

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik

Yanuar Intan Prihatanti

Sekolah Tinggi Agama Islam Hasan Jufri Bawean, Indonesia

Email : yanuar.intan98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik. Kompetensi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari kepala sekolah, guru, dan staf pengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sudah baik, meskipun masih terdapat tantangan seperti kurangnya pelatihan manajerial dan keterbatasan sumber daya. Secara keseluruhan, kompetensi manajerial kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Penelitian ini merekomendasikan untuk memperkuat pelatihan manajerial bagi kepala sekolah dan meningkatkan fasilitas, serta sumber daya guna mendukung pengembangan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Kompetensi Manajerial, Kualitas Pembelajaran.

Principal's Managerial Competence in Improving Teacher Performance at SMK Hasan Jufri Bawean Gresik

Abstract

This study aims to analyse the principal's managerial competence in improving teacher performance at SMK Hasan Jufri Bawean Gresik. Managerial competencies that include planning, organising, implementing, supervising, and evaluating education affect teacher performance and learning quality. This research uses a qualitative approach with descriptive methods, collecting data through interviews, observations, and documentation from principals, teachers, and teaching staff. The results showed that principals' managerial competence is good, although there are still challenges such as lack of managerial training and limited resources. Overall, principals' managerial competence plays an important role in improving teachers' performance, which has a positive impact on learning quality and student achievement. This study recommends strengthening managerial training for principals and improving facilities and resources to support teacher performance development.

Keywords: *Principal, Teacher Performance, Managerial Competence, Learning Quality.*

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memegang peranan yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung pembangunan

nasional (Fauzi & Safi'i, 2023). Dalam konteks ini, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran strategis dalam menyiapkan siswa dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. SMK tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga memberikan keterampilan praktis yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja (Tamimi, 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan di SMK adalah kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan meningkatkan kompetensi siswa.

Menurut (Mulyasa, 2017), kinerja guru yang baik sangat bergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan memotivasi guru, baik dari sisi pengembangan profesionalisme maupun dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengajaran yang efektif. Kompetensi manajerial kepala sekolah, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pembelajaran, sangat menentukan efektifitas pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, termasuk guru (Glickman, 2014). Dengan memiliki kompetensi manajerial yang kuat, kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan guru, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil yang dicapai siswa.

SMK Hasan Jufri Bawean sebagai salah satu lembaga pendidikan vokasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan siswa, terdapat tantangan dalam meningkatkan kinerja guru yang harus dihadapi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya diharapkan memiliki kompetensi dalam mengelola administrasi dan keuangan sekolah, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia, yaitu para guru. Dengan memiliki kompetensi manajerial yang baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan potensi guru, serta meningkatkan efektivitas proses pembelajaran yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah di SMK Hasan Jufri Bawean dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan mempelajari sejauh mana kepala sekolah berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran di sekolah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan kebijakan pendidikan tingkat SMK, serta mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hasan Jufri Bawean Gresik. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mendalami fenomena secara holistik, bukan hanya mengukur variabel-variabel tertentu. Sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2013), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang mendalam mengenai proses dan dinamika yang terjadi dalam pengelolaan pendidikan di sekolah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan, menganalisis, dan menginterpretasikan peran kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik. menyatakan bahwa penelitian deskriptif berguna untuk memahami fenomena yang terjadi di lapangan tanpa perlu melakukan perubahan atau manipulasi pada variabel yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan bagaimana kepala sekolah mengelola kinerja guru dengan menggunakan keterampilan manajerial yang dimilikinya.

Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian tentang Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hasan Jufri Bawean Gresik. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hasan Jufri Bawean yang terletak di Jalan raya Kebunagung Desa Lebak Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik. Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 15 Juli – 30 Agustus 2023.

Target/Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik, yang merupakan salah satu lembaga pendidikan vokasi di daerah tersebut. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah, bendahara dan staf pengajar yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran di sekolah tersebut. Pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, di mana subjek yang terlibat memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan tentang manajemen pendidikan dan kinerja guru (Mulyasa, 2017)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa teknik sebagai berikut: Wawancara Mendalam: Teknik ini digunakan untuk menggali informasi dari kepala sekolah, guru, dan staf pengajar terkait kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan utama, namun memberi kebebasan kepada responden untuk memberikan informasi lebih lanjut sesuai pengalaman mereka (Fayzhall, *et.al.*, 2020) menekankan pentingnya wawancara mendalam untuk memperoleh data yang lebih terbuka dan mendalam.

