

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Temuan Umum Penelitian

a. Sejarah Singkat UPTD SMPN 1 Batu Ampar

Pada masa pemerintahan Orde Baru ditahun 1070 an, ada Program Pemerataan Penduduk untuk perbaikan Ekonomi Rakyat yaitu Transmigrasi. Salah satu Program Transmigrasi yang besar berada di daerah Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan tepatnya di wilayah desa Tajau Pecah Kecamatan Jorong. Maka oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dibangunlah 1 (satu) unit Gedung Sekolah yang diberi nama Sekolah Menengah tingkat Pertama (SMP) tertanggal 02 September 1978. Selama dalam perjalanan sejak berdirinya mengalami perubahan nama karena peraturan pemerintah, dengan perubahan nama sebagai berikut :

Tahun 1978 - 1996 dengan nama SMP Negeri Tajau Pecah

Tahun 1996 - 2004 dengan nama SLTP Negeri 1 Jorong

Tahun 1994 – 2018/2019 diberi nama SMP Negeri 1 Batu Ampar

2018-sampe sekarang menjadi UPTD SMPN 1 Batu Ampar

Adapun Kepala Sekolah yang bertugas pada Sekolah ini adalah :

Tahun 1978 - 1989 oleh Itam Galung

Tahun 1989 - 1994 oleh Abdul Khair Sajali

Tahun 1994 - 2004 oleh Akhmad Zuraini

Tahun 2004 - 2015 oleh Mukramin

Tahun 2015 - 2020 oleh Agus Darmadi, M.Pd.

Tahun 2020 – sekarang oleh Rahmat Supriadi

b. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : UPTD SMP NEGERI 1 BATU AMPAR

No. Statistik Sekolah / NPSN : 201150205003 / 30304905

Alamat Sekolah : Jl. H.M. Sarbini, Kecamatan Batu Ampar,
Kabupaten Tanah Laut,
Provinsi Kalimantan Selatan

Telepon / HP / Fax : 08115011602

Email : smpn1BatuAmpar@yahoo.com

Status Sekolah : Negeri

Akreditasi : A

Luas Lahan : 39.994 m²

c. Visi, Misi, Dan Tujuan Sekolah

1) Visi UPTD SMPN 1 Batu Ampar

Visi Nasional Indonesia sudah tertuang dalam UU No. 20 tahun 2003, yaitu:
“Terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah”

Sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Laut , maka Visi UPTD SMP Negeri 1 Batu Ampar adalah ***“Terwujudnya lulusan yang berakhlak mulia, cerdas dan berbudaya serta peduli lingkungan”***.

2) Misi UPTD SMPN 1 Batu Ampar

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi yang berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan misi yang dirumuskan berdasarkan visi di atas.

- a) Mewujudkan kesadaran beribadah kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Mewujudkan Kurikulum Satuan Pendidikan yang dapat mendorong siswa menjadi kreatif dan inovatif
- c) Mewujudkan pengembangan kurikulum yang dapat membekali siswa agar dapat mandiri
- d) Mewujudkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Non Kependidikan yang mampu dan tangguh.
- e) Mewujudkan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan yang relevan dan berwawasan kedepan.
- f) Mewujudkan prosentasi kelulusan, baik mutu maupun jumlahnya
- g) Mewujudkan manajemen berbasis sekolah yang tangguh
- h) Mewujudkan sumber dana dan daya secara efektif dan efisien
- i) Mewujudkan prestasi akademik dan non akademik siswa agar mampu bersaing.
- j) Mewujudkan imtaq dan budi pekerti peserta didik

- k) Mewujudkan hubungan dengan instansi / lembaga demi peningkatan sumber dana dan sumber daya manusianya.

3) Tujuan Sekolah

Mengacu pada visi dan misi sekolah serta tujuan umum pendidikan dasar, yaitu “Meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”, maka diharapkan dalam waktu 10 tahun ke depan UPTD SMP Negeri 1 Batu Ampar mampu mencapai hal-hal sebagai berikut .:

- a) Memiliki kemampuan bersaing dengan tingkat pendidikan yang sederajat.
- b) Menjadikan pembelajaran yang mampu mengembangkan berbagai kecerdasan siswa
- c) Memiliki sarana dan prasarana yang memadai
- d) Memperoleh prosentasi kelulusan di atas 90%
- e) Terlaksananya MBS dalam pengelolaan sekolah
- f) Memiliki sumber dana yang mampu mendukung program sekolah
- g) Melaksanakan penilaian dengan memperhatikan semua aspek siswa
- h) Menimbulkan gairah siswa untuk kreatif dan inovatif
- i) Menjadikan sekolah sebagai sumber belajar
- j) Menjadikan warga sekolah memiliki akhlak yang terpuji
- k) Melaksanakan hubungan dengan semua instansi yang terkait demi peningkatan daya dan sumber daya peserta didik.
- l) Menjadikan warga sekolah yang berbudaya dan peduli lingkungan

- m) Memanfaatkan dan memelihara fasilitas mendukung proses pembelajaran berbasis TIK dalam pelestarian fungsi lingkungan

d. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di UPTD SMPN 1 Batu Ampar

akan di uraikan dalam table berikut ini:

Tabel 4.1 Tenaga Pendidik

No.	Nama / NIP	Pend. Terakhir	L/P	Gol/ruang	Jabatan/Mengajar
					bidang studi
1	Rahmad Supriyadi, S.Pd	S 1	L	IV A	Kep.SeK
2	Suraji, S.Pd	S 1	L	IV A	I P S
3	Drs Harunnurasid	S 1	L	IV A	P Kn
4	Sugito, S.Pd	S 1	L	IV A	I PA
5	Armiani, S.Pd	S 1	P	IV A	I P S /wakasek Kurikulum
6	Syarah, S.Pd	S 1	P	IV A	Matematika
7	Dra. Malihah	S 1	P	IV A	B. Indonesia
8	Rohana. W, S.Pd	S 1	P	IV A	I P S/wakasek Kesiswaan
9	Yulisty Ria A.,S.Pd	S 1	P	III D	B. Indonesia
10	Drs. Kantong	S 1	L	III C	P A I
11	Sri Ari Mamy,S.P	S 1	P	III D	I P A
12	Mochamad Sanusi, S.Pd	S 1	L	III D	B. Inggris
13	M. Edi Purwanto,S.Pd	S 1	L	III C	Penjaskes
14	Saudah, S.Pd	S 1	P	III D	BP/BK
15	Lisnawati, S.Pd	S 1	P	III D	I P A
16	Sohrah, S.Pd	S 1	P	III D	Matematika
17	Badarudin, S.PdI	S 1	L	III D	B. Inggris
18	Sarutomo, S.PdI	S 1	L	III B	P A I / Keuangan
19	Kiswanto, S.Pd	S 1	L	II B	Penjaskes
20	Kasyanti, S.Sos	S 1	P	III B	P K n
21	Sulistiyowati, S.Pd	S 1	P	III B	B. Indonesia
22	Hikmatul P., S.PdI	S 1	P	III B	P A I/ Operator
23	Ni Wayan Arsani, S.pd.AH	S 1	P	HNR	Agama Hindu
24	Nada Salsabila, S.Pd	S 1	P	HNR	Seni Budaya

tabel 4.2 Tenaga Kependidikan

Untuk keadaan Tenaga Kependidikan sendiri, berikut Tabel tenaga Kependidikan di UPTD SMPN 1 Batu Ampar:

No.	Nama / NIP	Pend. Terakhir	L/P	Gol/ ruang	Jabatan/Mengajar
					bidang studi
1	Elsa Dita Larasati	SMA	P	HNR	TU
2	Leny Triyani, S.Pd	S 1	P	HNR	TU
3	Nursihyanti	SMA	P	HNR	Ptgs.Kebersihan
4	Rika Yuliana	SMA	P	HNR	Ptgs. Perpus
5	Sagi		L	1 c	Pesuruh
6	Sangkrip	SMA	L	HNR	Penjaga

e. Keadaan Peserta Didik

Jumlah peserta didik di UPTD SMPN 1 BATU Ampar dalam empat tahun terakhir mengalami naik turun untuk siswa yang masuk, untuk lebih jelasnya jumlah siswa yang masuk dalam empat tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Peserta Didik

