KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 7 PALOPO

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo

Diajukan Oleh

SUKMA WATI

2102060058

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIAH DAN LIMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 7 PALOPO

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguran UIN Palopo

Diajukan Oleh

SUKMA WATI

2102060058

Pembimbing:

1. **Dr. Dodi llham Mustaring, S.Ud., M.Pd.l.**
2. **Akbar, S.Pd.l., M.Ed., Ph.D.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIAH DAN LIMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sukma Wati

Nim : 21 0206 0058

Program Studi :Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang terdapat didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Palopo, 20 Juli 2025

Yang membuat pernyataan

Sukma wati

Nim: 21 0206 0058

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama 7 Palopo"yang ditulis oleh Sukma Wati NIM 2102060058, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, 27 Agustus 2025 bertepatan dengan 3 Rabi'ul Awal 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 28 Agustus 2025

TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrim, S.Pd.,M.Pd.	Ketua Sidang	( )
2. Husnaini, S.Pd.I., M.Pd.	Penguji I	( )
3. Tasdin Tahrim, S.Pd.,M.Pd.	Penguji II	( )
4. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I.	Pembimbing I	( )
5. Akbar, S.Pd.I., M.Ed., Ph.D.	Pembimbing II	( )

Mengetahui

a.n Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516200003 1002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Tasdin Tahrim, S.Pd.,M.Pd.
NIP. 19821103 201101 1 004

PRAKATA

بِسْـــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ، وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ.

Puji syukur atas kehadirat Allah Swt. Atas rahmat dan hidayah -Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Palopo". Sholawat serta salam atas junjugan Rasulullah Muhammad Saw, yang merupakan suri tauladan bagai seluruh umat islam selaku para pengikutnya, keluarganya, para sahabatnya, serta orang-orang yang senantiasa berada dijalanya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulis skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keihklasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. seluku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. Masruddin, S.S., M. Hum selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo beserta Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku wakil Dekan I, Hj. Nursaeni, S. Ag.m M.Pd. seluku wakil Dekan II dan Dr. Taqwa, M. Pd. I. selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku sekeretaris program Studi Manajeman Pendidikan Islam di UIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesain skripsi.
4. Dr. Nurdin K, M. Pd. Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan ilmu, mengarahkan serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M. Pd.I. dan Akbar, S.Pd. I., M.Ed., Ph.D. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telahmemberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesain skripsi.
6. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Unit Perpustakaan UIN Palopo Bapak Zainuddin S, S.E., M.Ak. dan seluruh karyawan dalam ruang lingkup UIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

8. Wangiran, S.Pd. M. Eng. selaku kepala Sekolah Menegah Pertama 7 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memeberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Untuk Kedua Orang Tuaku Masa dan Daharia, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anaknya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada papa tercinta, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, dan terima kasih telah menjadi contoh untuk selalu menjadi seorang anak perempuan yang kuat. Untuk mama tersayang, pintu surgaku, terima kasih atas kasih sayangnya dan selalu memberikan motivasi serta doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Kepada saudara-saudara yang tersayang dan keponakan cantikku, Rahmat, Mafira, Nur janna dan Azzurah. Terima kasih atas doa-doa dan dukungan serta motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Teman- teman seperjuangan saya yang sangat saya cintai yang selalu setia mendukung, mensupport apa yang selama ini penulis hadapi terima kasih saya ucapkan kepada sahabatku Nur ayu, fitri, Reski, Sulastri, Silvia, yang selalu jadi pendengar setia di setiap curhatan penulis, yang selalu siap membantu menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan yang peneliti tidak ketahui dan setia menemeni peneliti mengurus segalah sesuatu di kampus, selalu memberikan

motivasi, saran terbaik yang saya butuhkan dan menyemangati dikala mental sedang down. Terimakasih sahabatku.

12. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo angkatan 2021 (terkhusus MPI Kelas B), yang selama ini membantu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang layak di sisi Allah swt. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah swt menuntut ke arah yang benar dan lurus.

Palopo,

Sukma wati

Nim: 21 02060058

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ى	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
اَ	*fatḥah*	A	a
اِ	*Kasrah*	I	i
اُ	*ḍammah*	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَىْ	*fathah dan yā'*	ai	a dan i
ـَوْ	*fatḥah dan wau*	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
َ... ا ... ىَ	*fatḥah* dan *alif* atau *yā'*	a	a dan garis di atas
ِي	*kasrah* dan *yā'*	i	i dan garis di atas
ـــُو	*ḍammah* dan *wau*	u	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيْلَ : *qīla*

يَمُوْتُ : *yamūtu*

4. *Tā'marbūtah*

Transliterasi untuk *tā'marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā'marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah, kasrah*, dan *ḍamma*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā'marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang berakhir dengan *tā'marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'marbūṭah* itu transliterasinya dengan ha (ha).

Contoh:

رَوْضَةالأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭ fāl*

اَلْمَدِيْنَةاَلْفَاضِلَة : *al-madīnah al-fāḍilah*

اَلْحِكْمَة : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam translitersi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

اَلْحَقّ : *al-ḥaqq*

نُعِّمَ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahulukan oleh huruf *kasrah* (ـِـيّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : **'**Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata

sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

اَلشَّمْسُ **:***al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

اَلزَّلْزَلَة **:** *al-zalzalah (al-zalzalah)*

اَلْفَلْسَفَة **:** *al-falsafah*

اَلْبِلاَدِ □□*al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُوْنَ **:** *ta’murūna*

اَلنَّوْعُ **:** *al-nau’*

شَيْءٌ **:** *syai’un*

أُمِرْتُ **:** *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang transliterasinya adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang suadah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), alhamdulillah, dan

munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fīRi'āyah al-Maṣlaḥah

9. *Lafẓ al-Jalālah (*الله*)*

Kata "Allah" yang didahului pertikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِيْنُ اللهِ *dīnullāh* بِاللهِ *billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِيْ رَحْمَةِاللهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tmpat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukun huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-).

Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallażī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-lażī unzila fihi al-Qur'ān

Naṣīr al- Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Dīn al-Ṭūsī

Al-Ṭūfī

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai anak kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau agtar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaī, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd Naṣr Ḥamīd Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu wa ta'ala
SAW.	= *shallallahu 'alaihi wasallam*
a.s	= alaihi al-salam
Q.s	= Qur'an, surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
1.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS…./…:	= QS Al-Baqarah 2/124
HR	= Hadist Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **v**
PRAKATA ..... **vi**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xix**
DAFTAR KUTIPAN AYAT ..... **xxi**
DAFTAR TABEL ..... **xxii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxiv**
ABSTRAK ..... **xxv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian **8**
BAB II KAJIAN TEORI **10**
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan 10
B. Deskripsi Teori 25
1. Konsep Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah 25
2. Kinerja Guru 31
3. Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru 35
C. Kerangka Pikir. 37
BAB III METODE PENELITIAN **40**
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 40
B. Fokus Penelitian 41
C. Defenisi Istilah 41

D. Lokasi Penelitian 42
E. Data dan Sumber Data 43
F. Instrumen Penelitian 45
G. Teknik Pengunpulan Data 46
H. Teknik Analisi Data 48
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA 51
A. Deskripsi Data 51
B. Pembahasan 72
BAB V PENUTUP 84
A. Kesimpulan 84
B. Saran 86
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Qs. Hud 11/61 3

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu 22

Tabel 4.1 Informan Penelitian 51

Tabel 4.2 Gambaran Umum Data..... 53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian PTSP Palopo

Lampiran II Surat Keterangan Selesai Meneliti

Lampiran III Pedoman Wawancara

Lampiran IV Instrumen Penelitian

Lampiran V Dokumentasi Wawancara Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Palopo

Lampiran VI Dokumentasi Wawancara Kepala Kurikulim dan Guru di SMPN 7 Palopo

ABSTRAK

Sukma Wati, 2025. "*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama 7 Palopo*." Skiripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dodi Ilham Mustaring dan Akbar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo; (2) tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif fenomenologis. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, dan dokumentasi dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo memiliki peran yang sangat penting. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam merancang perencanaan peningkatan mutu, melakukan supervisi dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru, mengelola organisasi sekolah secara efektif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Kepala sekolah juga mendorong motivasi kerja guru melalui pendekatan yang komunikatif dan persuasif. Penerapan kompetensi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, serta semangat guru dalam melaksanakan tugas secara professional; 2) tantangan yang dihadapi yaitu, lemahnya komitmen kerja sebagian guru, rendahnya kreativitas dalam pembelajaran, kurangnya kedisiplinan, dan tingginya beban kerja. adapun solusi yang disaranakan yaitu memberikan arahan dan pendampingan secara personal, melaksanakan evaluasi berkala, memfasilitasi pelatihan guru secara mandiri, mendorong kolaborasi antar guru dalam forum musyawarah, serta menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan dan saling menghargai.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Diverifikasi oleh UPB

ABSTRACT

Sukma Wati, 2025. *"Principal's Managerial Competence in Improving Teacher Performance at SMP Negeri 7 Palopo."* Thesis of Islamic Educational Management Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Dodi Ilham Mustaring and Akbar.