Observasi: Peneliti melakukan observasi langsung di SMK Hasan Jufri Bawean untuk mengamati bagaimana kepala sekolah mengelola proses pembelajaran dan memotivasi guru. Observasi ini membantu peneliti memahami dinamika di lapangan terkait pengelolaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Glickman et al. (2014) mengungkapkan bahwa observasi langsung memberikan gambaran yang lebih jelas tentang implementasi kebijakan dan praktik di sekolah.

Dokumentasi: Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan dokumen-dokumen penting, seperti rencana kerja kepala sekolah, laporan evaluasi, serta data terkait dengan kinerja guru yang ada di sekolah. Efendi (2014) menyatakan bahwa

dokumentasi adalah sumber data yang dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit tentang kebijakan dan tindakan yang diambil oleh kepala sekolah.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif. Teknik ini terdiri dari tiga tahap utama; *pertama*, reduksi data. Data yang terkumpul akan dipilih, diringkas, dan difokuskan pada informasi yang relevan untuk tujuan penelitian. Mulyasa (2017) menyatakan bahwa reduksi data adalah langkah pertama yang sangat penting dalam analisis data kualitatif untuk mengurangi kompleksitas informasi yang ada.

Kedua, penyajian data. Setelah data direduksi, data yang relevan akan disajikan dalam bentuk narasi atau deskripsi yang terstruktur. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. *Ketiga*, penarikan kesimpulan. Dari hasil penyajian data, peneliti akan menarik kesimpulan mengenai pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Assingkily (2021) menyatakan bahwa penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dilakukan secara bertahap, berdasarkan pola-pola yang ditemukan dalam data.

Validitas Data

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi data, yang melibatkan berbagai sumber data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memastikan akurasi informasi yang diperoleh. Arikunto (2013) menyarankan penggunaan triangulasi untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif, karena hal ini dapat mengurangi bias dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Hasan Jufri Bawean. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah melibatkan perencanaan program yang mencakup pelatihan RPP, seminar, *workshop*, dan diskusi ilmiah. Tujuan pembinaan ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru, memperbaiki kualitas pengajaran, dan membantu guru menghadapi kesulitan dalam tugas mereka, dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Pembinaan atau pengembangan guru adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru agar sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang semakin berkembang. Beberapa prinsip penting dalam penyelenggaraan pembinaan guru termasuk keterbukaan, perubahan perilaku untuk peningkatan kemampuan, dan dorongan kontribusi individu bagi lembaga pendidikan. Pembinaan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan sekolah, kelompok guru, atau individu, dengan tujuan merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam merancang strategi pembinaan yang matang dan berkelanjutan, dengan melibatkan seluruh aspek di sekolah, termasuk

orang tua dan masyarakat. Pembinaan yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja guru, mengurangi kesulitan kerja, dan memastikan guru terlatih dengan baik.

Ada empat cara yang digunakan kepala sekolah dalam membina kinerja guru, di antaranya: *pertama*, pembinaan disiplin kerja. Mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja, dengan tujuan menjaga ketertiban dan peraturan di sekolah. Pembinaan disiplin mencakup tiga jenis, yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif, yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kesadaran terhadap aturan di sekolah.

Kedua, pemberian motivasi. Motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah memberikan motivasi untuk memastikan guru berusaha maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. *Ketiga*, penghargaan. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja guru sebagai bentuk apresiasi yang meningkatkan semangat dan kinerja mereka. *Keempat*, pelatihan: Pelatihan menjadi cara efektif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas proses pembelajaran di kelas.