Th. Pelajaran	Jml Pendaftar (Cln Siswa Baru)	Kelas VII			Kelas VIII			Kelas IX			Jumlah (Kls. VII + VIII + IX)		
		Jml Siswa		Jmlh Rombel	Jml Siswa		Jumlah Rombel	Jml Siswa		Jumlah Rombel	Jml Siswa		Jumlah Rombel
		L	P		L	P		L	P		L	P	
2017/2018	111	5 4	5 7	4	5 8	4 6	5	6 1	6 0	6	16 8	17 1	15
2018/2019	103	5 8	4 5	4	5 3	5 6	5	5 7	4 6	5	16 8	14 7	14
2019/2020	88	4 4	4 4	3	6 0	4 2	5	5 3	5 7	5	15 7	14 3	13
2020/2021	102	4 7	5 5	4	4 7	4 3	3	5 6	4 3	4	15 0	14 1	11
2021/2022	98	6 2	3 6	4	4 7	5 2	4	5 0	4 4	3	15 9	13 2	11

2. Temuan Khusus Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik UPTD SMPN 1 Batu Ampar yang telah dilakukan penelitian langsung ke lapangan. Adapun hasil penelitian ini, penulis peroleh data nya dari hasil wawancara langsung dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, 2 orang guru yang dilengkapi dengan dokumentasi serta melakukan observasi langsung di lapangan. Aspek pengelolaan yang penulis tel it i meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan evaluasi. Berikut gambaran secara deskripsi mengenai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar berdasarkan fokus penelitian.

a. Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar

Diketahui kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar mengupayakan pengelolaan kinerja dengan seoptimal mungkin untuk dapat menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

Cara saya mengelola para personil saya sebagai pemimpin sekolah jadi yang namanya guru dan tenaga kependidikan itu kita wacanakan sesuai dengan tupoksinya, guru tugas dan fungsinya kita gambarkan dan kita deskripsikan oh *gurune* tupoksinya ini dalam pembelajaran begitu juga tenaga pendidikan, tenaga administrasi itu, ini lo tugasnya, nanti kalau kita sudah sampaikan wacananya atau deskripsinya apa tu gasnya bagaimana tugas dan fungsinya masing-masing, lalu itu kita tagih atau kita minta pertanggung jawabannya sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Kalau guru tugas pokoknya mulai dari perencanaan sampai evaluasi itu tugas pokoknya, kalau tenaga kependidikan kayak tenaga tata usaha ini loh bagian-bagian administrasi yang dikerjakan ini loh surat-surat yang harus dibuat ini loh administrasi-administrasi tenaga pendidik dan kependidikan yang harus ada begitu juga

tenaga kependidikan yang lain kayak tenaga perpustakaan kebersihan keamanan, setelah itu nanti kita bisa lakukan pengawasan dan evaluasi yang menjadi ukuran dan melihat bagaimana seorang tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.¹

Untuk mendukung pernyataan kepala sekolah, hal senada juga dikatakan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, mengenai bagaimana pengelolaan kepala sekolah terhadap para personil sekolah agar dapat bekerja secara optimal, beliau menyatakan bahwa:

Biasanya bapak memberikan pengarahan kepada guru-guru apa yang harus dilakukan, yang pertama biasanya kami melakukan rapat dulu rapat kerja, baik rapat kerja di awal tahun ajaran atau rapat bulanan dan rapat evaluasi dan ini itu yang dilaksanakan sesuai kebutuhan misalnya dalam tahun ajaran baru berarti rapat untuk perencanaan bagaimana dalam semester tersebut kalau rapat bulanan biasanya kayak ada apa ada pengarahan atau yang disampaikan oleh bapak kepala sekolah.²

Pernyataan di atas dapat dipahami bahwa cara kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar dalam mengelola para tenaga pendidik kepala sekolah merencanakan dan mengkoordinasikan tugas-tugas para personil sekolah sebelum memberikan arahan, kepala sekolah merancang lalu menyampaikan apa-apa yang menjadi tugas dan fungsi masing-masing guru dengan memberikan arahan, bimbingan. Berdasarkan penjelasan di atas, hal-hal ini lah yang akan menjadi fokus penelitian ini.

Berikut beberapa fungsi manajemen yang dilaksanakan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, antara lain:

¹ Wawancara Kepala Sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

² Wawancara dengan wakasek kurikulum UPTD SMPN 1 Batu Ampar, 30 Mei 2022

a) Perencanaan

Untuk menjalankan perannya sebagai kepala sekolah, hal pertama yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah dengan menyusun rencana kegiatan sekolah. Adapun perencanaan yang dilakukan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar, Berdasarkan wawancara, bapak Rahmad mengatakan bahwa:

Untuk perencanaan kepala sekolah ini biasanya disusun per awal tahun ajaran, dan ada juga yang susun saat setelah evaluasi tiap tahun, untuk bentuk perencanaannya saya sebagai kepala sekolah juga harus merencanakan beberapa hal untuk membawa lembaga ini lebih maju dan lebih baik lagi, Perencanaan saya dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik ini, untuk guru terutama ini kan terjadi perubahan paradigma pendidikan, sekarang ada sekolah penggerak, secara otomatis guru tidak boleh ketinggalan dalam perubahan paradigma baru tadi, maka kita melakukan apa yang namanya *in house training* beberapa aplikasi pendidikan seperti e-raport, media pembelajaran, *google education* kita trainingkan kepada guru-guru supaya kita tidak ketinggalan perubahan paradigma pendidikan ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, begitu juga dengan tenaga kependidikan harus menyesuaikan dengan perubahan paradigma pendidikan ini karena sekarang era digital kebanyakan urusan lingkupnya digital, Jadi ya harus latihan mengenai digital tersebut.³

Hal senada juga dikatakan wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai orang yang sering terlibat langsung dengan kepala sekolah yaitu ibu Armiyani, mengenai bentuk perencanaan kepala sekolah yang kaitannya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, beliau mengatakan bahwa:

Mengenai perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tentunya saya mengetahui, untuk perencanaan program kepala sekolah ini sesuai dengan bidang yang Ibu ampu yaitu kurikulum, untuk perencanaan program ini ya sudah sesuai dengan hasil keputusan rapat bersama guru-guru kepala sekolah dimana disitu kami sudah mendapatkan tugas-tugas untuk melaksanakan program-program yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah.⁴

³ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

⁴ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

Mengenai prose penyusunan perencanaannya, untuk mendukung pernyataan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah peneliti juga melakukan wawancara dengan guru lain mengenai proses perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, ibu Rohana mengatakan bahwa:

Untuk perencanaan kepala sekolah ini ya, saya mengetahui, untuk ini biasanya kita rapat dulu kita mau mengadakan apa, untuk merencanakan ini beliau sampaikan saat rapat, biasanya beliau sampaikan apa-apa yang menjadi rencana kegiatan untuk kedepannya terutama di semester tersebut.⁵

Dari hasil wawancara di atas, mengenai apakah para personil sekolah mengetahui mengenai perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, Berdasarkan penjelasan di atas mengandung implikasi bahwa kepala sekolah menyusun program-program sekolah dengan melibatkan para wakil kepala sekolah lalu menyampaikannya kepada para personil sekolah melalui rapat dan mengkoordinasikan kepala para wakil kepala sekolah sebagai salah satu penanggung jawab tiap-tiap program.

b) Pengorganisasian

Peran kepala sekolah dalam pengorganisasian ini dapat dilihat dari pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing guru dan juga tugas-tugas tambahan lain yang diperlukan untuk mendukung dalam pengelolaan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bapak Rahmad mengatakan bahwa:

Kita bekerja sama dengan wakil kepala sekolah untuk penyusunan tugas guru dan administrasi sekolah, di dalam sekolah itu ada struktur di mana ada penanggung jawab program otomatis kalau misalnya tugas guru itu nanti salah satu yang berperan wakil kepala sekolah bidang kurikulum karena

⁵ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

urusannya tentang pembagian tugas guru dan selain itu ada lagi tugas guru mengenai pengisian raport maka ini berkoordinasi dengan operator dapodik, jadi kita harus bekerja sama dengan penanggung jawab program dan saling mengkoordinasikan tugasnya kepada kami maksudnya saling bekerja sama gitulah.⁶

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Armiani selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bahwa:

Untuk bentuk pengorganisasian kepala sekolah, ibu dilibatkan dalam pembagiannya, karena berhubungan dengan tugas ibu yaitu bidang kurikulum, jadi ibu membantu kepala sekolah untuk menyusun membagi tugas, dan jadwal-jadwal personil sekolah, dan untuk pembagiannya sudah sesuai dengan fungsi masing-masing mapel dan pengorganisasian lainnya itu pembagian tugas-tugas tambahan yang lain seperti pembina osis, kepala lab dsb itu kita tunjuk untuk beberapa guru tertentu.⁷

Memperkuat pernyataan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, peneliti juga melakukan wawancara dengan guru terkait pengorganisan kepala sekolah terhadap tugas dan fungsi mereka, berdasarkan wawancara dengan ibu Rohana, terkait bagaimana pengorganisasian kepala sekolah, bahwa:

Iya untuk bentuk pengorganisasiannya ini, pertama kepala sekolah membagi tugas kami para guru sesuai bidangnya masing-masing, lalu kepala sekolah baru membagi tugas tambahan lain yang diperlukan, misalnya wali kelas, teras pembina-pembina, terus kalau nanti ada mau kegiatan, misalnya ini kan PPDB nah ini beliau bagi, nanti ada perpindahan siswa dibagi lagi tugasnya, jadi pasti saling kerja sama.⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa bentuk pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan pembagian tugas dan fungsi dari masing-masing personil sekolah, yang mana itu akan menjadi tanggung jawab mereka dalam bekerja, dan juga kepala sekolah dalam proses penyusunan pengorganisasiannya melibatkan para wakil kepala sekolah dan guru yang lain

⁶ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

⁷ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

⁸ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

dengan bekerja sama untuk menyusun apa saja tupoksi para guru dan tenaga administrasi sekolah.

c) *Actuating* (penggerak)

Pelaksanaan merupakan proses menggerakkan dan mengimplementasikan sumber daya yang sudah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, dalam hal ini kepala sekolah memiliki peran dan fungsi untuk menggerakkan personilnya dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan memberikan arahan, bimbingan, dorongan motivasi, pembinaan, pengawasan dan evaluasi dalam berbagai hal yang menjadi faktor pendukung dalam perkembangan kemampuan kinerja personil sekolah. Untuk itu berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bapak Rahmad mengatakan bahwa:

Saya sebagai kepala sekolah dalam menggerakkan tenaga pendidik pertama saya memberikan pengarahan sesuai dengan tugas dan fungsinya, lalu setelah kita memberikan arahan, dan bimbingan, kedua itu saya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru juga memberikan *controlling* kepada para penanggung jawab program. Tupoksi yang sudah diberikan kepada semua baik kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu kita akan selalu pantau dengan yang namanya monitoring dan evaluasi. Nah karena monitor monitoring dan evaluasi ini ada alatnya jadi ini kita gunakan untuk memantau dan mengevaluasi bagaimana kinerja guru dan tenaga kependidikan. Misalnya kalau guru yang nyata bagaimana perencanaan pembelajarannya bagaimana melaksanakan pembelajaran terus kayak apa respon siswa baru evaluasinya bagaimana, yang seperti itulah yang tugas-tugas pokok mereka sesuai dengan kompetensinya sebagai guru.⁹

Dari wawancara di atas, untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar untuk menggerakkan terhadap tenaga pendidik salah satunya dilaksanakan melalui pengawasan serta evaluasi yang dilaksanakan, dan kepala sekolah juga memberikan pembinaan untuk membantu

⁹ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

guru dalam meningkatkan kinerja, seperti yang dikatakan Ibu wakil kepala sekolah bidang kurikulum beliau mengatakan bahwa:

Kalau ini bentuknya salah satunya yang tadi memberikan bimbingan, pengarahan, juga ada beberapa pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan, dan biasanya pasti kalau untuk peningkatan kinerja ini beliau sampaikan baik itu informasi baru yang berhubungan dengan pelatihan, informasi atau penyampaian himbauan kepada kami para guru yang ada di sekolah.¹⁰

Hal senada juga dikatakan ibu rohana salah satu guru mengenai bagaimana bentuk kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja,

Biasanya kalau untuk peningkatan kinerja yang berhubungan dengan pelatihan atau pendidikan lanjutan lain itu beliau memberikan arahan dan beliau sampaikan pada undangan atau ada kegiatan tentang ini ini untuk mengikuti Kalau cuman ada undangan misalnya bimtek itu biasanya beliau menunjuk Siapa yang mengikuti pelatihan tersebut, kalau misalnya ada pendaftaran apa gitu beliau memberikan arahan untuk mengikuti kegiatan tersebut, seperti kemarin sekarang kan ada namanya guru penggerak nah ini beliau memberikan arahan kalau bisa ada yang mengikuti dan kemarin ada beberapa guru yang ikut mendaftar program ini. kalau untuk meningkatkan kerja yang berhubungan dengan pemberian arahan bimbingan ini beliau memberikan arahan iya ini sering beliau lakukan, apa ini ini yang harus dilakukan.¹¹

Berdasarkan data yang penulis peroleh, kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik ada beberapa upaya yang dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsinya sebagai kepala, beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:

a) Dorongan Motivasi Kerja

Motivasi ini yang pertama secara agama ya maksudnya bukan ceramah tapi secara personal saya cuma bilang tanggung jawab kita ini bukan hanya kepada pemerintah tapi kepada tuhan yang pertama, itu untuk secara agama, kemudian yang kedua untuk memberikan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik, kita mencoba mengefektifkan, pantauan dengan melibatkan wakil kepala sekolah serta komite sekolah, ini bisa dikontrol melalui absen, saya juga bilang bahwa tolong kewajiban yang menjadi tanggung jawab istilahnya yang wajib jadi jangan

¹⁰ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

¹¹ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

disunahkan tugas yang tidak wajib jangan diwajibkan contoh ada guru tetangganya hajatan nah guru tersebut izin tidak masuk mengajarkan pelajaran untuk membantu tetangganya hajatan masalahnya ini kan kayak kebalik. motivasi utama dari guru yakni kenaikan jabatan seorang guru itu paling tinggi dalam posisi jabatan di sekolah ya itu kepala sekolah, pengangkatan kepala sekolah ini pasti diambil dari guru-guru yang memiliki etos kerja yang baik, nah ini dijadikan sebagai bahan untuk gimana motivasi seorang guru agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi.¹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bentuk pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah dengan memberikan arahan dan himbauan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing. Untuk mendukung pernyataan kepala sekolah, penulis juga wawancara dengan wakil kepala sekolah, guru mengenai bagaimana bentuk kepala sekolah dalam memberikan dorongan motivasi kerja, ibu wakasek kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

Bentuk pemberian motivasi beliau ya itu penyampaian dari pengarahan yang dilakukan, karena bentuk pemberian motivasi beliau kaya secara tidak langsung gitu ada ucapan untuk memotivasi kami. Untuk cara memberikan dorongan motivasinya biasanya saat keseharian saat kami duduk di meja guru di luar itu sambil berbincang-bincang, sambil tanya jawab dengan kepala sekolah apa yang kami kurang mengerti atau apa yang harus kami lakukan, nah beliau bisa menyampaikan atau memberikan dorongan motivasi lewat perbincangan perbincangan yang dilakukan.¹³