This study aims to examine: (1) the principal's managerial competence in enhancing teacher performance at SMP Negeri 7 Palopo; and (2) the challenges faced by the principal and the recommended solutions for improving teacher performance. A qualitative approach with a descriptive phenomenological method was employed. Data were collected through in-depth interviews and documentation involving the principal, vice principal, and teachers. The findings reveal that: (1) the principal's managerial competence plays a crucial role in improving teacher performance. The principal demonstrates the ability to design quality-improvement plans, supervise and evaluate teachers' tasks, manage the school organization effectively, and foster harmonious working relationships. The principal also motivates teachers through communicative and persuasive approaches. These practices positively impact teachers' sense of responsibility, discipline, and professional commitment; and (2) The challenges encountered include weak work commitment among some teachers, limited creativity in teaching, lack of discipline, and heavy workloads. Suggested solutions comprise providing personalized guidance and mentoring, conducting regular evaluations, facilitating independent teacher training, encouraging teacher collaboration through professional forums, and creating a collegial and respectful work atmosphere.

Keywords: Principal's Managerial Competence, Teacher Performance

Verified by UPB

الملخص

سوكما واتي، 2025. *"الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة في تحسين أداء المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية الحكومية 7 (SMPN 7) فالوفو."* رسالة جامعية، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية جامعة بالوبو الإسلامية الحكومية. بإشراف: دودي إلهام مستارينغ، وأكبر.

يهدف هذا البحث إلى معرفة: 1) الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة في تحسين أداء *المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية الحكومية 7 فالوفو*، 2) التحديات التي يواجهها مدير المدرسة والحلول المقترحة في تحسين أداء *المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية الحكومية 7 فالوفو*. اعتمد هذا البحث المنهج الكيفي باستخدام الأسلوب الوصفي الظاهراتي. جُمعت البيانات من خلال المقابلات المتعمقة، والوثائق من مدير المدرسة، ونائب المدير، والمدرسين. وقد أظهرت نتائج البحث ما يلي: (1) للكفاءة الإدارية لمدير المدرسة دور بالغ الأهمية في تحسين أداء *المدرسين في المدرسة المتوسطة الأولية الحكومية 7 فالوفو*، حيث أظهر المدير قدرته على وضع خطط لتحسين الجودة، والإشراف والتقييم لأداء المدرسين، وإدارة تنظيم المدرسة بفعالية، وبناء علاقات عمل منسجمة. كما شجّع المدير دافعية المدرسين من خلال أسلوب تواصلي وإقناعي، مما أثّر إيجابياً في تعزيز المسؤولية والانضباط وحماس المدرسين في أداء مهامهم باحترافية. (2) أما التحديات التي يواجهها فهي ضعف التزام بعض المدرسين بالعمل، وانخفاض مستوى الإبداع في التعليم، وقلة الانضباط، وكثرة الأعباء الوظيفية. أما الحلول المقترحة فهي: تقديم التوجيه والمرافقة الفردية، إجراء التقييمات الدورية، توفير التدريب المستقل للمدرسين، تشجيع التعاون بين المدرسين في مجالس التشاور، وخلق جوٍّ من الألفة والاحترام المتبادل في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة، أداء المدرسين

تم التحقق من قبل وحدة تطوير اللغة

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja guru yang baik akan mampu memberikan dampak positif terhadap kemajuan sekolah,[1] tentunya harus adanya variabel yang mampu menjadi pemicunya salah satu diantaranya adalah kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah agar menggerakkan guru sehingga memiliki kinerja yang baik. "Kinerja guru ditentukan oleh kompetensi, motivasi dan komitmen yang tinggi untuk melaksnakan tugas". Salah satu parameter kompetensi guru adalah hasil uji kompetensi guru (UKG) untuk mendapatkan kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) atau Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan sehingga mendapatkan pengakuan sebagai guru profesional yang bersertifikasi. Profesionalisme guru terdiri dari penguasaan empat dimensi kompetensi meliputi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Setiap dimensi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mencapai tujuan pengajaran.[2]

Kompetensi guru memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik di sekolah. ia mempunya kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek pada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

---

[1] Article Information, 'Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Siliwangi Ratu Kemala , Miftahul Ulum STAI Siliwangi Garut , Indonesia Kata Kunci : Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah ; Kinerja Guru ; Sekolah Dasar , Ratu Ke', 4.4 (2023).

[2] Abdul Rahman Bakri, Urip Sulistiyo, and Marzul Hidayat, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smk Negeri 11 Muaro Jambi', *Jurnal Education and Development*, 11.3 (2023), 280–86 <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5357>.

Pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar memiliki kinerja yang baik. Memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada tenaga pendidik menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan sertifikasi.[3]

Guru dituntut menjalani profesionalisasi secara terus menerus. Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan yang diajarkannya.[4] Tautan antara keduanya tercermin dalam kinerjanya secara transformasi pembelajaran. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasi oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Adapun standar kompetensi guru adalah suatu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan, dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang pendidik sehingga layak disebut kompeten.[5] Guru mempunyai peran dalam mentrandirmasikan input pendidikan sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesaui dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya

---

[3] Ali Nahruddin Tanal et al., "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint," *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 6, No. 1 (2023): 102-13.

[4] Ananada Muhamd Tri Utama, 'Strategi Kepala Sekolah Mengembangkan Profesionalisme Guru di SMA Islam Terpadu Darul Hasan Padang Sidimpuan', *jurnal Fadillah,*9.3 (2022),356-63.

[5] Mafidapuspadina, Hilal Mahmud, and Nilam Permatasari, 'Evaluasi Kompetensi Guru Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013', *Kelola : Journal of Islamic Education Management*, 5.2 (2020), 99–110 <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/1553>.

peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergatung apa kondisi kompetensi guru.[6]

Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam lembaga pendidikan karena merupakan pemegang puncak pimpinan dan pembuat keputusan. Oleh sebab itu kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang baik sehingga mampu mengelola manajemen pendidikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang ditandai dengan kemampuan manajerialnya sangat mempengaruhi organisasi sekolah, baik sumber daya manusianya maupun sumber daya benda, mesin atau tenaga lainnya. Manajerial kepala sekolah dalam bidang pendidikan merujuk pada pengelolaan seluruh kebutuhan kelembagaan dimana seluruh sistem dan komponen saling berhubungan. Kegiatan manajerial ini adalah rangkaian kegiatan yang dalam prosesnya melibatkan semua sumber daya yang ada dengan melakukan kegiatan yang efektif dan produktif. Selanjutnya dalam mengontrol atau mengawasi kepala sekolah harus selalu melihat ketercapaian tujuan program pendidikan atau kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan. Misalnya terkait dengan pelaksanaan tugas guru, kepala sekolah harus mengawasi perencanaan, pelaksanaan serta penilaian pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru.[7] Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga ia diharuskan memiliki kemampuan *leadershi* yang baik. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi untuk sekolah

[6] Dodi Ilham et al., "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal," *Jurnal Manjemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2021):107

[7] Hery Muljono and Erna Kusumawati, 'Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak', *Jurnal Syntax Admiration*, 4.7 (2023), 966–78 <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.706>.

serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi satu kesatuan yanh utuh serta menjadikan kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.[8]

Kepemimpinan kepala sekolah juga harus kemampuan memengaruhi yang dimiliki seseorang pemimipin akan menentukan cara yang digunakan guru dalam mencapai hasil kerja. seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka.[9] Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan tujuan sekolah harus memiliki kemammpuan administarasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemipinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.[10]

Pemimpin dalam konsep al-Quran disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam, Al-Quran mengakaitkan kepemimpianan dengan hidayah dan pemberi petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajemen agar dapat mengelolah sekolah dengan baik yang meliputi

---

[8] Firmansyah and Kiki Rahma, "Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru," *Jurnal Konsepsi* 11, no. 3 (2022): 430, https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235.