Selain itu, kepala sekolah juga melibatkan komite sekolah dalam proses perencanaan dan pembinaan. Komite sekolah berfungsi sebagai wadah partisipasi masyarakat dan orang tua dalam peningkatan mutu pendidikan. Komite sekolah yang aktif dan efektif dapat memberikan dukungan dalam hal tenaga, sarana, dan pengawasan yang dibutuhkan sekolah. Melalui kolaborasi ini, diharapkan dapat tercipta suasana pendidikan yang transparan, akuntabel, dan demokratis. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya berkisar pada peningkatan kompetensi guru tetapi juga pada penciptaan lingkungan yang mendukung, baik dari segi manajemen, motivasi, dan keterlibatan masyarakat, demi tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.

Pelaksanaan Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Perencanaan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam program kerja yang sebelumnya sudah dibuat dan dipersiapkan dengan matang dan harus dilaksanakan dengan baik. Strategi yang digunakan dalam pelaksanaannya melalui adanya pembagian kerja, bersifat demokratis dalam pelaksanaan, dan lebih mengutamakan kerjasama melalui pembentukan tim kerja.

Pembagian kerja (*division of labor*) yaitu membagi pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan produk menjadi beberapa tugas yang berbeda dan saling tergantung. Pembagian kerja memungkinkan sistem menjadi lebih produktif. Pekerja semakin mahir dan mengerjakan tugas semakin cepat. Akhirnya, organisasi seperti halnya sekolah dapat meningkatkan output pada skala yang signifikan.

Beberapa manfaat adanya pembagian kerja diantaranya: a) Memperbaiki pengalaman dan pengetahuan pekerja dengan lebih cepat karena hanya fokus pada satu atau sedikit tugas; b) Membutuhkan lebih sedikit pelatihan karena pekerja hanya perlu menguasai beberapa keterampilan untuk menjadi ahli dalam melakukan tugas; c) Lebih sedikit kesalahan dengan lebih cepat belajar dari pengalaman karena tidak harus mempelajari banyak aspek; d) Waktu yang lebih optimal karena pekerja tidak perlu pindah ke tempat atau stasiun lain untuk melakukan tugas lain; e) Mengurangi tumpang tindih pekerjaan karena bisnis telah membagi proses produksi ke dalam beberapa tugas spesifik

yang berbeda; dan f) Lebih cepat untuk meraih skala ekonomi dengan meningkatkan produktivitas pekerja yang ada.

Pelaksanaan rencana harus demokratis dan mengutamakan kerjasama kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hasan Jufri Bawean, hal ini menjadi penting mengingat upaya ini tidaklah dapat berjalan tanpa ada dukungan dari semua pihak terutama guru untuk mewujudkan program- program yang sudah direncanakan kepala sekolah. Dalam suatu organisasi tidak terkecuali sekolah, untuk mencapai tujuan bersama diperlukan suatu kerjasama atau tim dari anggota-anggota yang ada di dalamnya. Tim didefinisikan sebagai dua individu atau lebih, yang berinteraksi dan saling bergantung, yang bergabung bersama-sama, yang berinteraksi, untuk mencapai tujuan.

Team Work adalah Tim yang berinteraksi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja dalam bidang dan tanggung jawabnya. Sehingga *Team Work* dapat membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang anggotanya menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih baik. Terminologi ini membantu memperjelas mengapa akhir-akhir ini begitu banyak organisasi yang telah merestrukturisasi proses kerja dalam tim. Penggunaan yang meluas dari tim ini diharapkan akan menciptakan potensi bagi suatu organisasi untuk peningkatan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mendukung tercapainya tujuan, anggota organisasi harus menjalin team work dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga setiap anggotanya dituntut mampu bekerja bersama secara optimal, karena keberhasilan setiap unit organisasi atau kelompok di dalam organisasi tergantung kepada kerjasama dari anggota timnya karena di organisasi manapun orang tidak bisa bekerja sendiri tetapi pasti membutuhkan komunikasi dan kerjasama dengan orang lain.

Team work dalam suatu organisasi atau suatu lembaga merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. Tim merupakan sekelompok orang dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen mencapai tujuan dan sasaran kinerja bersama yang lebih baik dengan pendekatan yang disepakati bersama (Armstrong, 1999). Sedangkan istilah kerja, dapat diidentifikasi sebagai tindakan manusia yang tidak dapat diambil alih oleh mesin. Gibson mengemukakan definisi kerja (*working definition*), yaitu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (di luar), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan/atau fisik terhadap seseorang.

