

POLA MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH SMA KHARISMA BANGSA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN MUTU PENDIDIKAN

Riduwan¹, Elsinah², Bekti Amrillah³, Hasyim Asy'ari⁴, Armai Arif⁵

UIN Syarif Hidayatullah, Tangerang¹²³⁴⁵, Indonesia

riduwan21@mhs.uinjkt.ac.id¹, elsinah21@mhs.uinjkt.ac.id²,

bektiamprillah21@mhs.uinjkt.ac.id³, hasyim.asyari@uinjkt.ac.id⁴, armai.arif@uinjkt.ac.id⁵

Abstrak

Peningkatan kinerja guru menjadi pilar utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, menyadari hal itu maka pola manajemen yang diselenggarakan kepala sekolah menjadi penentu bagi perwujudan tujuan peningkatan kinerja guru. Berangkat dari latar belakang ini maka masalah utama penelitian ini adalah adanya keingintahuan bagaimana pola manajemen Kepala Sekolah SMA Kharisma Bangsa dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Prosedur pemilihan nara sumber ditentukan berdasarkan pertimbangan keterlibatannya dalam pola manajemen Kepala Sekolah SMA Kharisma Bangsa. Pola manajemen yang diterapkan oleh Kepala SMA Kharisma Bangsa adalah perpaduan pendekatan manajemen bottom up dan top down. Secara umum manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan sangat baik, hal tersebut tampak pada fungsi-fungsi manajemen yang telah diterapkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan lembaga. Saran terkait kinerja dan mutu pendidikan di SMA Kharisma Bangsa untuk tetap merawat nilai-nilai nasionalisme, hal tersebut dapat dilakukan melalui upaya menetapkan kepala sekolah lokal (Kewarganegaraan Indonesia) sebagai pimpinan lembaga.

Keyword : Pola Manajemen, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan

LATAR BELAKANG

Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas dan kewajiban untuk mengurus sekolah, mengumpulkan, menggunakan, dan mengaktifkan seluruh kemampuan sekolah secara ideal untuk mencapai tujuan. Sikap kerja keras para guru dan staf sekolah tidak bisa dibedakan dari tugas kepala sekolah dalam menjalankan sebuah yayasan. Kepala prioritas tinggi kemampuan administrasi yang besar untuk bawahannya. Kepala sebagai direktur mempunyai tugas mengatur, memilah, mengelola, merencanakan dan mengendalikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Direksi diharapkan memiliki pilihan untuk menggerakkan, membina, mengelola, dan menciptakan iklim yang kondusif agar para pendidik dapat bekerja secara optimal mengingat kemajuan dalam upaya pembinaan pelaksanaan pendidik masih digadang-gadang oleh kepala sekolah dalam mengatur, melaksanakan, mengawasi, menilai dan menyesuaikan kemampuan yang digerakkan oleh instruktur.¹

Manajemen kepala sekolah setiap orang berbeda-beda, pada hakikatnya kepala sekolah adalah edukator terbaik untuk guru-guru di lembaganya. Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala sekolah harus

¹ Rohiat, *Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktik* (Bandung: Bandung: PT Refika Aditama., 2010).

berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai menurut E. Mulyasa yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.

Inisiatif kepala sekolah yang hebat harus memiliki pilihan untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan instruktur melalui program-program untuk meningkatkan kapasitas staf pelatihan. Dengan demikian, kepala sekolah mengutamakan karakter atau kualitas dan kapasitas dan kemampuan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. *Administrator* harus fokus pada kebutuhan dan sensasi individu yang bekerja dengan tujuan agar pelaksanaan pendidik terus dilakukan. Terbentuknya tenaga pendidik yang berkualitas pelaksana di sekolah memerlukan bantuan dan tugas administrator yang cakap sebagai pionir dan direktur. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengawal SDM (SDM) di sekolahnya, khususnya tenaga pendidik. Karena pendidik adalah penusuk utama dalam membuat usia negara yang layak.