[9] H Mahmud, N P Munir, and A Lestari " Pengaruh Soft Skills Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Kelola : Jornal of* … 7, no. 1 (20220) : 107-20.

[10] Alauddin et al., "Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah" 13, no 3 (2024): 153-59, https:/www. P31.my.id/index.php/konspsi/article/view/378/356.

kemampuan perencanaan, kemampuan organisasi, kemampuan pelaksanaan, dan kemampuan evaluasi.[11] Sebagaimana firman Allah Swt., dalam QS. Hud ayat 61.

وَاِلٰى ثَمُوْدَ اَخَاهُمْ صٰلِحًاۗ قَالَ يٰقَوْمِ اعْبُدُوا اللّٰهَ مَا لَكُمْ مِّنْ اِلٰهٍ غَيْرُهٗۗ هُوَ اَنْشَاَكُمْ مِّنَ الْاَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيْهَا فَاسْتَغْفِرُوْهُ ثُمَّ تُوْبُوْٓا اِلَيْهِۗ اِنَّ رَبِّيْ قَرِيْبٌ مُّجِيْبٌ

Terjemahnya:

> Dan kepada kaum samud (kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, "wahai kaumuku Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagaimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumu (tanah) dan menjadikanmu pemakmuranya, karena itu mohonlah ampunan kepadanya, kemudian bertobatlah kepada-nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-nya) Q.S Hud ayat 61.[12]

Quraish shihab dalam Q.S hud ayat 61, ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia tidak sekedar menciptakan saja, akan tetapi disertai mendidik dan mengembangkanyya, jadi Dia menciptakan manusia ini untuk memakmurkannya dan membangun bumi. Daan dengan demikian, Allah swt, telah menyempurnakan untuk mendidiknya tahap demi tahap dan menganugrahkan fitra berupa potensi yang menjadikan ia mampu mengelolah bumi yang mengalihkannya kepada suatu kondisi dimana ia dapat memanfaatkannya untuk kepentingan hidupnya.[13] Ayat ini memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya mendidik dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Sehinggah pada dasarnya dalam memerikan ilmu dakwah adalah sebuah ajakan, memerintah dan

---

[11] Ana Mujriyanti, Syarfuni, and Mardhatillah, 'Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kota Banda Aceh', *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5.2 (2024), 520–38.

[12] Departemen Agama Ri, *Al-Quran Dan Terjemahan Dengan Trasliterasi Arab-Latin,*

[13] Sarah Dalila Fitri and others, 'Konsep Tujuan Pendidikan Islam Menurut Muhammad Quraish Shihab Dalam Qs Al- Baqarah Ayat 30, Qs Hud Ayat 61, Qs Adz- Dzariyat Ayat 56', *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2.3 (2024), 43–55 <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i3.296>.

memanggil manusia, untuk mewujudkan tujuan dari dakwah itu sendiri, maka dibutuhkan proses belajar dan mengajar didalamnya sesuai dengan tuntutan Allah swt.

Namun, implementasi dari konsep ini adalah tantangan yang dihadapi di lapangan. Di SMP Negeri 7 Palopo, tantangan utamanya adalah bagaimana tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kompetensi kepala sekolah secara tidak langsung mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar dilingkungan sekolah. Sebagai tokoh penting dalam penjaminan mutu pendidikan, kepala sekolah mempunyai kewenangan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menumbuhkan tekad yang tangguh dan menanamkan rasa percaya diri pada guru, staf, dan siswa, membimbing dan mengarahkan mereka sekaligus memberikan dorongan, memberikan contoh, dan berperan sebagai pemimpin. Menjadi sumber inspirasi untuk mendorong sekolah mencapai tujuannya.[14] Tantangan yang muncul bagaimana cara kepala sekolah mengukur efektivitas strategi motivasi yang diterapkan selama ini berfokus kepada sekolah apakah dapat menujukkan secara jelas dampak positif dari program mentoring terhadap peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat permasalahan di SMP Negeri 7 Palopo yang melatar belakang penelitian ini yaitu tantangan terkait permasalahan penerimaan siswa baru setiap tahunya. Jumlah siswa yang mendaftar

[14] Tamrin Fathoni, 'Strategi Pembinaan Dan Pengembangan Kepala Sekolah', *Global Education Journal*, 2.1 (2024), 63–71 <https://doi.org/10.59525/gej.v2i1.326>.

seringkali tidak memenuhi kuota yang diharapkan. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab permasalahan ini yang perlu dianalisis lebih lanjut. Pertama yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah dapat menjadi faktor penting. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, mengelola sumber daya, dan mengembangkan visi sekolah yang menarik dapat mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas sekolah. Selain itu, kinerja guru juga berperan besar. Kualitas pengajaran, inovasi dalam pembelajaran, dan kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dapat mempengaruhi minat siswa dan orang tua untuk memilih SMP Negeri 7 Palopo. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan mencari solusi yang tepat.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa Kepala sekolah berperan besar terhadap kinerja guru yang berdampak pada pelaksanaan pembelajaran. Misalanya, penelitian Dhea Annisa Oktarizka dan Leli Halimah[15] mengungkapkan bahwa Dalam meningkatkan kinerja guru dibutuhkan kemampuan manajerial kepemimpinan. Kemampuan dalam merumuskan program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja baik dengan guru maupun dengan yang lainnya terkait dalam pendidikan suatu kemampuan dalam melakukan evaluasi terhadap program kerja sekolah yang telah dilaksanakan.[16] Selain itu, penelitian lain menyatakan bahwa kemampuan manajerial yang baik diharapkan

[15] Mesi Pradrya Silalahi and Faizal, 'Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar : Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar ':, *Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar*, 1.2 (2022), 59–71.

[16] Mesi Pradrya Silalahi and Faizal, 'Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar : Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar ':, *Jurnal Tonggak Pendidikan Dasar*, 1.2 (2022), 59–71

setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.[17]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo, menginditifikasi strategi kompetensi manajerial kepala sekolah, mengenditifikasi tantangan yang di hadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru. Dan tantangan terkait permasalah penerimaan siswa baru tiap tahunya siswa yang mendaftar seringkali tidak memenuhi kuota yang diharapkan. Secara teoritis, peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatul mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menegah pertama, terutama terkait kompetensi manajerial kepala sekolah dan tantangan yang dihadapi, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah, kepala sekolah, dan guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Palopo.

B. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah bagaimana analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7

[17] Information.

Palopo, pokok rumusan masalah ini terbagi atas dua sub pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo?
2. Bagaimana tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komepetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menemukan, dan menganalisi.

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo?
2. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagi berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menegah pertama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah, khususnya bagi guru dalam hal meningkatkan kinerjanya. Sekolah dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memperbaiki sistem pengajaran yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar

b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peningkatan kinerja guru, sehingga guru dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerjanya dalam pengajaran.

c. Bagi Siswa

Siswa dapat merasakaan manfaat dari peningkatan kerja guru, karena pengajaranya lebih berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan siswa dan siswa dapat melihat perkembangan mereka secara jelas, yang dapat meningkatakan motivasi dan tanggung jawab belajar.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengembangan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah. Selain itu, peneliti akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai apa kompetensi manajerial kepala sekolah dan apa saja tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini juga akan menjadi kontribusi peneliti dalam ranah pendidikan, yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan atau pengembangan program pendidikan dimasa depan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian sebelumnya untuk meperoleh posisi penelitian ini yang berkaitan dengan penelitian serupa yang telah diteliti oleh peneliti lain. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesamaan objek penelitian dan menentukan letak perbedaan dengan penelitian yang ada. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Riview 15 penelitian terdahulu, ditemukan penelitian yang relevan yang telah dilakukan sebelumnya. Pertama beberapa penelitian, membahas mengenai Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Laili Komariyah, dkk dengan meneliti "Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sidoarjo ". [1] Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Waluya Wahid Utama, dkk "Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bandung ".[2] Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jeihan Zhahira 1, dengan judul penelitian "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 2 Malang".[3] Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nevrika Amanda Pangestuti

[1] Mulyono Mulyono, Laili Komariyah, and Widyatmike Gede Mulawarman, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Kurikukum Merdeka', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3.December (2023), 183–94 <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2994>.

[2] Waluya Wahid Utama, Engkus Kuswarno, and Radjamansyah Radjamansyah, 'Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP BPI Dan SMP Pasundan 1 Kota Bandung', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.3 (2022), 752–60 <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.461>.