Dalam perjalanan hidup, manusia menampakkan eksistensinya melalui kerja. Dunia kerja termasuk organisasi seperti halnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Hasan Jufri Bawean saat ini memiliki alat ukur baru untuk menentukan keberhasilan seseorang. Pada masa lampau, dengan tingkat kepandaian, pelatihan ketrampilan dan pengalaman tertentu dianggap sudah cukup memadai untuk memasuki kerja. Saat ini aspek-aspek itu dianggap sudah tidak cukup lagi. Yang dianggap penting adalah kemampuan mengelola diri dan berhubungan dengan orang lain. Aspek-aspek ini menjadi alat ukur baru keberhasilan dalam kerja, alat ukur baru itu berhubungan dengan (Widayati, 2002) kualitas pribadi, seperti: inisiatif, empati, adaptabilitas, kemampuan untuk persuasi, dan kerjasama tim. Kerjasama dalam tim merupakan salah satu kata kunci keberhasilan (kesuksesan) tim dalam persaingan di masa depan.

Dalam *team work*, seseorang bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan, sehingga terjalin kerjasama, yang akan dapat mengembangkan kebersamaan, ide-ide, dan penyelesaian alternatif, saling mendukung dan memperkuat Sinergi, tindakan korektif dan

menambah keahlian. Menurut Andini, *et.al.* (2022), *teamwork* akan menghasilkan suatu sinergi yang positif melalui usaha-usaha yang dilakukan melalui koordinasi. Kerjasama yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang lebih baik daripada pekerjaan itu dikerjakan sendiri-sendiri.

Albi (2022) mengemukakan faktor-faktor penentu efektivitas kerjasama dalam Team diidentifikasi sebagai berikut: (1) saling ketergantungan terhadap tugas, (2) saling ketergantungan terhadap hasil, (3) potensi, dan (4) efektivitas pekerjaan. Pengembangan kerjasama, dalam Team work kerja yang demokratis, dikemukakan: (1) setiap anggota adalah Tim yang sadar dan memikirkan dirinya sebagai seorang anggota Tim, dan (2) kepemimpinan menjadi suatu fungsi seorang pribadi yang mempunyai tindakan kreatif untuk berbuat.

Lebih lanjut, Pertiwi & Hidayat (2024) menjelaskan tipe kerjasama dalam *teamwork* sebagai berikut: (1) kerjasama sebagai reaksi, melalui kerjasama timbul suatu kekuatan yang mendorong para anggotanya untuk melakukan kegiatan atas kemauan sendiri, (2) kerja sama yang dilaksanakan semata-mata untuk memenuhi kepentingan dirinya. (3) Kerjasama yang dilaksanakan secara sukarela. (4) Kerja sama individu merupakan setiap individu bekerja berdasarkan motivasi untuk memperoleh hasil yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi. Kerjasama adalah suatu perangsang terhadap usaha-usaha yang lebih intensif, (5) kerja sama saling bantu-membantu, sehingga dalam kerjasama akan terjadi suatu kompromi, (6) Kerjasama yang didasari atas kecakapan. (7) Kerja sama kepemimpinan, yang menumbuhkan rasa hormat, dan kesetiaan. (8) Kerjasama yang demokratis, terjadi saling menguntungkan dan didasari oleh motivasi internal, yang dapat menimbulkan perkembangan kreatif, peka terhadap situasi sosial dan kepuasan semua pihak.

Ada tujuh keterampilan dasar yang dipergunakan untuk berlangsungnya Tim. Ketujuh ketrampilan dasar yang digunakan untuk mendukung kerjasama dalam tim meliputi: (1) mendengarkan secara cermat terhadap berbagai informasi dari anggota kelompok, (2) saling memberikan masukan, (3) berusaha meyakinkan orang lain terhadap gagasan yang diberikan, (4) timbul perasaan tertarik pada masalah-masalah yang sedang dibahas, (5) memberikan bantuan terhadap anggota yang mengalami kesulitan, (6) memberikan masukan atau bertukar pendapat, dan (7) berperaan aktif secara pribadi dalam berbagai kegiatan. Armstrong mengemukakan tentang pendekatan pembentukan tim (Mailana & Assingkily, 2024).