Dalam bidang pendidikan tugas pendidik sangatlah vital, karena siswa yang belajar di ruang belajar akan bersinggungan dengan guru. Jika sifat seorang pendidik baik, maka sifat sekolah dalam organisasi akan baik, namun jika pengajarnya tidak berkualitas, maka hasil belajar yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan yang biasanya. diantisipasi dan mempengaruhi berkurangnya sifat pelatihan. Selanjutnya, pelaksanaan pendidik sangat penting untuk menjadikan instruktur yang ahli.

Dalam dunia pendidikan peran guru sangat penting, karena pembelajaran siswa di kelas akan bersinggungan dengan guru. Jika kualitas seorang guru baik maka mutu pendidikan di lembaga tersebut akan baik, namun jika guru tidak memiliki kualitas yang baik maka *output* siswa yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan berdampak pada menurunnya kualitas mutu pendidikan. Oleh sebab itu kinerja guru penting dalam rangka menjadikan pribadi guru yang profesional.

Kemajuan organisasi edukatif harus terlihat dari kemampuan kepala sekolah untuk memimpin. Kewenangan yang dinamis dan hidup secara konsisten dalam menyelesaikan tugas mengawasi dan membuat perubahan praktis cukup sulit bagi setiap kepala sekolah. Ujian lainnya adalah sarana yang digunakan untuk menjadi penggerak atau perintis dalam mengubah lembaga pendidikan untuk dikembangkan lebih lanjut. Menurut Ihwanto Sekolah mungkin akan maju jika kepala sekolahnya memiliki visi yang baik, memiliki kapasitas administrasi dan kejujuran karakter dalam melakukan peningkatan kualitas. Dalam memahami sifat normal sekolah, itu benar-benar bergantung pada administrasi vital, yang dirancang untuk mencapai sifat lulusan dan dukungan klien terbaik.

Kemajuan dan penurunan mutu sekolah tidak dapat dipisahkan dari tugas kepala sekolah, karena kepala sekolah berperan sebagai *focal power* yang menjadi pendorong utama kehidupan sekolah. Untuk memahami sekolah yang kuat, diperlukan seorang kepala sekolah yang tidak hanya menjadi figur panutan sekolah, tetapi juga memahami alasan pengajaran, memiliki mimpi yang mewakili hal-hal yang akan datang dan dapat melengkapi semua potensi saat ini menjadi kekuatan sinergis untuk mencapai instruktif. tujuan. Upaya untuk bekerja pada kualitas di sebuah lembaga pendidikan atau sekolah masih di udara oleh administrasi penting dalam administrasi sukses. Dengan peningkatan kualitas yang kuat para eksekutif, artinya, dengan aset yang ada digunakan hingga yang paling ekstrem untuk menghasilkan hasil terbesar, sifat lulusan sekolah yang tak tertandingi akan tercapai. Dalam keadaan khusus ini, diperlukan sistem administrasi yang dapat mendorong perbaikan tanpa henti dari sifat pelatihan dalam waktu dekat.²

Berdasarkan pengamatan pada studi pendahuluan di SMA Kharisma Bangsa yang merupakan sekolah berbasis Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) bekerjasama dengan *Edu Versal* yang memadukan kurikulum nasional dengan *Cambridge* memiliki pola manajemen yang bagus terkait dengan kinerja guru, hal tersebut tampak pada prestasi yang diraih tiap tahunnya, baik dalam bidang sains, olah raga, maupun seni. Berdasarkan hal tersebut kami tertarik untuk meneliti "Pola Manajemen Kepala SMA Kharisma Bangsa Dalam Meningkatkan Kinerja Dan mutu Pendidikan".