Hal senada juga diungkapkan oleh ibu rohana selaku guru bahwa “bentuk motivasi ini nih beliau secara tidak langsung, seperti dalam bentuk omongan keseharian memberikan arahan itu bagian dari bentuk motivasi juga menurut saya”¹⁴

b) Pembinaan Disiplin

¹² Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

¹³ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

¹⁴ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

Selain memberikan dorongan motivasi, kepala sekolah juga diharapkan memberikan pembinaan disiplin kepala personil sekolah untuk memberikan dorongan kesadaran dalam peningkatan kinerja. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah, mengatakan bahwa:

Yang pertama disiplin itu apa ya, contoh standar disiplin jam kerja, nah ini kan ada ketentuannya misalnya masuk 7.30 sampai jam 14:00, ini kan harus sesuai dengan aturan ini, bagaimana seorang personil sekolah ini masuknya keluarnya nya di jam kerja, lalu disiplin dalam pakaian kerja, bukan cuma siswa saja yang punya aturan dalam pakaian pekerja, para tenaga pendidik juga memiliki aturan dalam pakaian kerja, lalu disiplin dalam mengajar kalau ada kelas ya dimasuki jangan ditinggal keluar. Jadi cara membentuk disiplin yang pertama membuat aturan tadi, baik aturan dari dinas pendidikan atau dari sekolah, kedua aturan dari pakaian, lalu aturan masuk aturan absen kehadiran di kelas maupun di sekolah.¹⁵

Berdasarkan pernyataan di atas, kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin dengan menetapkan dan menjalankan aturan yang sudah ditetapkan baik aturan dari sekolah atau pemerintah. Peraturan-peraturan mengenai kedisiplinan para tenaga pendidik menjadi bagian pokok dalam melaksanakan tugasnya, selain melaksanakan tugas pokok, juga ada tugas lain salah satunya mengenai kedisiplinan ini yang membantu mengatur peran dan tugasnya masing-masing.

Untuk mendukung hasil wawancara dengan kepala sekolah, penulis juga wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengenai bagaimana bentuk pembinaan disiplin kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

Kalau untuk ini yang pertama beliau memberikan contoh, misalnya dalam jam masuk kerja beliau memberikan contoh beliau masuk jam kerja tepat waktu biasanya sekitar pukul 07.30 sampai pukul 08.00 pagi itu beliau pasti sudah di sekolah kecuali ada ke dinas atau apa selain itu beliau pasti tepat waktu, Nah itu bentuk pembinaan disiplin beliau yaitu memberikan contoh teladan.¹⁶

¹⁵ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

¹⁶ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

Peneliti juga lebih lanjut menanyakan kepada salah satu guru dan kepala tata usaha mengenai bagaimana pembinaan disiplin yang dilaksanakan kepala sekolah,

Ibu rohana selaku guru menyatakan bahwa:

Untuk pembinaan disiplin beliau menghimbau kepada kami untuk tidak meninggalkan jam pelajaran saat masih ada jam belajar, dan juga untuk masuk jam kerja diharapkan sesuai dengan jam yang sudah diatur, jadi bapa itu memberikan arahan lah kepada kami untuk tetap disiplin, dan juga bapa tu kalo datang kesekolah pasti pagi jam 08:00 biasanya bapa sudah di sekolah.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara beberapa guru juga sependapat bahwa selain dengan penegakan aturan dalam pembinaan disiplin kepala sekolah juga memberikan contoh langsung dalam hal disiplin dengan datang tepat waktu kesekolah, dengan disiplinnya kepala sekolah diharapkan dapat menyadarkan para personil sekolah agar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.

c) Pembinaan/pemberdayaan

Sementara ini untuk bentuk bimbingannya masih personal kalau bimbingan secara umum kayak kita sampaikan apa tupoksi masing-masing dari setiap guru itu sudah disampaikan lalu kalau di luar itu, saya ya kita pembinaannya sistem personal saja saya mengingatkan apa yang harus dikerjakan terus kalau melenceng atau ada yang kurang sesuai bisa diberitahu ini lo tugasnya ya saya kembalikan lagi tupoksi mereka.¹⁸

Untuk mendukung wawancara di atas, hal senada juga disampaikan ibu wakasek kurikulum ibu armiani dan ibu rohana selaku guru, beliau mengatakan bahwa:

Saya untuk sebagai guru bentuk pembinaan kepala sekolah terutama dalam pengelolaan pembelajaran beliau sampaikan dari supervisi yang dilaksanakan, kepala sekolah untuk memberikan bimbingan ini, saat kita mengajar beliau mengawasi ikut ke kelas untuk melaksanakan supervisi tersebut kepala sekolah

¹⁷ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

¹⁸ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

dapat memberikan arahan bagaimana kita mengajar, dan apa yang harus dilakukan.¹⁹

Sedangkan Ibu Rohana Mengatakan bahwa:

Biasanya untuk ini beliau melihat bagaimana dalam satu semester tersebut cara mengajarnya Bagaimana perencanaan pembelajarannya bagaimana pengevaluasiannya jika masih belum maksimal atau belum optimal beliau akan memberikan arahan arahan kepada kami.²⁰

Berdasarkan data yang terkumpul, dapat disimpulkan kepala sekolah memberikan pembinaan dengan memberikan arahan dari pelaksanaan tugas dan fungsi tenaga pendidik yang dikerjakan. Pembinaan yang diberikan kepala sekolah baik secara langsung atau tidak langsung memberikan pengaruh terhadap tenaga pendidik, baik membantu meningkatkan motivasinya dalam bekerja atau membantu dalam melaksanakan tugasnya, seperti yang diketahui berdasarkan wawancara dengan wakasek kurikulum dan ibu rohana salah satu guru, beliau mengatakan bahwa:

Kalau untuk pembinaan dan pemberdayaan yang sudah diberikan dari saya otomatis menambah pengetahuan dan wawasan menambah keterampilan baik dari untuk pembelajaran atau untuk dalam melayani siswa, jadi manfaatnya nih banyak sekali bagi kami para guru karena kami jadi mengetahui apa yang belum kami ketahui dari adanya pelatihan atau pembinaan yang dilaksanakan.²¹

Sedangkan Ibu Rohana menyampaikan bahwa: dengan adanya program-program atau kegiatan yang kemarin-kemarin yang telah dilaksanakan dari arahan dan pembinaan yang dilaksanakan kepala sekolah, jadi merasa lebih luas lagi pengetahuannya baik untuk diri sendiri dan untuk pengelolaan pembelajaran menurut saya sangat membantu dan bermanfaat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pembinaan kepala sekolah menjadi salah satu bantuan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

d) Pelatihan dan pengembangan

¹⁹ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

²⁰ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

²¹ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

Mengenai pelatihan dan pengembangan, kegiatan ini tentunya menjadi inti untuk pengembangan kemampuan seorang tenaga pendidik, sehingga kegiatan ini dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan, berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah menyatakan bahwa:

Kalau dari guru kita dalam setahun mengadakan *in house training* terus setidaknya 4 kali, kalau dari MGMP itu setiap bulan Sebulan sekali jadi 1 tahun ya sekitar 11 kali, untuk pembinaannya kalau untuk tenaga kependidikan itu kalau secara khusus untuk pelatihan itu belum ada diadakan namun kalau ada undangan yang terkait kita ikutkan, contohnya kemarin tenaga perpustakaan Nah itu ada kita ikutkan tentang pelatihan perpustakaan di dispusip Tanah Laut.²²

Untuk mendukung wawancara kepala sekolah, penulis juga menanyakan kepada wakasek kurikulum mengenai kegiatan pelatihan dan pengembangan, Ibu Armiani menyatakan bahwa:

Kalau untuk pelatihan ini biasanya kami dapat undangan dari dinas terkait untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidangnya selain itu biasanya untuk pengembangan kinerja atau penambah wawasan para guru dapat diperoleh juga melalui mgmp, untuk pembinaan tadi di sini beliau memberikan arahan apa yang harus dilakukan terutama mengenai , ya sesuai dengan apa yang apa yang kita kerjakan dapat sistematis sesuai dengan apa yang kita rencanakan atau sesuai dengan rpp yang sudah direncanakan para guru dan dapat kembali lagi kepada standar bagaimana melayani para siswa.²³