[3] Rahman Tanjung and others, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4.4 (2021), 291–96 <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>.

dkk, dengan judul Implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Kedua penelitian yang membahas mengenai pengaruh/penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lutfiatul Azkia, dkk dengan judul penelitian "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandung".[4] Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dian Ardiansah, dkk dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Surabaya".[5] Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Intan Prihatanti, dengan judul penelitian "Kompetensi Manjaerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Yogyakarta".[6] Ketiga penelitian yang membahas tentang kompetensi manajerial madrasah, seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh A. Faisol Amir, dkk dengan judul penelitian "Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MA An Nawari ". [7] Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Beny Sintasari, dkk dengan judul penelitian "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Peningkatkan Kinerja Guru MTs

[4] Lutfiatul & Rahman Azkia, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 8.4 (2022), 1499–1507 <https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v8i4.381.>.

[5] Agus Tamami and Lutfiatul Azkia, 'Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Tahfizh Al-Basyir Bogor', *Tadbiruna*, 1.2 (2022), 64–71 <https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v1i2.273>.

[6] Yanuar Intan Prihatanti, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik Principal ' s Managerial Competence in Improving Teacher Performance at SMK Hasan Jufri Bawean Gresik', 4.3 (2024), 1718–27.

[7] A. Faisol Amir dan Ashari, 'Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MA An Nawari Desa Seratengah Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep', *Jurnal Nakula : Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial*, 2.1 (2024), h. 159.

Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang,". [8] Keempat penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Hardiana Mulia Supriadi, dkk dengan judul penelitian "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMPN 33 Kota Bandung".[9] Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Edy Syahputra, dkk judul penelitian "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat."[10] Kelima penelitian yang membahas tentang motivasi dan strategi kepala sekolah seperti, penelitian yang dilakukan oleh Tati Sudiarthi, dengan judul penelitian "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial kepala Sekolah di ".[11] kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andy Prasetyono, dkk judul penelitian "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru ."[12] Keenam penelitian yang membahas tentang kompetensi manajerial dan kompetensi guru seperti, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman, dengan judul penelitian "Kompetensi Manajerial kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". [13] Kemudian penelitian yang dilakukan oleh

---

[8] Beny Sintasari and Baiq Khaerani, 'Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang', *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1.2 (2023), 98–109 <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1309>.

[9] Herdiana Mulia Supriadi, Supyan Sauri, and Suharyanto H. Soro, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di SMPN 3 Dan SMPN 33 Kota Bandung', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.3 (2022), 705–13 <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.455>.

[10] Edy Syahputra and others, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6.2 (2023), 156–61 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634>.

[11] Tati Sudiarthi, 'Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah', *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1.2 (2022), 74–79 <https://doi.org/10.56916/ejip.v1i2.21>.

[12] Peningkatan Kinerja Guru, 'Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri', *Jurnal Manajemen P*, 12.1 (2023), 117–29.

[13] Bakri, Sulistiyo, and Hidayat.

Rahmaniah, Akmaluddin, Mukhlisuddin, dengan judul penelitian "Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru".[14]

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, terkait kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagian besar yang dilakukan di daerah Jawa dimana penelitianya dilakukan di (MA An Nawari Desa Seeratengah Kecematan Bluto Kabupaten Sumenep)[15], (SMP AL Islam Kartasura) [16], (MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang) [17], (SMP Pasundan 1 kota Bandung) [18] ,(SMK Hasan Jufri Bawean Grasik)[19] ,(SMPN 33 Kota Bandung)[20], (SMA Serba Bakti Suryalaya)[21],. Selain di Jawa penelitan lainya terdapat di daerah

[14] R Rahmaniah, A Akmaluddin, and ..., 'Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pada Sekolah Penggerak SMP Kota Banda Aceh', *... Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5.4 (2024), 1002–16 <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2244%0Ahttps://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2244/1298>.

[15] A.Fasiol Amir dan Ashari, Manajerial Kepala Madrash Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MA An Nawari Desa Seratengah Kecematan Bluto Kabupaten Sumenep', *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial,* 2.1 (2024).

[16] Nevrika Amanda Pangestuti and Triono Ali Mustofa, 'Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SMP Al-Islam Kartasura', 13.2 (2024), 1701–10.

[17] Beny Sintasari and Baiq Khaerani,'Kompetensi Manjerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Mts Miftahul Ulum Cermenen Ngoro Jombang,'*At Tadbir: Islamic Education Management Journal,* 1.2(2023),98-109<https://doi.org/10.544337/attadbir.v.Ii2.1309>.

[18] Waluya Wahid Utama, Engkus Kuswarno, and Radjaminsyah Radjaminsyah, Implimintasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dfi SMP BPI Dan SMP Pasundan 1 Kota Bandung', *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,* 5.3(2022), 752-60<https://doi.org/10.54371/Jiip.v5i3.461>

[19] Yunar Intan Prihatanti,'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik *Principal' s Managerial Competence in Improving Teacher Performanace at* SMK Hasan Jufri Bawean Gresik', 4.3(2024),1718-27

[20] Herdiana Mulia Supriadi, Supya Sauri, and Suharyanto H. Soro, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menegah Pertama Di SMPN 3 Dan SMPN 33 Kota Bandung '*JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,* 5.3 (2022), 705-13<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.455>

[21] Agus Tamami and Lutfiatul Azkia,' Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Tahfizh Al-Basyir Bogor', *Tadbiruna,* 1.2 (2022),64-71<https:/doi.org/10.51192/tadbiruna.vIi2.273>

Sumatra, tepatnya di (SMK Negeri 1 Muaro Jambi) [22] ,(SMA Negeri 1 Stabat) [23], (SMP Negeri Kota Banda Aceh) [24],. Adapun di pulau kalimantan tepatnya di (SD YPPSB 2 Kecematan Sangatta Utara) [25]. Sehinggah dapat disimpulkan bahwa penelitian diatas kebanyakan dilakukan didaerah jawa dan luar sulawasi sehingga peneliti melakukan penelitian di daerah sulawesi selatan tepatnya di kota Palopo.

Terkait penelitian yang membahas mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah menunjukkan hasil penelitian yang menujukkan bahwa Seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik mencakup berbagai aspek, antara lain: planning, organizing, actuating, dan evaluating, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Adapun indikator kinerja guru antara lain: kemampuan perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan kemampuan remidial atau pengayaan. Ketika seorang kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang baik dan dapat meningkatkan kinerja guru disekolahnya maka pendidikan di sekolah akan tercapai sesuai dengan tujuan dari kurikulum merdeka belajar.[26] Kemudian penelitian lainnya menujukkan bahwa hasil penelitian terkait kompetensi manajerial kepala

---

[22] Bakri, Sulistiyo, and Hidayat.

[23] Edy Syahputra and others.'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat',*Maneggio:Jurnal Ilmiah Mgister Manajemen,* 6.2(2023),156-61<https:/doi.org /10.30596/maneggio.v6i2.16634>

[24] R Rahmaniah, A Akmaluddin, and ..., 'Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pada Sekolah Penggerak SMP Kota Banda Aceh', *... Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5.4 (2024), 1002–16 <htt

[25] Mulyono Mulyono, Laili Komariyah, and Widyatmike Gede Mulawarman.'Kompetensi Manjerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Kurikulum Merdeka,'*Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan,* 3. December (2023),183-94<httsp://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2994>.

[26] Mulyono Mulyono, Laili Komariyah, and Widyatmieke Gede Mulawarman, 'Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD YPPSB 2 Kecamatan Sangatta Utara Di Era Kurikulum Merdeka', *Al Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiya*, 8.3 (2024), 1303 <https://doi.org/10.35931/am.v8i3.3751>.

sekolah adalah (1) Perencanaan telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang berlaku, (2) Pengorganisasian dilakukan secara berimbang dengan mengutamakan kinerja, kompetensi dan daftar urut kepangkatan, (3) Pelaksanaan kompetensi manajerial dengan mengupayakan pembelajaran yang efektif, (4) Evaluasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan melaksanakan monitoring evaluasi setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan, membuat pelaporan pelaksanaan program dan menindak lanjuti hasil evaluasi, (5) terdapat faktor pendukung dan penghambat bagi kepala sekolah, (6) Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan revitalisasi MGMP dan MKKS, peningkatan profesionalisme, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, (7) Dampak implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah di dua sekolah tersebut kinerja guru sangat baik.[27] Kemudian penelitian lainnya menunjukkan bahwa implementasi supervisi akademik oleh kepala sekolah telah efektif dalam meningkatkan kemampuan mengajar, profesionalisme, dan mengelola pembelajaran oleh guru, sehingga tercapai peningkatan kompetensi guru.[28]

Ditemukan penelitian yang membahas mengenai pengaruh/penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, seperti hasil penelitian yang menujukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sedang, dengan

---

[27] Waluya Wahid Utama, Engkus Kuswarno, and Radjamansyah.'Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP BPI Dan SMP Pasunda 1 Kota Bandung', *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,* 5.3(2022),752-60<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.461>.