² E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet Ke-10. Bandung: Remaja Rosdakarya.*, Cet ke-10. (Bandung: Remaja Rosdakarya., 2009).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif (*descriptive research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah untuk membuat penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.³ Menurut ogdan dan Taylor mengemukakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif mempunyai tujuan bahwa yang diteliti adalah sesuatu yang penting (*essensial*) dan digunakan pada kondisi yang alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung. Pendekatan kualitatif mempunyai 5 sifat atau karakteristik, yaitu: Latar alami, Deskriptif; Pengalaman proses, Analisis induktif; dan Pengungkapan makna.⁴

Metode penelitian kualitatif digunakan bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵ Pengumpulan data akan dilakukan melalui pengumpulan data primer atau pokok dan pengumpulan data sekunder. Penjelasannya terdiri dari; data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran/ alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer didapatkan dari manager SMA Kharisma Bangsa selaku kepala sekolah sedangkan data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, biasanya diambil melalui dokumen atau melalui orang lain. Data sekunder ini akan diperoleh dari tim manajemen Kharisma Bangsa.

Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini pada tahap akhir dari analisis data adalah menyimpulkan. Proses pengambilan kesimpulan ini diimbangi dengan data-data atau fakta-fakta pendukung dengan mengklasifikasi data. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret s.d Mei 2022. Adapun langkah-langkah analisis data terdiri dari: reduksi data (*reduction date*) display data, dan penarikan kesimpulan yang tetap harus memperhatikan fokus masalah yaitu: Pola Manajemen Kepala SMA Kharisma Bangsa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pola Manajemen Kepala SMA Kharisma Bangsa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan

Terdapat beberapa temuan yang berkaitan dengan pola manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Sekolah (di kantor sekolah dengan Bapak Imam Husnan Nugroho) hari Rabu, 28 Mei 2022, dengan Pendidik Ibu Aisyah, dan Tenaga Kependidikan Bapak Rustani Haryono Jum'at 30 Mei 2022 via zoom.

Pola manajemen merupakan model atau sistem cara kerja dalam mengelola atau mengatur yang menyangkut di dalamnya: (1) Perencanaan, yaitu: Proses kegiatan pemikiran dan penentuan prioritas yang harus dilakukan secara rasional sebelum melakukan tindakan yang sebenarnya dalam rangka mencapai tujuan., (2) Pengorganisasian, yaitu: Proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuannya, sumber-sumbernya dan lingkungannya., (3) Pengarahan, yaitu: Aktivitas membawa orang-orang, material, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan., dan (4)

³ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Sukabumi: CV Jejak, 2018).

⁴ J Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

⁵ Anggito and Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Pengawasan, yaitu: Rangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mengadakan pengawasan, penyempurnaan, dan penilaian untuk menjamin agar tujuan dapat dicapai seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan.⁶

a. Perencanaan (*Planning*)

Pola manajemen kepala sekolah dilakukan melalui perpaduan pendekatan manajemen *bottom-up* dan *top down* yaitu dengan cara 1) menjangkau kebutuhan guru-guru melalui departemen-departemen mata pelajaran Hal lainnya terkait dengan fungsi perencanaan Kepala SMA Kharisma Bangsa sebagai *top manager* pada Satuan Pendidikan Kerjasama adalah pendekatan manajemen *Top Down* yaitu dengan cara meneruskan perencanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh yayasan kepada para guru.

Pola manajemen Kepala SMA Kharisma Bangsa dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang kami ketahui berdasarkan hasil penelitian lapangan adalah 1) menyaring kebutuhan guru melalui optimalisasi peran dan fungsi departemen-departemen mata pelajaran kemudian menetapkan program setelah melakukan analisis kebutuhan guru. 2) meneruskan program yang telah dibuat yayasan kepada guru dan tendik.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam menjalankan peran sebagai *top manager* dalam pengorganisasian kepala sekolah dibantu oleh Tata Usaha, Koordinator Pendidikan, WaKa. Budaya Sekolah, Sarpras, Humas. Guna mendukung program-program yang sudah direncanakan kepala sekolah selanjutnya kepala sekolah membentuk Bimbingan Konseling, Koordinator Olimpiade, Koordinator Kegiatan, Pembina OSIS, Wali Kelas serta Guru sebagai tenaga pengajar. Hal tersebut sebagaimana tergambar dalam profil SMA Kharisma Bangsa Tahun Pelajaran 2021/ 2022.