Dari hasil wawancara diatas, dapat dipahami kepala sekolah melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan serta pembinaan yang diberikan.

d) Pengawasan dan Evaluasi

Pengawasan dan evaluasi merupakan bagian dari tugas kepala sekolah untuk melaksanakan pengelolaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan dengan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar, bahwa:

²² Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

²³ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

Pengawasan dan evaluasi memang harus dilakukan yang pertama petunjuk dari pusat karena kepala sekolah ini kan salah satu perannya sebagai supervisor dan ini kan sudah tahu ada memang ketentuannya ada juganya ada juknis resminya.²⁴

Untuk itu bentuk pengawasan yang dilaksanakan kepala sekolah, berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dilakukan melalui:

Pengawasan untuk guru yang pertama absen yang kedua kinerjanya yaitu dari penilaian kinerja guru PKG ini fungsinya untuk memantau dari perencanaan guru pelaksanaan guru dalam mengajar dan evaluasi belajar dari guru dan ini masuk-masuk ke kelas untuk memantau dan menilai bagaimana guru mengajar nanti penilaian ini kita mulai dan fungsi penilaian ini untuk kenaikan pangkat atau jabatan guru jika nilainya turun maka tidak bisa naik pangkat. Untuk waktunya ini kita bagi kita jadwalkan PKG nya, jadi kita ini saya kepala sekolah punya 3 asesor atau penilai yang membantu dalam pengawasan ini, membantu untuk menilai bagaimana kinerja guru jadi 3 aksesori ini berbagi jadwalnya misal saya mengawasi 10 guru besok misal nya wakasek kurikulum mengawasi 10 guru lagi yang lain ini masih jam pembelian ini untuk melihat secara tidak langsung aja langsung bagaimana guru dalam mengajar atau melihat bagaimana kinerjanya²⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa kepala sekolah melaksanakan pengawasan kepada guru sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, salah satunya dilihat dari kehadirannya di sekolah lalu untuk mengevaluasi tugas dan tanggung jawab para personil sekolah kepala sekolah melakukan penilaian kinerja baik secara terukur atau secara tidak langsung, ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hal senada juga dikatakan ibu Wakil Kepala Sekolah, Ibu Armiani mengatakan bahwa:

Cara kepala sekolah melaksanakan evaluasi dan pengawasan dengan melakukan supervisi, yang dilaksanakan minimal dua kali dalam setahun karena dari supervisi yang dilaksanakan akan terlihat bagaimana kinerja guru dalam semester tersebut karena setelah itu kami akan menerima raport atau hasil penilaian dari kepala sekolah hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan kepala sekolah.²⁶

²⁴ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

²⁵ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

²⁶ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

Untuk mendukung pernyataan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, hal senada juga dikatakan ibu rohana, bahwa:

Biasanya kalau untuk evaluasi ini juga bisa dilakukan melalui rapat dalam rapat beliau juga ada membahas kalau rapat evaluasi belum membahas mengenai evaluasi ini, lalu setelah itu beliau melakukan pengawasan juga sekaligus evaluasi juga melalui supervisi dengan mengawasi dan masuk kelas dan mengevaluasi bagaimana guru mengajar dan beliau menilai bagaimana kerjanya sangat mengajar ini ada ukuran dan alatnya.²⁷

Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari beban tugas dan fungsinya masing-masing baik dari segi kompetensinya maupun dari pelaksanaan pengelolaan pembelajaran, seperti untuk tenaga pendidik, kinerjanya dapat dilihat dari bagaimana guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mengelola pembelajaran baik dari perencanaannya, pelaksanaan pembelajarannya, dan evaluasinya. Untuk melaksanakan pengelolaan pembelajaran tersebut tentunya membutuhkan kompetensi dan motivasi untuk memberikan pembelajaran sebaik mungkin kepada siswa.

Mengenai kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai kinerja para tenaga pendidik apakah sudah optimal, dikemukakan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar bahwa:

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bapa Rahmad Supriyadi menyatakan bahwa :

Untuk kinerja tenaga pendidik menurut saya memang belum optimal sepenuhnya, kenapa, gini kalau dilihat dari pencapaian standar pelayanan, untuk pelaksanaan tugas dan fungsi yang sudah diberikan kalau dipresentasikan kira-kira 90% yang sudah bagus secara keseluruhan, yang 10% nya ini masih menjadi tanggungan untuk ditingkatkan contoh, dari

²⁷ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

kemampuan IT, karena kita mau menghadapi sekolah penggerak tadi, jadi ini harus lebih ditingkatkan dan dapat memanfaatkan penggunaannya untuk mendukung proses pembelajaran. Lalu masih ada beberapa yang mewajibkan kegiatan yang tidak perlu diwajibkan, seperti ada saruan/hajatan/kegiatan lain diluar sekolah sehingga memilih meninggalkan kelas nya. Jadi ini perlu kita lakukan pembinaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar tidak mempengaruhi etos kerjanya yang akan datang.²⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menyadari bahwa kinerja tenaga pendidik memang masih belum optimal sesuai dengan standar pelayanan yang ingin dicapai, sehingga kepala sekolah merasa tetap perlu adanya usaha untuk meningkatkan. Penulis juga melakukan wawancara dengan Lisnawati salah satu guru juga menyatakan bahwa:

Untuk kinerja tenaga pendidik menurut pandangan saya sudah bagus ya, dari segi perencanaan guru, para guru mempersiapkan dari pelaksanaan pembelajaran para guru mencoba menerapkan seperti yang direncanakan, mereka sudah melaksanakan pembelajaran dan tugas pengadministrasian sesuai dengan tugas dan fungsinya, lalu untuk pemanfaatan teknologi saya rasa kami pastinya memanfaatkan itu, kalau untuk membuat perencanaan, bahan ajar, dan penilaian walau kadang ada kendala apa gitu tapi masih bisa mengatasinya.²⁹

Kemudian penulis melakukan wawancara dengan ibu Rohana selaku salah satu guru, beliau menyatakan bahwa:

Iya tentunya sekarang ini dalam pelaksanaan pembelajaran kami melaksanakan sesuai dengan apa yang sudah kami rencanakan, lalu untuk mendukung dalam pelaksanaan pembelajaran itu kita sekarang memanfaatkan media digital dan berbagai platform pembelajaran, untuk saat ini saya tidak ada kendala, namun bagi beberapa guru memang ada memilili kendala dikarenakan faktor usia mungkin jadi untuk memanfaatkan hal-hal yang berhubungan dengan digital sedikit ada kendala.³⁰

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan mengenai gambaran bagaimana tenaga pendidik mengelola pembelajaran dan pengadministrasian dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk membantu dalam kelacaran

²⁸ Wawancara Kepala Sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

²⁹ Wawancara ibu Lisnawati, Guru, 4 Juni 2022

³⁰ wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

pembelajaran dikatakan bahwa beberapa tenaga pendidik telah melaksanakan pengelolaan pembelajaran dengan baik, dan tenaga pendidik memanfaatkan media digital untuk mendukung dalam pengelolaan pembelajaran tersebut namun juga dikatakan dalam pemanfaatannya ada yang memiliki kendala dalam penguasaannya sehingga kurang dimanfaatkan.