[28] Tati Sudiarthi.'Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Mananjerial Kepala Sekolah', *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan,* 1.2 (2022), 47-79<http://doi.org/10.56916/ejip.vIi2.21>.

skor rata-rata 128, dan kinerja guru tinggi, dengan skor rata-rata 133,1 Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja menunjukkan hasil sebagai berikut: Analisis data dengan R-Square nilai 0,300. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah SMP Tahfizh Al-Basyir Bogor berpengaruh terhadap kinerja guru dan signifikansi t sebesar 2,777.[29] Kemudian hasil penelitian lainnya menujukkan bahwa (1) Kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA Serba Bakti Suryalaya berada pada kategori sangat baik dengan presentase 88,53%, (2) Kinerja guru di SMA Serba Bakti Suryalaya berada pada kategori baik dengan presentase 78,48%, (3) Dengan membandingkan nilai $t\ hitung$ dengan $t\ tabel$ pada taraf α = 5% maka diperoleh nilai $t\ hitung > t\ tabel$ (3,581 > 2.048) yang berarti bahwa $H0$ ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Serba Bakti Suryalaya.[30] Kemudian hasil penelitian lainnya menujukkan 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

[29] Lutfiatul & Rahman Azkia. ‘ Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru’, *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 8.4 (2022), 1499-1507<https://doi.org/10.31943/jurnal- risalah.v8i4.381>

[30] Agus Tamami and Lutfiatul Azkia,’ Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Tahfizh Al-Basyir Bogor’, *Tadbiruna,* 1.2 (2022),64-71<https:/doi.org/10.51192/tadbiruna.vIi2.273>

memperkuat pelatihan manajerial bagi kepala sekolah dan meningkatkan fasilitas, serta sumber daya guna mendukung pengembangan kinerja guru.[31]

Berikutnya hasil penelitian yang membahas mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah, sebagaimana hasil penelitian menujukkan bahwa Manajerial kepala madrasah sangat berpengaruh pada peningkatan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional yang hal ini akan berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum.[32] Sementara itu dari hasil peneliti lainnya menujukkan kompetensi manajerial kepala madrasah melibatkan berbagai aspek, termasuk kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan memiliki kinerja yang baik. Guru mampu membuat perangkat pembelajaran, mengelola proses pembelajaran secara efektif dengan memanfaatkan media dan fasilitas sekolah, serta melakukan penilaian. Kompetensi manajerial kepala madrasah telah mampu meningkatkan kinerja guru karena telah menerapkan indikator madrasah yang mengacu pada *input, proses, output dan outcome* madrasah.[33]

---

[31] Yanuar Intan Prihatanti.' Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik Principal' s *Managerial Competence in Improving Teacher Performance at SMK Hasan Jufri Baewan Gresik',* 4.3(2024), 1718-27.

[32] A.Fasiol Amir dan Ashari, 'Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MA An Nawari Desa Seratengah Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep',*jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa DAN Ilmu Sosial,*2.1 (2024),h.159.

[33] Beny Sintasari and Baiq Khaerani.' Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang', *At Tadbir: Islamic Education Management Journal,* 1.2(2023),98-109<https://doi.org/10.54437/attdbir.vIi2.1309>.

Kemudian hasil penelitian yang mengeksplor tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dari hasil penelitian menujukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara positif dapat meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen yang tepat, aplikasi gaya kepemimpinan yang sesuai dan juga pemberian motivasi kepada guru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, adanya keterbatasan metode yang dilakukan dalam studi yang dilakukan dan juga perlunya pengembangan keilmuan yang signifikan untuk studi lebih lanjut dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah.[34] Sementara itu dari hasil penelitian lainnya menujukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif (telling) dalam meningkatkan kedisiplinan,(2) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling) dalam meningkatkan motivasi kerja guru,(3) kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan delegatif (delegating) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, dan (4) kepala sekolah menghadapi beberapa kendala, seperti menurunnya kedisiplinan guru, kurangnya motivasi kinerja guru, dan rendahnya rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran.[35]

Penelitian tentang motivasi dan strategi kepala sekolah, dari hasil penelitian menujukan bahwa motivasi guru meningkat dari siklus I ke siklus II. Demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kinerja guru

---

[34] Herdian Mulia Supriadi, Supyan Sauri, and Suharyanto H. Soro,'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menenegah Pertama Di SMPN 3 Dan SMPN 33 Kota Bandung',*JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* , 5.3 (2022), 705-13<https:/doi.org/10.54371/jiip.v5i3.455>.

[35] Edy Syahputra and others.'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat',*Maneggio:Jurnal Ilmiah Mgister Manajemen,* 6.2(2023),156-61<https:/doi.org /10.30596/maneggio.v6i2.16634>

SDN Sagara Kabupaten Majalengka.[36] Kemudian hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa: 1) Kepala sekolah memberikan pembinaan kedisiplinan dan teladan yang dimasukan dalam kegiatan perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. 2) Kepala sekolah melaksanakan kegiatan seminar dan pelatihan, melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, mengadakan supervisi akademik dengan rutin, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai yang masuk dalam kegiatan pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. 3) Kepala sekolah melakukan evaluasi pada aspek perencanaan dan pelaksanaan kegiatan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kembangarum 1 Mranggen.[37] Disamping penelitian lainnya yang membahas mengenai kompetensi manajerial dan kompetensi guru, dari hasil penelitian menujukkan bahwa Hasil bahwa SMP Negeri 2 berupaya meningkatkan kompetensi pedagogik dengan pelatihan, workshop dan IHT. Sedangkan pada SMP IT Nurul Ishlah selalu upgrade dalam segala hal, diskusi, budaya refleksi dan evaluasi. Persamaan kedua tersebut adalah: sama sama memberi pelatihan, workshop. Perbedaannya adalah pada SMP Negeri 2 guru yang di miliki berstatus PNS sedangkan SMP IT Nurul Ishlah hanya guru honorer Yayasan.[38]

---

[36] Tati Sudiarthi.'Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Mananjerial Kepala Sekolah', *Edukasiana: Jurnal Inovasi Pendidikan,* 1.2 (2022), 47-79<http://doi.org/10.56916/ejip.vIi2.21>.

[37] Peningkatan Kinerja Guru,'Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri ', *jurnal Manajemen P,*12. 1 (2023), 117-29.

[38] R Rahmaniah, A Akmaluddin, and ..., 'Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pada Sekolah Penggerak SMP Kota Banda Aceh', *... Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5.4 (2024), 1002–16 <htt

Berdasarkan 15 penelitian yang telah peneliti sebutkan diatas, berikut ini disajikan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Laili Komariyah, Wadyatmieke, "Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatakan Kinerja Guru SD YPPSB 2 Kecematan Sangatta Utara di Era Kurikulum Merdeka"	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama berfokus pada implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan menuggunakan pendekatan fenamenologi. Perbedaan: penelitian berfokus pada impelementasi sedangankan penelitian ini berfokus pada analisis.
2	A. Faisol Amir, Ashari, "Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatakan Kompetensi Guru di MA An Nawari Desa Seeratengah Kecematan Bluto Kabupaten Sumenep"	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama menggunakan pendekatan fenamenologi untuk memahami kompetensi guru. Perbedaan: penelitian berfokus pada tingkat MAAn sedangkan penelitin ini berfokus pada tingkat SMP.
3	Jeihan Zhahira1, Shalahudin, Jamilah, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru"	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama mengunakan pendekatan fenamenologi untuk memahami kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Perbedaan: penelitian lebih berfokus pada keterampilan menajerial sedangkan penelitian ini berfokus untuk menganalisis.
4	Nevrika Amanda Pangestuti, Triono Ali Mustofa, "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Al-Islam Kartasura"	Kualitatif (pendekatan fenomenologi)	Persamaan: sama -sama menggunakan pendekatan fenomenologi untuk meningkatkan kompetensi guru. Perbedaan: Peneliti lebih berfokus pada implementasi supervisi akademik sedangkan penelitian ini berfokus pada kompetensi manajerial kepala sekolah.
5	Tati Sudiarthi, "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama menugunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenamanologi untuk meningkatkan kinerja guru.