Team work merupakan kerjasama dari anggota tim yang mengenal dan mengakui interdependensi dan memahami tujuan anggota tim. *Work Team* adalah kerjasama yang dibentuk untuk mencapai tujuan, mereka mempunyai bagian dari tugas-tugas yang diberikan untuk membaut tim lebih cohesive dan bagaimana mereka akan bekerja bersama. *Team work* adalah bekerja keras, membutuhkan tingkat kesadaran tinggi, pengetahuan, saling menjaga kerukunan dan menghargai waktu, dalam rangka memberikan kesempatan untuk meningkatkan hubungan kerja, mendorong anggota tim untuk berpartisipasi, meningkatkan kepuasan kerja, memberikan beberapa pilihan dan kebebasan dalam pekerjaan sehari-hari.

Team work dalam organisasi, merupakan bekerja bersama dalam satu tim, di dalamnya terjadi kerjasama, untuk mencapai tujuan organisasi. dengan katalain anggota dari *team* setuju bahwa hanya dengan jalan bekerjasama sehingga tujuan dapat tercapai. Sehingga dengan Tim Kerja diharapkan menghasilkan banyak ide-ide yang masuk hal ini

merupakan kunci untuk keberhasilan suatu organisasi atau lembaga mencapai tujuannya. Untuk dapat dianggap sebagai tim maka sekumpulan orang tertentu harus memiliki karakteristik tim sebagai berikut: (1) Ada kesepakatan terhadap misi tim, (2) Semua anggota mentaati peraturan tim yang berlaku, (3) Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil, (4) Saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.

Pendapat dari Fauziah, *et.al.* (2024) bahwa unsur kunci dari semua tim, adalah interaksi partisipatif di antara orang-orang yang menjadi anggotanya. Selanjutnya Al Fatha, *et.al.* (2023) mengemukakan bahwa tujuan pembentukan kerjasama tim adalah (1) untuk mempengaruhi perubahan, meningkatkan nilai tambah, dan menghilangkan pemborosan, (2) Untuk membangun kepaduan tenaga kerja, (3) Untuk memfokuskan upaya-upaya, (4) Untuk mengambil keuntungan dari perspektif sinergis, (5) Untuk melibatkan karyawan dalam proses perubahan, dan (6) Untuk membangun integrasi di seluruh bagian perusahaan/instansi.

Tim mencapai tujuan dan sasarannya dengan baik diperlukan kerjasama tim, karena pada dasarnya yang dimaksud tim itu adalah sekelompok orang yang tergantung satu sama lain dalam upaya mencapai suatu tujuan bersama. Sehingga suatu tim itu ada kerjasama artinya bahwa beban tugas dan tanggung jawab dipikul bersama dan setiap anggota secara sukarela membawahkan kepentingan pribadinya kepada kepentingan kelompok serta kemampuan individual diinkorporasikan dalam kemampuan tim sebagai keseluruhan.

Ciri-ciri kerjasama tim yang efektif dalam *team work* adalah (1) para anggota tim terbuka dan jujur terhadap satu sama lain, (2) terdapat iklim saling mempercayai, (3) rela bekerjasama, (4) pengambilan keputusan berdasar prinsip konsensus, (5) jalur-jalur komunikasi terbuka dan terpelihara baik sehingga dengan cara ini aspek koordinasi dan sinkronisasi dalam pelaksanaan program kegiatan antar bidang yang menangani pembinaan pengawas berjalan efektif dan perlu ditingkatkan, (6) semua anggota tim mempunyai kesepakatan yang kuat kepada tujuan tim. Situasi sangat menentukan kerjasama tim atau dengan kata lain situasi dan sifat tugas yang harus diselesaikan menentukan perlu tidaknya tim dibentuk dan dilakukan kerjasama tim.

Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara pengawasan rutin seperti pelaksanaan mengajar guru, pengawasan absensi guru, siswa, dan pengawasan kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Pengawasan atau *controlling* merupakan suatu kegiatan mengawasi, dalam arti melihat sesuatu dengan seksama. Pengawasan atau *controlling* merupakan fungsi yang sangat penting untuk pelaksanaan suatu manajemen, karena tanpa pengawasan maka organisasi, perencanaan, dan pelaksanaantugas kemungkinan tidak akan berjalan baik, karena dalam pelaksanaan tugas diperlukan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam suatu organisasi tertentu (Daft, 2010).