Seorang guru dapat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran sesuai potensi peserta didik atau potensi yang dimiliki siswa-siswi. Untuk pemanfaatan media digital dalam pembelajaran peneliti melakukan wawancara dengan ibu Lisnawati selalu salah satu guru IPA, beliau mengatakan bahwa:

Untuk pemanfaatn media digital, ibu jarang menggunakan, bisa menggunakan tu bisa saja, karena kadang kondisinya tidak memungkinkan juga, paling buat PPT, atau untuk sekrang ibu biasanya memanfaatkan media digital sebagai bahan ajar alternatif dari vidio di youtub atau diinternet juga, karena waktu daring kemaren juga kurang lebih seperti itu, jadi masih ibu manfaatkan sesekali, karena kita yang classroom itu masih dipakai sampai sekarang.³¹

Lebih lanjut lagi penulis juga menanyakan kepada Ibu Rohana selaku guru pengampu mata pelajaran IPS, beliau mengatakan bahwa:

Saya untuk pelaksanaan pembelajaran sekarang jarang menggunakan LCD untuk menampilkan bahan ajar, leptop dipakai buat bikin pengadministrasian guru dan lain hal, karena kita kemaren habis pembelajaran daring, lalu ini baru tatap muka yang full belum lama, jadi pemanfaatan media digitalnya bukan LCD tapi dari hp, dari internet, youtube gitu, nah dari pembelajaran daring kemaren juga jadi ada tambahan media digital untuk mendukung pembelajaran kaya google *form*, *classrom*,itu masih diduganakan untuk sekarang.³²

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan beberapa guru untuk pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran bagi beberapa guru kadang dipakai

³¹ Wawancara ibu Lisnawati, Guru, 4 Juni 2022

³² Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

sesuai dengan kebutuhan dan kondisi dan media digital yang dipakai juga menyesuaikan dengan kebutuhan.

Untuk pengelolaan pembelajaran, proses akhirnya yaitu dapat dilihat dari penilaian, alat penilaian dapat dilakukan melalui apa saja, apalagi sekarang ada penilaian yang memanfaatkan teknologi, kembali peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah mengenai pemanfaatan TIK dalam penilaian pembelajaran, Bapa Rahmad mengatakan bahwa:

Untuk penilaian pembelajaran ini, kalau di akhir semester untuk yang kemarin kita menggunakan media gform ya, karena belum tatap muka full kemarin, kalau untuk yang akan datang ini rencana kita tatap muka full dan menggunakan penilaian seperti biasanya dan pengolahan nilainya tentunya memakai e-raport, dan ini semua guru hampir sudah bisa mengoperasikan sendiri dibantu dengan operator sekolah.³³

Berdasarkan hal di atas, penilaian dalam pembelajaran dari sekolah dilakukan dengan menggunakan alat dan media yang biasa dimanfaatkan untuk evaluasi dan penilaian pembelajaran.

Kemudian, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, apakah dari pengelolaan pembelajaran yang sudah dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi informasi mengalami peningkatan kinerjanya, bapa Rahmad Supriyadi mengatakan bahwa:

Ya pastilah mengalami peningkatan, karena gini kalau kita ada acuan untuk peningkatan ini, ada standar pelayanan yang ingin dicapai, ada alat ukur untuk mengetahuinya ya akan terlihat hasilnya, sebenarnya muaranya ini kemabli lagi kepada siswa, untuk mendukung layanan kepada siswa itu kita acuannya 8 standar, terus kalau ditanyakan peningkatan kinerja jawabannya iya, karena gini contoh guru itu akan kita pantau, dari pemantauan awal saya masuk ke SMP Batam, kita pantau, kita evaluasi terlihat ada peningkatan ukurannya dapat dilihat dari daftar hadir, peningkatan penggunaan IT, peningkatan layanan ke siswa, jadi ini sebagai sedikit gambaran peningkatan kinerjanya.³⁴

³³ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad , 30 Mei 2022

³⁴ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

Lalu peneliti mengkonfirmasi dengan beberapa tenaga pendidik apakah merasa mengalami peningkatan kinerja,

Menurut Ibu Lisna saya merasa mengalami peningkatan pasti setelah beberapa waktu dilalui dari ada pandemi sampai sekarang, seperti ada pengetahuan baru, ada media pembelajaran baru yang bisa digunakan terutama dari segi digital, kaya lewat aplikasi-aplikasi pembelajaran yang sudah dipakai tentunya membutuhkan proses untuk bisa, dari arahan kepala sekolah juga membantu dalam peningkatan pengetahuan ini.³⁵

Sedangkan menurut ibu Rohana mengatakan bahwa:

Tentunya saya merasakan sekali manfaat dari proses peningkatan kinerja yang sudah dilaksanakan, dan saya merasa tentu ada peningkatan secara pribadi ya, dari sebelumnya yang tidak tau berbagai macam media dan alat pembelajaran yang sifatnya digital, sekra ng jadi tau dan menguasai jadi dapat dimanfaatkan kedepannya.³⁶

Dari pernyataan beberapa guru di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, beberapa guru tentunya mengalami peningkatan kinerja dari beberapa waktu yang sudah dilalui dengan berbagai kegiatan dan pembinaan yang sudah dilaksanakan dengan dilihat dari bertambahnya pengetahuan dan kemampuan untuk mendukung pelaksanaan proses pembelajaran.

b. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik

a. Faktor Pendukung

Untuk faktor pendukung ini, pertama dari dinas pendidikan atau pengawas dinas pendidikan jadi ini untuk memonitor kita dan membantu kita untuk meningkatkan kinerja terutama dalam pengelolaan sekolah, kedua kalau dari sekolah itu dukungan pertama dari komite sekolah karena komite sekolah juga bagian dari stakeholder sekolah jadi dukungannya perannya juga membantu dalam meningkatkan kinerja guru karena komite sebagai penghubung dengan masyarakat jadi komite ini kan berhubungan dengan orang tua murid sekolah Jadi jika ada keluhan dari orang tua murid, jika ada yang kurang dari sekolah dalam memberikan pelayanan maka ini sebagai bahan evaluasi bagi sekolah. Pengawasan dari dinas pendidikan juga jadi faktor pendukung biar kita saat ada

³⁵ Wawancara ibu Lisnawati, Guru, 4 Juni 2022

³⁶ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

kunjungan mendadak dari kepala dinas, tidak kurang kurang banget, Karena sekarang Kepala Dinas sering kunjungan mendadak ke sekolah-sekolah.³⁷

Lebih lanjut lagi penulis juga menanyakan kepada kepala sekolah, faktor pendukung yang dari internal sekolah, baik dari sarana dan prasarana maupun pendukung lainnya, berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwa,

Untuk internalnya tentunya hubungan baik kepala sekolah dengan para personil sekolah sangat membantu dalam kelancaran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, kerjasama dan koordinasi yang baik menjadi hal penting dalam bekerja itu, mengenai sarana dan prasarana, di UPTD SMPN 1 Batu Ampar ini sudah mencukupi ya, namun tetap masih perlu penambahan sarana dan prasarana untuk kedepannya.³⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan kepala sekolah, diketahui untuk faktor pendukung tentunya dukungan eksternal pertama juga sangat penting untuk membantu kelancaran dalam pengelolaan sekolah, terutama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, lalu dukungan dari internal sekolah yaitu kerjasama dan koordinasi yang baik dari para tenaga pendidik yang membantu dalam manajemen kepala sekolah.

b. Faktor Penghambat

Kalau penghambat ini yang pertama dari individu ada beberapa yang melemahkan aturan yang memberikan pengaruh kayak santai saja kayak meremehkan aturan begitu, Jadi itu memberi pengaruh ke yang lain jadi penghambatnya dari internalnya sih ada beberapa yang memberikan dampak baik langsung atau tidak langsung.³⁹

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat yang mempengaruhi dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para tenaga pendidik salah satu paling besar dari individu itu sendiri.