	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah"		Perbedaan: penelitian lebih berfokus pada motivasi kinerja guru sedangkan penelitian ini berfokus kepada kinerja guru.
6	Abdul Rahman, Urip Sulistiyo, Marzul Hidayat, "Kompetensi Manajerial kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Muaro Jambi".	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama meneliti kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Perbedaan: penelitian dilakukan di SMK sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP.
7	Beny Sintasari, Baiq Khaerani, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang".	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama- sama mengunakan penelitian kualitatif dengan pendekatakan fenamenologi. Perbedaan: penelitian dilakukan di MTs sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP
8	Waluya Wahid Utama, EngkusKuswarno, Radjamansyah "Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP BPI dan SMP Pasundan I Kota Bandung"	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama- sama meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Perbedaan: peneliti lebih berfokus pada penerapan sedangan penelitian ini berfokus pada kompetensi manajerial dan kinerja guru.
9	Lutfiatul Azkia, Imas Kania Rahman, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru".	Kuantitatif	Persamaan: sama-sama meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah Perbedaan: peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenamenologi.
10	Andy Prasetyono, Titik Haryati, I Made Sadana, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri.	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenamenologi. Perbedaan: peneliti lebih berfokus pada strategi di sekolah dasar sedangan penelitian ini lebih berfokus pada kompetensi manajerial dan dilakukan di SMP.
11	Yanuar Intan Prihatanti, "Kompetensi Manajerial Kepala	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama- sama meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

	Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik".		Perbedaan: penelitian dilakukan di SMK sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP.
12	Herdiana Mulia Supriadi, Supyan Sauri, Suharyanto H. Soro, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 dan SMPN 33 Kota Bandung".	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama menggunakan penelitian kualitiatif dengan pendekatan fenamenologi Perbedaan: peneliti lebih berfokus kepada peran kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.
13	Dian Ardiansah, Sita Amirah Makarim, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Serba Bakti Suryalaya".	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah. Perbedaan: penelitian dilakukan di sekolah SMA sedangakan penelitian ini dilakukan di SMP.
14	Rahmaniah, Akmaluddin, Mukhlisuddin, "Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru pada Sekolah Penggerak SMP Kota Banda Aceh".	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenamenologi. Perbedaan: peneliti lebih berfokus kepada pedagogik guru pada sekolah penggerak sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
15	Edy Syahputra, Risto Luri Pristiani, Tianovida Siregar, Kustoro Budiarta, Hasyim. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat".	Kualitatif (pendekatan fenamenologi)	Persamaan: sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenamenologi Perbedaan: peneliti ini lebih berfokus kepada gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penelitian ini berokus kepada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Deskripsi Teori

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

a. Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Rostiani dan othres kompetensi kepala sekolah terbagai menjadi beberapa kompetensi yaitu, Kompetensi kepribadian, Kompetensi Manajerial, kompetensi kewirausahaan, Kompetensi Supervisi, dan Kompetensi sosial. Dari lima kompetensi tersebut permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru adalah kepala sekolah belum dapat melaksanakan kompetensi manajerial yaitu memimpin sekolah dalam rangka pendayahgunaan sumber daya sekolah secara optimal yaitu salah satu nya kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah.[39]

Menurut Dessler dan Mulyasa Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola atau memanajemen sekolah secara efektif dan efisien termasuk dalam perencanaan, pengaraahan, dan pengawasaan, serta dalam hal membangun hubungan dengan masyarakat. Nur Aedi menyebutkan bahwa Kepala Sekolah sebagai manajer memiliki peran dalam menetukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Emron, Yohny, dan Imas mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Wibowo kompetensi adalah

[39] Meta Rostiani and others, 'Implentasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Ciapus 2 Kabupaten Bandung', *Journal for Islamic Studies*, 6.2 (2023), 452–62 <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.545.Implementation>.

pengetahuan dan keterampilan yang melandasi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang didukung oleh etos kerja.[40]

Kepala sekolah yang kompeten secara manajerial tidak hanya mampu mengelola administrasi sekolah, tetapi juga menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif. Menurut Fayol dalam bukunya *General and Industrial Management* menyatakan bahwa terdapat empat kemampuan untuk mencakup kompetensi manjerial kepala sekolah diantarnya adalah:

1. Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan proses menentukan tujuan, merumuskan strategis, dan menyusun langkah-langkah yang diperlukan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah harus mampu merencanakan kegiatan, mulai dari program peningkatan kompetensi guru hingga pengelolaan sumber daya sekolah, sehingga semua kegiatan berjalan terstruktur dan terarah.

2. Organizing (Mengorganisasikan)

Pengorganisasian berfokus pada penentuan struktur organisasi, pembagian tugas, dan alokasi sumber daya secara tepat. Kepala sekolah perlu mengirganisir tenaga pendidik dan staf, menetapkan tanggung jawab yang jelas, serta memastikan koordinasi antaranggota sekolah berjalan baik agar semua proses pembelajaran dapat berlangsung optimal.

[40] Siti Nurani, Ety Syarifah, and Agus Joko Purwanto, 'Hubungan Kompetensi Manajerial Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Inovasi Pembelajaran', *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 8.1 (2024), 1835–45 <https://doi.org/10.30738/tc.v8i1.17192>.

3. Controlling/Evaluating (Mengendalikan dan Mengevaluasi)

Pengendalian dan evaluasi berkaitan dengan pemantauan pelaksanaan kegiatan, membandingkan hasil dengan rencana, serta mengambil tindakan korektif bila terjadi penyimpangam. Kepala sekolah menerapkan fungsi ini melalui supervisi kelas, penilaian kinerja guru, dan pemberian umpan balik untuk memastikan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah.

4. Directing/ Actuating (Memberikan Arahan dan Motivasi)

Pengarahan mencakup pemberian arahan, motivasi, dan bimbingan kepala anggota organisasi agar tujuan tercapai. Kepala sekolah berperan memberikan arahan dalam rapat guru, memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membimbing mereka dalam penerapan metode mengajar dan inovatif.[41]

Menurut teori Jeihan Zhahira kompetensi manajerial kepala sekolaah adalah kemampuan sekolah dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan guru serta kegiatan sekolah secara efektif, Jeihan Zahira menekankan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dalam supervisi, evaluasi, dan pengembangan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan.[42]

[41] Fayola, Henri. *General and Industrial Management*. London: Piman,1916

[42] Jeihan Zhahira, *Strategi Manjerial Kepla Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru, Malang: UB Press, 2024*

Adapun teori yang dikemukakan oleh Henry Fayol, yang menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*commanding*), koordinasi (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*). Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi ini dalam konteks pengelolaan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.[43]

b. Tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah lembaga merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu lembaga pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan melihat perubahan dan mengetahui tantangan apa saja yang dihadapinya dalam meningkatkan kinerja guru serta melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik merupakan hal yang harus dimiliki seorang kepala sekolah.[44]

Adapun teori yang dikemukakan oleh Fred E. Fiedler menegaskan bahwa efektifivitas dengan satu gaya kepemimpinan yang berlaku universal, melainkan harus disesauaikan dengan kondisi dan situasi organisasi. oleh karena itu seorang pemimpin, termasuk kepala sekolah, dituntut untuk adapatif dalam menghadapi berbagai tantangan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Adapun empat tantangan yang dikemukakan yaitu:

---

[43] Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.

[44] Putra and Nurfauziah, 'P2M STKIP Siliwangi P2M STKIP Siliwangi', *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi P2M STKIP Siliwangi*, 5.2 (2018), 1–6.

1. Keterbatasan Sumber Daya

Kepala sekolah sering berhadapan dengan keterbatasan tenaga pendidik, kualitas guru yang veragam, maupun anggaran yang terbatas. Dalam situasi tersebut kepala sekolah dituntut untuk mengopyimalkan sumber daya yang ada melalui menajemen yang tepat dan strategi pembinaan guru.

2. Keterbatasan sarana dan fasilitas

Tidak semua sekolag memiliki sarana pembelajaran yang memadai, baik dari segi ruang kelas, media pembelajaran, maupun teknologi. Teori kontingensi menekankan bahwa kepala sekolah perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi nyata, misalnya dengan memotivasi guru agar lebih kreatif dalam memanfaatkan fasilitas sederhana yang tersedia.