Dalam melakukan fungsi pengorganisasian seperti yang kami amati Kepala SMA Kharisma Bangsa sebagai manajer cenderung menonjolkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut sangat tampak pada cara yang dilakukan dalam merespon suatu problem. Kepemimpinan, Menurut Rasyid kepemimpinan adalah gagasan yang merangkum bagian-bagian berbeda dari kolaborasi dampak diantara pelopor dan pendukung dalam upaya mencapai tujuan bersama. Inisiatif seorang perintis, di mana pun itu, akan memengaruhi presentasi asosiasi. Bagaimanapun, dampak positif atau negatif bagi asosiasi bergantung pada gaya otoritas yang dianut oleh pelopor. Eksplorasi utama karena perintis dan gaya otoritasnya diperkenalkan oleh Daniel Goleman, seorang peneliti dan Psikolog dari *Harvard University*, yang menciptakan Teori Kepemimpinan *Primal (Primal Leadership Theory)*, dimana seorang pemimpin paling harus memiliki kecerdasan emosional.⁷

Berkat kecerdasan emosinya, ia mampu berinteraksi dengan lingkungan dimanapun ia berada. Pengendalian emosi sangat penting dalam kehidupan manusia karena melalui pengendalian emosi sangat jarang terjadi bentrok di antara mereka. Jika seseorang mampu mengenali, mengendalikan emosinya, dan dapat menyalurkan emosi tersebut ke arah yang benar dan bermanfaat, maka ia akan cerdas secara emosional. Dengan memanfaatkan bagian dari kapasitas untuk memahami individu pada tingkat yang lebih dalam secara akurat, maka disposisi normal akan muncul. Peningkatan kemampuan memahami manusia secara mendalam erat kaitannya dengan prakarsa dan peningkatan karakter serta pengembangan karakter sebagai pemimpin.

⁶ Herlina, "Jurnal Kependidikan Islam" x (2009).

⁷ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana., 2017).

Dengan menggunakan aspek kecerdasan emosi secara benar, otomatis sikap yang diharapkan akan muncul. Perkembangan kecerdasan emosional sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan dan pengembangan kepribadian serta kematangan kepribadian sebagai pemimpin. Muhammad mengungkapkan ada 6 (enam) tipe kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:⁸

- 1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) suatu tipe di mana pemimpin secara langsung menghubungi/mengadakan kontak dengan bawahannya. Mereka tidak melihat adanya jenjang-jenjang hierarki, yang berarti sudah ada delegasi wewenang dan tanggung jawab.
- 2) Kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*), pemimpin tidak langsung mengadakan kontak dengan bawahannya, melainkan melalui sistem jenjang hierarki (Subordinasi)
- 3) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*), pemimpin selalu membuka pintu dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari para kolega, melalui forum musyawarah untuk mufakat guna mencapai kata sepakat.
- 4) Kepemimpinan Otoriter (*Autoritarian Leadership*) suatu tipe dimana pemimpin menganggap, bahwa kepemimpinan merupakan hak pribadinya, tak boleh ada orang yang turut campur sehingga tiap perintah dan instruksi tidak perlu mendapat konsultasi dari kolega-koleganya.
- 5) Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*) memiliki ciri pemimpin bertindak sebagai ayah, pembimbing, pelindung bagi bawahannya.
- 6) Kepemimpinan menurut Bakat (*Indogenous Leadership*) kepemimpinan yang timbul dari kelompok-kelompok organisasi informal yang melahirkan bidang keahlian dimana ikut berkecimpung pada organisasi tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang membuka kebebasan kepada para anggotanya untuk memberikan saran dan pendapat serta melibatkan anggota pegawainya dalam mengambil sebuah keputusan.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pada fungsi ini Kepala Sekolah memberikan pengarahan kepada seluruh dewan guru dan tendik dalam setiap kesempatan dengan membangun pola komunikasi yang santai dan tidak menegangkan antar Kepala Sekolah dan guru, sehingga guru lebih merasa nyaman dalam menyampaikan gagasan-gagasannya baik yang terkait dengan masalah siswa dan sekolah terhadap Kepala Sekolah sebagai Top Manager, selain itu pengarahan juga dilakukan dalam rapat yang diselenggarakan satu kali dalam satu pekan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan dilakukan kepala sekolah dalam program appraisal yaitu melakukan kunjungan kelas oleh kepala sekolah, guru senior, dan lembaga dari luar yang bekerja sama dengan SMA Kharisma Bangsa dalam hal tersebut yang menjadi pusat perhatian adalah lesson plan, topic pembelajaran, dan cara guru mengajar selama satu jam pelajaran pada proses tersebut dibuat catatan-catatan hal yang harus ditingkatkan dan yang sudah berjalan dengan baik kemudian catatan tersebut di record dalam sistem informasi sekolah.