³⁷ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

³⁸ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

³⁹ Wawancara Kepala Sekolah, Bapa Rahmad UPTD SMPN 1 Batu Ampar 30 Mei 2022

Penulis juga menggali informasi dengan wakasek kurikulum, guru mengenai kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan meningkatkan kinerja:

Ibu Armiani selaku wakasek kurikulum mengatakan bahwa: Mengenai kendala dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, kalau dari saya sendiri saya rasa tidak ada ya, tidak ada faktor yang sangat mempengaruhi, namun kalau untuk pelatihan yang dilaksanakan kemarin-kemarin karena online ya jadi jaringan ini yang membuat sedikit kendala.⁴⁰

Dilain hal, ibu Rohana selaku salah satu guru pengajar mengatakan bahwa: Kalau dari pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja baik dari pembinaannya, pengarahannya saya tidak ada kendala, namun juga misalnya saat pelatihan tadi atau bimtek memang ada sedikit kendala seperti yang disampaikan saat latihan atau bimtek itu tidak sama dengan apa yang kita praktekkkan saat di kelas jadi dalam mengimplementasikannya pas kegiatan sedikit ada kendala.⁴¹

B. PEMBAHASAN

Pembahasan yang akan disajikan oleh penulis pada penelitian ini adalah mengenai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya.

1. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan data yang didapat kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar sudah melaksanakan proses manajemen dengan cukup baik untuk mengatasi persoalan tentang kinerja guru, dapat dilihat dari kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar membuat wacana atau rencana mengenai tugas-tugas dan fungsi para tenaga pendidik masing-masing dengan membuat *job description* ini sehingga

⁴⁰ Wawancara Ibu Armiani, Wakasek Kurikulum, 30 Mei 2022

⁴¹ Wawancara Guru, Ibu Rohana, 1 Juni 2022

kepala sekolah dapat meminta pertanggungjawaban dari masing-masing tugas dan fungsi tenaga pendidik, sehingga penggerakan yang dilaksanakan dapat sesuai kebutuhan. Dengan demikian itu juga menjadi tahap awal dalam mengelola tenaga pendidik untuk melaksanakan tugasnya masing-masing kedepannya sehingga ketepatan sasaran dalam pelaksanaan peningkatan kinerja juga dapat lebih tepat. Berikut beberapa fungsi manajemen yang dilaksanakan kepala sekolah.

a. Perencanaan

Diketahui bahwa kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar sudah melaksanakan mengenai konsep manajemen perencanaan kepala sekolah terutama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, ini dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah merencanakan program-program dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, yang didukung wawancara wakasek dan staf TU diketahui bahwa dalam proses perencanaan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar, kepala sekolah melaksanakan rapat awal guna membahas apa yang ingin dikerjakan dan dituju kedepannya, dalam proses perencanaan kepala sekolah melibatkan para penanggung jawab program seperti para wakil kepala sekolah, untuk membantu kepala sekolah dalam proses penyusunan perencanaan yang disusun tiap awal tahun ajaran, lalu kepala sekolah memberitahukan dan mengkoordinasikan perencanaan tersebut kepada para tenaga pendidik agar mengetahui mengenai perencanaan kepala sekolah, baik perencanaan yang ada di RKAS dan perencanaan di rencana kerja tahunan (RKT) kepala sekolah. Berdasarkan observasi dan studi dokumentasi juga diketahui mengenai

pengadministrasian perencanaan kepala sekolah, tersusun dan teradministrasikan dengan baik sebagaimana terlampir.

Mengenai bentuk perencanaan yang di dilaksanakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, berdasarkan temuan data hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bentuk perencanaan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar yaitu kepala sekolah mempersiapkan untuk menghadapi sekolah penggerak dengan merencanakan berbagai program seperti *in house training* beberapa aplikasi pendidikan, diketahui bahwa beberapa yang pernah dilaksanakan yaitu *in house training* mengenai e-rapor, google education, media pembelajaran, *in house training* ini dilakukan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar dalam rangka mempersiapkan para guru di era digital pembelajaran.

Sebagaimana menurut E. Mulyasa dalam bukunya Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah, disebutkan pada bab II Perencanaan dalam mengembangkan atau meningkat kompetensi tenaga pendidik dapat melakukan program-program pembinaan yang ada di sekolah, dan juga bisa mengikutkan pembinaan atau semacam workshop, penataran, pelatihan, seminar yang dilaksanakan instansi di luar sekolah secara bergantian dan merata, hal ini dimaksudkan agar semua guru bisa meningkatkan kemampuannya dalam hal pembelajaran atau dalam penguasaan materi seorang guru dan penambahan wawasan seorang guru dalam pendidikan atau yang lainnya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yakni memberi tugas sebagai hasil dari tahapan perencanaan, tugas tersebut diberikan kepada beragam individu atau grup di dalam

organisasi. Dengan adanya pengorganisasian diharapkan penyusunan dan pengaturan pegawai sesuai dengan tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang diserahkan sehingga dapat berkoordinasi satu sama lain dan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sudah dikoordinasikan dan dikelompokkan sesuai tupoksinya.

Sebagaimana menurut Sondang P. Siagian mengatakan bahwa pengorganisasian merupakan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat diatas, kepala sekolah sudah melakukan pengorganisasian dengan baik terutama mengenai pembagian tugas para guru, dan melibatkan para guru dalam pengelolaan sekolah, namun untuk pengorganisasian tenaga kependidikan untuk pembagian tugas utamanya dirasa masih belum maksimal, juga mengenai perannya sebagai tata usaha sekolah dikarenakan hanya 1 orang tata usanya juga, sehingga mempengaruhi dalam pembagian tugas pokoknya.

c. Actuating (Penggerakan)

Menggerakan para personil sekolah merupakan bagian dari peran kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik karena sejatinya kepala sekolah memiliki tugas dari peran dan fungsinya untuk pengelolaan sekolah,

Berdasarkan hasil data wawancara dengan kepala sekolah, bentuk penggerakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik kepala sekolah melakukan *controlling* sehingga dapat dilakukan tindak lanjut seperti memberikan bimbingan dan arahan kepada tenaga pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing.

Berdasarkan hal di atas dengan begitu, kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar melaksanakan penggerakan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan mengupayakan beberapa cara sesuai dengan peran dan fungsinya sebagai kepala sekolah, untuk membantu para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya. Yaitu:

- 1) Memberikan dorongan motivasi

Berdasarkan hasil wawancara diketahui kepala sekolah telah memberikan dorongan motivasi kepada tenaga pendidik sesuai dengan perannya dengan memberikan arahan untuk melaksanakan kewajiban masing-masing, baik kewajiban dari sisi agama dan kewajiban sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah juga memberikan dorongan motivasi dari sisi karir seorang guru yang mana itu dijadikan sebagai motivasi agar dapat terus meningkat etos kerjanya, diketahui juga pemberian motivasi dilakukan kapan saja tidak ada waktu-waktu khusus, baik saat berbincang-bincang maupun saat rapat dilaksanakan.

Dalam peran kepala sekolah sebagai motivator disebutkan bahwa Sebagai motivator, pemimpin pendidikan harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai

tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan

Pernyataan di atas dapat dipahami kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar sudah memberikan dorongan motivasi sebagai bagian dari usaha dalam meningkatkan kinerja.

2) Melaksanakan pembinaan disiplin

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui salah satu bentuk pengupayaan kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, kepala sekolah melaksanakan pembinaan disiplin dapat dilihat dari pemberian contoh dalam menegakan aturan dan tata tertib yang sudah ada sebagai salah satu bentuk pembinaan disiplin, baik tata tertib dari dinas pendidikan atau dari sekolah sendiri, misalnya jam masuk sekolah paling lambat ialah sekitar 7:30-08:00 sehingga dengan memberikan contoh terlebih dahulu diharapkan dapat memberikan kesadaran terhadap para tenaga pendidik untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya, karena tingkat disiplin dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan deskripsi di atas, kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar telah melaksanakan pembinaan disiplin sejalan dengan pendapat Mulyasa, dengan begitu kepala sekolah dapat terus lebih maksimal dalam melaksanakan pembinaan disiplin dengan tujuan meningkatkan kinerja.

3) Melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan

Menurut Engkoswara pemberdayaan adalah pemanfaatan secara maksimal terhadap sumber daya yang ada. Pemberdayaan juga dapat diartikan sebagai upaya

yang dilakukan seorang pemimpin untuk menggerakkan kekuatan, tenaga dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan data hasil wawancara diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar memberikan pembinaan dalam bentuk pengarahan yang diberikan kepada guru, pemberian pengarahannya untuk sementara diarahkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, apabila ada yang kurang sesuai, kepala sekolah menghimbau kepada tenaga pendidik secara personal dengan tujuan memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya baik kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan deskripsi diatas, dapat dipahami kepala sekolah sudah memberikan dan melaksanakan dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan sebaik mungkin, kepala sekolah memberikan arahan sesuai tugas dan fungsi dari masing-masing personil sekolah. Namun dalam pembinaan ini kepala sekolah diharapkan dapat lebih maksimal lagi dalam memberikan pembinaan terutama kepada tenaga tata usaha yang dirasa belum optimal, sehingga tidak rata dalam memberikan pengarahan dan pembinaanya.

4) Melaksanakan pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan data wawancara, diketahui bahwa kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar mempersilahkan dan mengikutkan para tenaga pendidik dalam pelatihan-pelatihan, bimtek, seperti yang dijelaskan dalam hasil wawancara, kepala sekolah memberikan *in house training* dalam rangka pembinaan dan

pengembangan kepada tenaga pendidik, kepada para guru diikutkan dalam pelatihan, bimtek yang diadakan oleh dinas pendidikan dan instansi lain, diketahui *in house training* yang pernah dilaksanakan, seperti pelatihan Google education, e-raport, pelatihan media pembelajaran digital, pelatihan ini diadakan dalam rangka lebih memperkenalkan lagi tenaga pendidik terhadap digital dalam pembelajaran. Kepala sekolah juga menghimbau kepada para guru untuk aktif dan ikut serta dalam kegiatan MGMP dari masing-masing guru, dengan adanya MGMP yang aktif diikuti kepala sekolah memanfaatkan dari kegiatan tersebut untuk meningkatkan kinerja para guru.

Dalam buku Sunarsi yang berjudul panduan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada bab dua dijelaskan Pelatihan untuk tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui bimtek atau seminar atau workshop yang diadakan lembaga atau instansi lain, seperti yang disebutkan

Disisi lain dalam buku Sukarman Purba dkk, dengan judul Kepemimpinan pendidikan disebutkan Pelatihan dan pengembangan staf dapat didapat juga melalui IHT, Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja serta kualitas pendidik, salah satu upaya yang paling efektif dapat dilakukan melalui kegiatan diklat dan non diklat. Salah satunya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan seperti *in house training* (IHT).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan kepala sekolah UPTD telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan mengikutkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan seperti yang telah dijelaskan diatas, sehingga kepala

sekolah diharapkan dapat terus mengikutkan para tenaga pendidik pelatihan dan pengembangan dengan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan.

d. Pengawasan dan evaluasi

Pengawasan dan pengendalian adalah evaluasi yang dilakukan untuk melihat sejauh mana pekerjaan yang sudah dilakukan, dan apabila ada penyimpangan bisa dapat dilakukan perbaikan dengan segera. Kata lain dari pengawasan, evaluasi dalam lingkup pendidikan lebih sering dikenal dengan supervisi. Secara umum supervisi bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga output yang diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).

Berdasarkan data hasil wawancara, kepala sekolah sudah melaksanakan pengawasan dan evaluasi kepada guru dengan baik, pengawasan dari kepala sekolah dilakukan dengan melihat absen para guru serta kepala sekolah melaksanakan supervisi setiap semester untuk membantu guru dalam hal proses belajar mengajar, kepala sekolah juga melakukan pengawasan dan evaluasi mengenai kinerja para guru dengan melaksanakan PKG (penilaian kinerja guru) untuk memantau dan menilai bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, kepala sekolah bekerja sama dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk membantu dalam pengawasan kepala sekolah ini.

Indikator kinerja tenaga pendidik dalam pengelolaan pembelajaran dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah, dan dari beban tugas dalam pelaksanaannya. Berkenaan dalam pelaksanaan pembelajaran kemampuan dan kompetensi seorang guru dan kinerja guru sangat

saking terkait, sehingga dibuthkan keserasian dan pengoptimalan dalam pelaksanaan fungsinya. Dalam pembahasan penelitian ini didapat bahwa indikator kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut yang dilaksanakan sebagaimana penjelasan diawah bahwa:

Seorang guru dapat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran sesuai potensi peserta didik atau potensi yang dimiliki siswa-siswi. Untuk pemanfaatan media digital dalam pembelajaran, berkenaan dengan hal tersebut berdasarkan data yang diperlolah dengan beberapa guru di UPTD SMPN 1 Batu Ampar didapat bahwa, beberapa guru sudah memanfaatkan media digital dan informasi dikarenakan dari masa pembelajaran daring mau tidak mau para guru harus berinovasi untuk pembelajaran daring yang memanfaatkan media IT, penguasaan dalam memanfaatkan teknologi dan informasi untuk pembelajaran bagi beberapa guru memang memiliki kendala, namun dari hasil pengamatan peneliti, beberapa guru yang sudah sepuh ini tetap masih ada rasa kemauan untuk mencoba memanfaatkan media digital dan informasi untuk pembelajaran.

Diketahui berdasarkan data yang didapat media digital yang digunakan dalam membantu pengelolaan pembelajaran dari beberapa guru di UPTD SMPN 1 Batu Ampar dari beberapa guru untuk sekarang tentunya dari android, memakai platform media youtube, internet, google class, dan e-raport untuk digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran, untuk pengelolaan nilai yang mana diketahui sebelumnya beberapa guru UPTD SMPN 1 Batu Ampar masih

belum sepenuhnya dapat mengelola e-raport namun setelah berjalan waktu, semua sudah dapat mengelola nilai masing-masing

2. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja

a. faktor pendukung

Pelaksanaan pengelolaan dalam lembaga pastinya ada faktor-faktor yang menjadi penunjang dalam pelaksanaannya, begitu juga dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja. Mengenai Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar, diketahui ada dari eksternal, yaitu dukungan dari dinas pendidikan yaitu pengawas dari dinas pendidikan menjadi pendukung utama dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, karena dengan adanya pengawasan tersebut membantu kepala sekolah dalam mengelola mengenai peningkatan kinerja tenaga pendidik, lau Komite sekolah juga menjadi pendukung dalam pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, karena kedudukan komite sendiri adalah sebagai jembatan penghubungan dengan masyarakat dan orang tua siswa, itu menjadikan kepala sekolah tetap terkontrol dalam mengelola sekolah tersebut. Dengan faktor pendukung yang sifatnya eksternal tersebut kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar merasa terbantu dalam melaksanakan meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Untuk faktor pendukung dari internal, diketahui juga di UPTD SMPN 1 Batu Ampar, seperti sarana dan prasarana juga secara langsung atau tidak langsung mendukung dalam kelancaran pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, walau sarana dan prasarana di UPTD SMPN 1 Batu Ampar

masih jauh dari kata sangat-sangat memenuhi standar pelayanan maksimal, setidaknya dapat tercukupi dan berusaha memenuhi kebutuhan para guru dan siswa.

b. Faktor Penghambat

Kalau untuk penghambatnya sendiri, berdasarkan data wawancara yang diperoleh, ada beberapa yang memberikan pengaruh terhadap individu-individu yang lain di UPTD SMPN 1 Batu Ampar, Seperti dari ketaatan dalam melaksanakan aturan yang ada, ada yang menganggap sepele sehingga kesadaran dalam pelaksanaannya juga kurang dan ini memberikan pengaruh ke yang lain, dan dapat membuat motivasi dan kesadaran dalam menaati aturan tersebut menurun, sehingga ini adalah salah satu hal yang masih perlu diawasi oleh kepala sekolah dan lebih dioptimalkan lagi dalam memotivasi untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi dalam bekerja. Dapat disimpulkan faktor penghambat dalam melaksanakan meningkatkan kinerja dipengaruhi dari masing-masing individu itu sendiri baik dari kesadaran maupun motivasinya dalam melaksanakan tugas.