3. Perubahan kebijakan dan regulasi

Dunia pendidikan sangat dinamis, kebijakan pemerintah sering berubah seiring perkembangan zaman. Hal ini menjadi tantangan bagai kepala sekolah untuk menejemahkan kebijakan baru, melakukan sosialisasi, serta mendampingi guru agar dapat beradaptasi dengan perubahan tanpa menurunkan kualitas kinerjanya.

4. Tuntutan tugas yang kompleks

Guru tidak hanya dituntut mengajar, tetapi juga melakukan administrasi, mengikuti pelatihan, serta memenuhi standar penilaian yang semakin kompleks. Kepala sekolah harus memapu menyeimbangkan tuntutan ini dengan memberikan

dukungan, supervisi, dan strategi manajerial agar bebam kerja guru tidak menurunkan kinerjanya.[45]

2. Kinerja guru

a. Pengertian kinerja guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Dalam konteks ini, kualitas kinerja guru tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga menunjukkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan akademik dan sosial siswa. Mereka juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi siswa untuk belajar dengan semangat. Sebagai contoh, guru yang memiliki kinerja yang baik akan dapat mengidentifikasi kebutuhan individu setiap siswa dan memberikan pendekatan yang sesuai untuk membantu mereka mencapai potensi maksimal.

Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior,* kinerja merupakan konsep penting dalam perilaku organisasi yang menggambarkan sejauh mana seseorang menggambarkan sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tugasnya. Robbins menegaskan bahwa kinerja tidak muncul kebetulan, melainkan merupakan hasil interkasi dari beberapa faktor utama yaitu:

[45] Fred E. Fiedler, A *Theary Of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill 1967) h.xx.

1. Kemampuan individu

Dimana kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki seorang guru untuk melaksanakan pekerjaannya. Guru yang memiliki kemampuan tingga akan lebih mudah menyusun rencana pembelajaran, menguasai materi ajar, serta melaksanakan proses belajar mengajar dengan efektif.

2. Motivasi

Motivasi menurut Robbins adalah dorongan yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik (panggilan hati untuk untuk mendidik) maupun ekstrinsik (penghargaan, dukungan dari kepala sekolah, insentif), akan lebih bersemangat dan konsisiten dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerjanya lebih optimal.

3. Dukungan lingkungan

Dukungan lingkungan adalah kondisi yang memungkinkan individu menyalurkan kemampuan dan motivasinya. Dalam konteks guru, dukungan lingkungan dapat berupa fasilitas sekolah yang memadai, iklim kerja yang harmonis, serta kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.[46] Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memberikan dukungan yang kontinu kepada guru agar mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka dan memberikan dampak positif yang besar bagi peserta didik.[47]

---

[46] Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior. New Jersey*: Prentice Hall.

[47] Bambang Setyowibowo and Jaenullah Jaenullah, 'Kontribusi Persepsi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sapuran, Wonosobo', *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, 2.2 (2024), 108–20 <https://doi.org/10.51214/ijemal.v2i2.1009>.

Sedangkan menurut Syaiful Sagala Guru dalam melaksanakan kinerjanya dituntut untuk memiliki kemampuan profesional, yang dapat merancang pembelajaran yang berarti guru wajib menyiapkan perangkat pembelajaran, silabus, dan RPP yang sesuai dengan kurikulum, selain itu seorang guru juga harus melaksanakan pembelajaran dengan metode yang tepat, menarik, serta menyesuaikan dengan kebutuhan siswa, dan melaksanakan evaluasi dari hasil belajar siswa. Serta membangun hubungan sosial dengan siswa, orang tua, dan masyarakat.[48] Guru tidak hanya dituntut mengajar, tetapi juga melaksanakan peran profesional secara menyeluruh untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sedangkan menurut Supardi, kinerja guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang mencakup kedisiplinan dalam hal kehadiran, waktu mengajar, dan menyelesaikan tugas, serta tangung jawab yang berarti kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan mendidik dan membimbing siswa dan kerja sama yang berati membangun komunikasi dan kolaborasi dengan kepala sekolah, sesama guru, siswa, serta orang tua.[49]

b. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut Nurul Hidayati Murtafiah bahwa salah satu kunci sukses dari peningkatan mutu pendidikan adalah dengan melakukan manajemen pengendalian kinerja terhadap tenaga pendidik. Manajemen pengendalian kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengkuti pelatihan keahlian pada bidang masing-masing, mengikuti berbagai forum kajian keilmuan yang dapat menambah

[48] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 87.

[49] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), H.124

pengetahuan dan pengalaman. Kurangnya dukungan dan supervisi yang memadai bagi guru juga menjadi masalah dalam meningkatkan kinerja mereka.[50]

Nawawi menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi yang menjadi salah satu sumber daya untuk menjaga, memelihara, memajukan dan mengembangkan organisasi secara dinamis sesuai dengan tujuannya. Bentuk komunikasi tersebut saling mengisi, artinya melakukan komunikasi dari hati ke hati dalam momen dan tempat tertentu. Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu menyampaikan sumber informasi di sekolah yang sangat dibutuhkan oleh guru-guru, agar informasi yang disampaikan dapat terlaksana.

Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru yaitu komunikasi antar pribadi dan komunikasi dalam memecahkan masalah yang mungkin timbul dalam pembelajaran guna meningkatkan prestasi belajar siswa. Bentuk tanggung jawab guru dalam pembelajaran, meliputi: sebagai pengajar, pembimbing, administrator kelas, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan masyarakat. Guru juga bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku, amalan anak didik, tanggung jawab terhadap dirinya, teman sekerjanya, kepala sekolah, orang tua peserta didik maupun dengan yang lainnya.[51]

Kepala sekolah yang kreatif menciptakan lingkungan inovatif, di mana guru diberi kesempatan untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan

---

[50] Ahmad Rinaldi Siregar and others, 'Program Manajamen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2.1 (2024), 90–95 <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdsk>.

[51] No Juli and others, 'Jmpai+Vol+2+No.+4+Juli+2024+Hal+407-415', 2.4 (2024).

kebutuhan siswa. Misalnya, kepala sekolah yang mempromosikan digitalisasi dan pembelajaran berbasis riset mengintegrasikan teknologi dan relevansi praktik dalam proses pendidikan, yang merupakan elemen penting dalam teori pendidikan kontekstual. Menurut Sanusi pendekatan pendidikan kontekstual melibatkan strategi pembelajaran yang memungkinkan siswa menghubungkan materi pelajaran dengan pengalaman sehari-hari mereka.

Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sebagai inovator yang mengintegrasikan kreativitas, integratif, dan keteladanan sangat sesuai dengan tujuan pendidikan kontekstual, yaitu meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Temuan bahwa kreativitas kepala sekolah meningkatkan kinerja guru pentingnya kreativitas dalam kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Kreativitas kepala sekolah memberikan dorongan bagi guru untuk mengembangkan kompetensi mereka melalui pelatihan, kolaborasi, dan diskusi yang berorientasi pada pemecahan masalah. Hal ini meningkatkan kinerja guru, karena mereka didukung untuk menjadi lebih inovatif dalam mengelola pembelajaran. Kreativitas tidak hanya mendorong pembaruan metode pembelajaran tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik guru untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif bagi siswa.

Peran integratif kepala sekolah, yang mengaitkan tugas-tugas guru sebagai bagian dari sistem yang sinergis, juga mencerminkan pendekatan kontekstual. Penggunaan pendekatan integratif ini menciptakan sinergi antara tujuan individu dan kolektif, sehingga kinerja guru dapat meningkat secara signifikan. Guru yang

terlibat dalam perencanaan kurikulum dan sesi kolaborasi merasa memiliki tujuan yang sama, yang mendorong semangat kerja tim dan kualitas pengajaran. Peran integratif kepala sekolah menggambarkan kepemimpinan yang holistik, di mana tugas guru dipandang sebagai bagian dari sistem yang saling berhubungan. Melibatkan guru dalam perencanaan kurikulum dan memberikan pelatihan kolaboratif menciptakan lingkungan kerja yang koheren dan mendukung.

Keteladanan kepala sekolah memperkuat pengaruhnya sebagai inovator dengan menunjukkan bagaimana nilai-nilai profesionalisme, komitmen, dan adaptabilitas dapat diterapkan dalam praktik sehari-hari. Kepala sekolah yang menjadi panutan dalam menerapkan teknologi dan metode pembelajaran baru memberikan inspirasi langsung kepada guru. Keteladanan ini tidak hanya membangun kepercayaan tetapi juga memberikan contoh nyata bagaimana inovasi dapat diterapkan secara praktis, mendorong guru untuk mengikuti jejak mereka.[52]

3. Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Menurut Adzkia Dalam meningkatkan kinerja guru agar lebih profesional tidak terlaksana secara asal-asalan, ada beberapa faktor yang yang mempengaruhhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal tergantung pada kemampuan guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal yang akan mempengaruhi ialah kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajemen, sarana dan prasarana, dan perlengkapan belajar.