⁸ Syaiban Muhammad, "Kepemimpinan Dalam Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi," *Jurnal Ilmiah Widya* 2, no. 3 (2014): 56–67, http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_123057656607.pdf.

2. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah SMA Kharisma Bangsa Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan

Istilah kinerja merupakan interpretasi dari bahasa Inggris, khususnya *work execution* atau pelaksanaan pekerjaan, namun dalam bahasa Inggris sering disingkat dengan *simple execution*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan pelaksanaan pekerjaan. Pekerjaan atau prestasi dapat diartikan sebagai arus keluar kapasitas dalam hal informasi, mentalitas, kemampuan dan inspirasi dalam menyampaikan sesuatu.⁹ Menurut Mulyasa “Kinerja adalah presentasi individu yang ditampilkan dalam penampilan, aktivitas, dan pelaksanaan pekerjaannya sebagai kumpulan informasi, kemampuan, nilai, dan mentalitas yang dimilikinya”.¹⁰ Menurut Byars dalam Sumarno, Kinerja dicirikan sebagai konsekuensi dari upaya individu yang dicapai dengan adanya kapasitas dan aktivitas dalam keadaan tertentu.¹¹ Sedangkan menurut Robbins kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh pekerjaannya sesuai dengan ukuran-ukuran tertentu yang berlaku untuk suatu tugas yang sudah diberikan. Dari sebagian pandangan di atas, cenderung dapat dimaklumi bahwa pameran adalah suatu karya atau pelaksanaan karya seseorang atau perkumpulan dengan suatu penampilan yang mempertunjukkan, melukiskan dan menciptakan sesuatu yang bersifat fisik atau non-aktual sesuai dengan arahan, kemampuan dan kewajiban dalam pandangan informasi, mentalitas, kemampuan. selanjutnya, inspirasi.¹²

Kinerja guru merupakan konsekuensi kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pengajar dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh kepala sekolah.¹³ Dengan tujuan untuk menjadikan sekolah yang tangguh, pelaksanaan instruktur sangat penting mengingat sekolah yang sukses harus ditopang oleh kinerja pendidik yang baik.

Kepala sekolah merupakan salah satu bagian dari pelatihan yang paling berperan dalam menggarap hakikat persekolahan. Setiap kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh terhadap seluruh bagian fungsional organisasi sekolah, mulai dari mengatur, memilah, mengkoordinasi, merencanakan, hingga mengawasi. Untuk menunaikan kewajiban tersebut, seorang kepala sekolah mengutamakan budi pekerti, tata usaha, kewiraswastaan, dan keterampilan sosial (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007). Dari kemampuan tersebut, kepala sekolah seharusnya memiliki pilihan untuk bekerja pada sifat pelatihan di sekolah yang dipimpinnya.¹⁴

Sementara itu, manajemen juga menjadi hal yang penting dalam mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi yang diemban, sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial kepala sekolah menentukan arah peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.¹⁵ Dalam manajemen, terdapat dua fungsi yaitu manajemen administratif yang dikenal dengan fungsi primer dan manajemen operatif yang dikenal dengan fungsi sekunder. Keduanya saling berhubungan dan terintegrasi ke dalam sistem manajemen pendidikan. Manajemen administratif mendasari setiap kegiatan manajemen operatif, sedangkan manajemen operatif mendukung dan mewujudkan kegiatan manajemen administratif dalam

⁹ R Agustin, “Pengaruh Supervisi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru” (Universitas PGRI, 2015).