Dalam menghindari akibat dan adanya penyimpangan pelaksanaan tugas pekerjaan dan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka perlu dan sangat penting adanya pengawasan baik secara lembaga atau pengawasan fungsional maupun pengawasan melekat, yang mengawasi segala pekerjaan, tugas, dan kewajiban para pegawai. Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional baik intern pemerintah maupun ekstern pemerintah, yang dilaksanakan terhadap

pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Suryana, 2015).

Pengawasan atasan langsung yang dilakukan melalui fungsi pengawasan melekat, merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, di samping perencanaan dan pelaksanaan. Dalam pengawasan melekat atau pengendalian dilakukan pengawasan dan esensi terpenting dari pengawasan melekat, yaitu tindak lanjut. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem atau cara disesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang ada, agar bisa mengetahui apa yang telah dilaksanakan, dan sedini mungkin diketahui apabila terjadi penyimpangan, keberhasilan, seberapa jauh dan apa sebabnya. Harus juga diciptakan dan dikembangkan mengenai sistem, yaitu pemantauan yang meliputi pemantauanterhadap pelaporan, pemeriksaan, analisis, dan penilaian atas hasil temuannya. Dengan demikian, pengawasan atasan langsung melalui pengawasan melekat juga tergantung dari pengembangan sistem sarana pengawasan melekatnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Secara keseluruhan, kepala sekolah di SMK Hasan Jufri Bawean telah menjalankan kompetensinya dengan baik, meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan pelatihan manajerial dan sumber daya. Temuan ini mendukung bahwa kompetensi manajerial yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah mendapatkan pelatihan manajerial lebih lanjut untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola sekolah. Selain itu, diperlukan peningkatan fasilitas dan sumber daya yang mendukung proses pembelajaran, guna mendukung pengembangan kinerja guru yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albi, N. A. (2022). Budaya Religius Sekolah Sebagai Upaya Membentuk Kecerdasan Emosional Siswa di UPT SMP Negeri 5 Medan. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(2), 96–101. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v1i2.58>.
- Al Fatha, K., Kurniawan, M. B., Mutiya, M., & Assingkily, M. S. (2023). Character Education in Islam. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 2(2), 257–262. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v2i2.170>.
- Andini, J., Rana, N. M., & Amardiaz, R. (2022). Extracurricular and Intracurricular at Modern Islamic Boarding School Darul Hikmah Islamic Education Park. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(3), 157–160. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v1i3.74>.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong., M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Daft, R. L. (2010). *Management*. 9th ed. South-Western: Cengage Learning.
- Efendi, M. (2014). *Manajemen Pendidikan dan Peningkatan Kinerja Guru di SMK*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Fauzi, M. R., & Safi'I, A. (2024). The Existence of Islamic Education in the National Education System in Indonesia. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 2(3), 341–346. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v2i3.220>.
- Fauziah, N., Azizah, F. N., Makarau, N. I., Restu Hoeruman, M., & Ahmad, M. (2024). Building a Generation of Islamic Character through Religious and Moral Education. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(3), 476–485. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v3i3.257>.
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275. https://www.academia.edu/download/108252569/463-Article_Text-945-1-10-20200510.pdf.
- Glickman, C. D. G. (2014). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 9th ed. Boston: Pearson Education.
- Mailana, A., & Assingkily, M. S. (2024). The Urgency of Contemporary Era Science Education in Islam. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(1), 373–379. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v3i1.223>.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, J. C., & Hidayat, W. (2024). The Role of Risk Monitoring at Ar-Rifqi Integrated MI in Bolstering School Security. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(1), 368–372. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v3i1.204>.
- Suryana, E. (2015). *Administrasi Pendidikan dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tamimi, F. (2024). The Influence of Islamic Boarding Schools for Young People in the Era of Globalization. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 3(2), 414–419. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v3i2.233>.
- Widayati, S. D. (2002). *Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.