolah yang berkualitas. Tentu hal ini akan menghasilkan harapan-harapan yang belum terwujud. Untuk itu, diperlukan perhatian lebih dari kepala sekolah dan sekolah pada sektor motivasi guru agar lebih dapat bekerja secara maksimal. Harapan-harapan guru dan sekola terletak pada peningkatan mutu pendidikan disekolah. Guru dan sekolah memiliki sejumlah harapan agar kegiatan pendidikan dan pembelajaran disekolah terlaksana sebagaimana mestinya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi

Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memadu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Perkembangan kinerja merupakan sebuah bagian fundamental yang prosesnya berkelanjutan dari sebuah manajemen kinerja. Tujuannya untuk menjadi salah satu dari kinerja yang tinggi walaupun pengaruh ini membawa langkah persetujuan dibawah kinerja. Sementara untuk manajemen sendiri kinerja yang lemah akan membawa kegagalan, tetapi kinerja yang lemah mungkin merupakan hasil dari pemimpin yang tidak cukup baik, manajemen yang buruk, atau sistem kerja yang tidak berfungsi

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suhardiman ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan, upaya, peluang atau kesempatan. Dengan kata lain, kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Faktor kemampuan maksudnya disini adalah kemampuan yang dimiliki pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai haruslah memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek penguasaan keilmuan, keterampilan tungkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial termasuk juga ilmu pendidikan. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan suatu yang terjadi dilapangan. Adapun alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu: (1) Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SMK TRITECH Informatika Medan cenderung bersifat deskriptif, (2) Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, (3) Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK TRITECH Informatika Medan. SMK ini terletak di Jln. Bhayangkara No. 484, Indra Kasih, Kec. Medan Tembung Prov. Sumatera Utara, kode Pos. 20221. Penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan, selanjutnya mengurus izin penelitian. Penelitian ini mulai dilaksanakan tanggal 18 Februari 2021.

C. Sumber Data dan Subjek Penelitian

1. Sumber Data

Menurut Lofland yang dikutip oleh Moleong bahwa sumber data atau informan utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun sumber data atau informan penelitian ini sebagai berikut:

2. Sumber data Primer

Dalam penelitian ini informan utama yang diperoleh oleh peneliti adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru di SMK TRITECH Informatika Medan

3. Sumber Data Sekunder

Sumber data ini merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau sebuah dokumen. lebih jelasnya bahwa sumber data ini berupa data yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas seperti dari buku-buku, dokumen-dokumen atau catatan-catatan dan data lainnya.

4. Kehadiran dan Aktivitas Peneliti di Lapangan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas maka penelitian ini akan mengungkap, mempelajari, menemukan, menggali dan memfokuskan pada kompetensi

manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK TRITECH Informatika Medan.

5. Subjek Penelitian

Subjek penelitian disebut sebagai informan yang digunakan sebagai bahan menggali informasi yang dibutuhkan. Informan inilah yang akan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan peneliti untuk menjawab permasalahan yang ditemukan peneliti dilapangan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

E. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Selanjutnya Moleong berpendapat bahwa analisis data dapat juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian. Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara, studi dokumen, dan dokumentasi terkait dengan kompetensi manjerial kepala sekoah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK TRITECH Informatika Medan dianalisis dengan cara menyusun, menghubungkan dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data.

F. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas seperti yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang meliputi: kredibilitas, keteralihan, ketergantungan , dan kepastian. pengumpulan data.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Profil SMK Trittech Informatika Medan

Tabel 4.1 : Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Trittech Informatika Medan

Nama Sekolah	SMK Trittech Informatika Medan
Akreditasi	A
NPSN	10261412
Alamat Sekolah	Jln. Bhayangkara No.484, Indra Kasih, Kec Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20221
Status Kepemilikan	Yayasan Pribadi
Luas lahan/Tanah	5000 meter
No. Izin Operasional	420/10985/PPMP/09
Tahun didirikan	6 Agustus 2010
Tahun Operasional	6 Agustus 2010

Sumber data: Dokumen Tata Usaha SMK Trittech Informatika Medan

2. Visi, dan Misi SMK Trittech Informatika Medan

Tabel 4.2 : Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Trittech Informatika Medan

Visi	Menjadikan SMK berbasis Teknologi Informatika, yang Unggul, Mandiri, Berstandar Internasional.
Visi	Menjadikan SMK berbasis Teknologi Informatika, yang Unggul, Mandiri, Berstandar Internasional.
Misi	<ul style="list-style-type: none">• Siswa/i mampu menguasai komputer software dan hardware serta aringan IT.• Melahirkan generasi yang handal dalam bidang IPTEK, IMTAQ dan berjiwa kebangsaan

Sumber data: Dokumen Tata Usaha SMK Triech Informatika Medan

3. Struktur Organisasi SMK Tritech Informatika Medan

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi sekolah, maka perlu adanya keterlibatan seluruh warga sekolah dalam mengelola sekolah tersebut. susunan pengurus organisasi merupakan langkah dari keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan sekolah yang didalamnya terdapat skema pembagian tugas, koordinasi dan kewenangan dalam setiap jabatan.

4. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Tritech Informatika Medan

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di Smk tritech informatik medan.
2. Pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan.
3. Evaluasi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan tenaga pendidik dan peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan.

C. Pembahasan

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untu mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang ada pada bab 1. Berdasarkan pemaparan penelitian diatas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitannya kompetensi manajerial kepala sekolah di SMK Tritech Informatika Medan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di SMK Tritech Informatika Medan mengenai “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Tritech Informatika Medan” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Tritech Informatika Medan.
2. Pelaksanaan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Tritech Informatika Medan.
3. Evaluasi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Tritech Informatika Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dalam kaitannya dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Tritech Informatika Medan disarankan:

1. Kepala sekolah diharapkan lebih meningkatkan upaya perencanaan kinerja guru, dengan membuat program-program yang mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik, serta melibatkan seluruh komponen yang ada disekolah dalam penyusunan perencanaan.
2. Kepala sekolah diharapkan untuk mengadakan kunjungan kelembagaan dengan intansi atau lembaga lain agar dapat dijadikan study banding oleh tenaga pendidik.
3. Kepala sekolah diharapkan memberikan reward atau penghargaan terhadap guru-guru yang berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah

Soetjipto, dkk. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kompri. *Standarisai Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan teori Untuk Profesional*.

Kompri. *Op.cit*.

Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. *Ibid*, hal. 302

Lexy J. Moleong. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Amri Darwis. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Islam. Pengembangan Ilmu Paradigma Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.

M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Al- Manshur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.