¹⁰ E Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).

¹¹ Sumarno, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes” (Semarang: Tesis Universitas Negeri Semarang., 2009).

¹² Ibid.

¹³ Salwa, M Kristiawan, and B Lian, “The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance,” *International Journal of Scientific & Technology Research* 8, no. 8 (2019).

¹⁴ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah. Jakarta: BNSP, 2007.*

¹⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet Ke-10. Bandung: Remaja Rosdakarya.*

kegiatan operasional pendidikan dengan membagi sesuai bidang masing-masing, antara lain bidang tata usaha, perbekalan, kepegawaian, keuangan, dan hubungan masyarakat.¹⁶

Pengembangan manajemen di sekolah sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah, seperti mengenai program pendidikan, peningkatan SDM atau staf, dan kerangka kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Warsiyah bahwa salah satu upaya meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di Madrasah adalah melalui pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah Pendidik. Disamping itu adalah pengembangan kurikulum yang termasuk sebagai cara untuk meningkatkan suatu pembelajaran, sedangkan sarana prasarana sebagai alat dan fasilitas juga akan memperlancar upaya peningkatan mutu pendidikan.¹⁷

Adapun upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di SMA Kharisma Bangsa seperti 1) memberikan pelatihan pada guru minimal dua kali dalam satu tahun, yaitu pada akhir semester satu dan dua yaitu akhir bulan Juni dan Desember. 2) Memberikan pelatihan yang bersifat insidental seperti pada saat pandemi Covid-19 latihan dilakukan satu bulan sekali dengan berbagai narasumber termasuk di dalamnya narasumber dari luar negeri dengan penyampaian materi melalui platform zoom. 3) mengikutsertakan guru pengampu bidang studi tertentu untuk mengikuti program sertifikasi Cambridge International Examination. 4) menyelenggarakan program visit teacher. 5) membuat sistem komunikasi yang efektif antara Kepala Sekolah, Guru, dan Orang Tua dengan mengadakan program kunjungan ke rumah siswa minimal satu kali dalam satu semester, memanfaatkan media sosial seperti *Whatsapp* dalam memberikan informasi kepada orang tua terkait perkembangan siswa, prestasi, maupun permasalahan yang dihadapi siswa.

3. Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Peningkatan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di SMA Kharisma Bangsa

Menurut Burhanudin kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.¹⁸ Mutu pendidikan dapat tercapai jika manajemen sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Seperti yang dikatakan oleh Hadari Nawawi, bahwa tujuan manajemen pendidikan adalah “meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan kegiatan operasional kependidikan dalam mencapai mutu pendidikan”.¹⁹ Selain itu, Husaini Usman juga mengatakan bahwa salah satu diselenggarakannya manajemen pendidikan adalah teratasinya masalah mutu pendidikan.²⁰ Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen di sekolah.²¹

Berdasarkan wawancara kami dengan kepala sekolah disampaikan bahwa “Salah satu yang susah di navigasi adalah penjadwalan atau kalender pendidikan. Kalender pendidikan itu walaupun kami SPK tapi kan kami memperhatikan apa yang terjadi di luar ketika sekolah lain

¹⁶ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*.

¹⁷ Warsiyah, “Manajemen Mutu Dalam Pengembangan Kompetensi Guru,” *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial* (2016): 77–98.

¹⁸ Burhanuddin, *Supervisi Pendidikan Dan Pengajaran* (Malang: Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2007).

¹⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2008).

²⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

²¹ Agus Wibowo, *Manager Dan Leader Sekolah Masa Depan Profil Kepala Sekolah Profesional Dan Berkarakter* (Yogyakarta: Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).

libur padahal masih banyak kegiatan di sekolah bisa jadi waktu-waktunya tidak bisa sesuai dengan kalender pendidikan jadi akhirnya banyak kompromi, misalnya kemarin kita ada ujian *Cambridge* tanggal 04 Maret nah itu kan dua hari setelah lebaran, jadi mau ngga mau guru dan siswa harus siap mengikutinya. Jadi itu sih hambatannya, bukan hambatan juga itu sepintar-pintarnya kita mengatur jadwal. Jadi kita harus mengikuti kalender pendidikan nasional karena siswa kami yang lulus SMA 83 % melanjutkan ke perguruan tinggi di Indonesia, hanya 17% yang melanjutkan ke perguruan tinggi di luar negeri.”

Adapun faktor pendukung adalah SMA Kharisma Bangsa memiliki pegawai yang etos kerjanya tinggi, dan bekerja sesuai dengan kualifikasi masing-masing. Kemampuan dasar yang sangat baik sehingga tidak menyulitkan kepala sekolah hal tersebut tampak dari mulai sistem rekrutmen pegawai hingga treatment yang diberikan ketika sudah bergabung di SMA Kharisma bangsa. Seperti pelatihan-pelatihan yang diberikan pihak manajemen sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pola manajemen kepala sekolah kharisma bangsa dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan sudah sangat baik. Merujuk pendapat ahli tentang kinerja dikemukakan oleh Burhanudin, bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Hal tersebut tampak pada kesadaran guru akan fungsinya dalam pendidikan, melatih, serta membimbing siswa hingga menghantarkan siswa meraih prestasi dalam banyak bidang sebagaimana disampaikan oleh koordinator olimpiade Ibu Aisyah dan Tendik Bapak Rustam yang turut menginput prestasi siswa dalam sistem informasi sekolah.

Adapun terkait dengan mutu pendidikan sebagaimana pendapat para ahli mutu pendidikan dapat tercapai jika manajemen sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Seperti yang dikatakan oleh Hadari Nawawi, bahwa tujuan manajemen pendidikan adalah “meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan kegiatan operasional kependidikan dalam mencapai mutu pendidikan” Selain itu, Husaini Usman juga mengatakan bahwa salah satu diselenggarakannya manajemen pendidikan adalah teratasinya masalah mutu pendidikan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen di sekolah.

Dengan terciptanya manajemen yang efisien dan efektif menjadi indikator bahwa mutu pendidikan di SMA Kharisma bangsa sangatlah baik. Penelitian ini memberi saran pada lembaga pendidikan SPK yang berkiblat pada kurikulum Cambridge untuk terus mengembangkan pola karier di internal lembaga pada posisi top manager atau kepala sekolah agar diduduki khusus untuk warga Negara Indonesia yang memiliki kualitas setara dengan warga negara asing agar mutu dan kualitas pendidikan tetap terjaga serta nilai-nilai nasionalisme tetap terinternalisasi bagi seluruh warga SPK Kharisma Bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, R. “Pengaruh Supervisi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.” Universitas PGRI, 2015.

Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Sukabumi: CV Jejak, 2018.

Burhanuddin. *Supervisi Pendidikan Dan Pengajaran*. Malang: Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang., 2007.

- Pola Manajemen Kepala Sekolah Sma Kharisma Bangsa Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan Herlina. "Jurnal Kependidikan Islam" x (2009).
- Moleong, J Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana., 2017.
- Muhammad, Syuaiban. "Kepemimpinan Dalam Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmiah Widya* 2, no. 3 (2014): 56–67.
http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_123057656607.pdf.
- Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet Ke-10*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet ke-10. Bandung: Remaja Rosdakarya., 2009.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2008.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: Bandung: PT Refika Aditama., 2010.
- Salwa, M Kristiawan, and B Lian. "The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance." *International Journal of Scientific & Technology Research* 8, no. 8 (2019).
- Sumarno. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes." Semarang: Tesis Universitas Negeri Semarang., 2009.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Warsiyah. "Manajemen Mutu Dalam Pengembangan Kompetensi Guru." *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial* (2016): 77–98.
- Wibowo, Agus. *Manager Dan Leader Sekolah Masa Depan Profil Kepala Sekolah Profesional Dan Berkarakter*. Yogyakarta: Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: BNSP, 2007.