[52] Universitas Mulawarman, Universitas Mulawarman, and Universitas Mulawarman, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Samarinda : Sebuah Studi Kualitatif', 4.2 (2024), 135–46.

Kepala sekolah sendiri mempunyai peranan sangat penting di dalam lembaga pendidikan mengingat posisinya secara struktural sebagai legal formal memiliki kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang di pimpinnya, seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para pendidik termasuk tenaga kependidikan yang berada dibawah kewenangannnya. Guru akan baik kinerjanya jika kepala sekolah senantiasa membina dan membimbingnya. Mengingat bahwa guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam pendidikan dan merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap pimpinan mampu menjadi pendorong dan penggerak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.[53]

kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisir dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Kompetensi manajerial kepala sekolah sangat penting untuk kemajuan dan kualitas lembaga. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan

[53] Umi Kulsum, Amilda Amilda, and Dian Safitri, 'Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di MAN 1 Palembang', *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8.1 (2024), 40–51 <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i1.1958>.

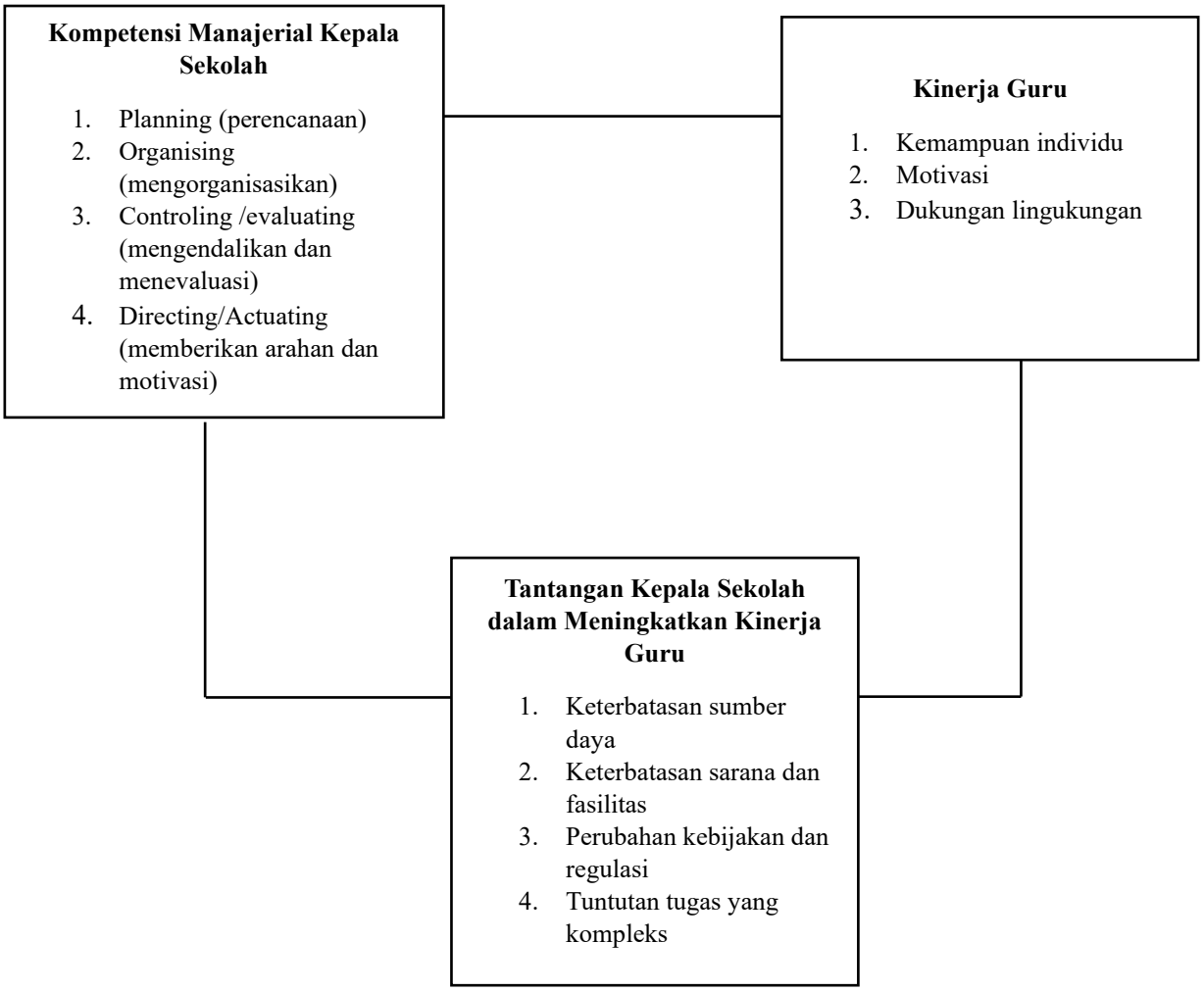
siswa sejalan dengan tujuan pendidikan nasional. kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Di sebuah institusi pendidikan, performa guru merujuk pada kemampuan mereka untuk menunaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dengan menggunakan pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Kinerja mencakup keinginan guru untuk mencapai keberhasilan, motivasi untuk terlibat dalam tugas dan tanggung jawab, dan kemauan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penting bagi kepala sekolah untuk memiliki kompetensi manajerial yang baik agar tujuan institusi dapat tercapai. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memberikan motivasi dan dorongan kepada guru agar mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Oleh karena itu, performa guru juga merupakan penentu kualitas institusi pendidikan. Kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor kompetensi manajerial kepala sekolah agar kinerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan.[54]

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu konsep atau alur gambaran pemikiran yang disusun secara sistematis untuk menujukkan hubungan antara variabel yang diteliti. melalui kerangka pikir, penelitian dapat terarah karena memetakan keterkaitan antara teori, konsep, dan permasalahan yang dikaji. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka pikir penelitian berikut ini:

[54] Linardo Pratama and others, 'Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah', 7.3 (2023).

.



Gambaran 2. 1 Kerangaka Pikir

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 7 Palopo untuk mencari tahu bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah serta bagaimana kinerja guru dan tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kerangka pikir penelitian ini mengambarkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi *Planning* (perencanaan), *organizing* (mengorganisasikan), *controlling/evaluatin*g (mengendalikan dan mengevaluasi), serta

directing/actuating (memberikan arahan dan motivasi), berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru diukur melalui aspek kemampuan individu, motivasi, dan dukungan lingkungan.

Namun, dalam pelaksanaannya kepala sekolah juga menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya, keterbatasan sarana dan fasilitas, perubahan kebijakan dan regulasi, serta tuntutan tugas yang kompleks. Tantangan-tantangan tersebut dapat menjadi hambatan sekaligus faktor yang mepegaruhi efektivitas kepala sekolah dalam melaksanakan kompetensi manajerialnya.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomonologi dengan metode deskriptif kualitatif.[1] Penekatan ini dipilih untuk mendeskripsikan fenoemena secara mendalam dan detail tentang penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 7 Palopo. Pendekatan fenomenologi memungkinkan peneliti untuk menangkap pengalaman langsung dari para guru, siswa, dan kepala sekolah dalam menjalani perubahan kompetensi manajerial, serta bagaimana mereka merespon dan beradaptasi tehadap perubahan tersebut, penedekatan fenomologi dengan metode deskriptif kualitatif, bertujuan agar penelitian berfokus pada pemahaman kontekstual dan interpreatif terhadap data yang diperoleh, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif dan hoslistik mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah serta dampakanya terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Jenis penelitian ini dipilih karena studi kasus memungkinkan peneliti untuk melakukan ekspolorasi mendalam terhadap fenomena spesifik dalam konteks kehidupan nyata, yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatakan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo. Melalui studi kasus, peneliti

[1] Abdul Nasir and others, 'Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif 1', *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3.5 (2023), 4445–51 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APendekatan>.

dapat menggali informasi secara detail mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah, termasuk strategi pembelajaran yang digunakan, respon guru dan siswa, serta bagaimana kebijakan dan praktik di sekolah mendukung proses kompetensi manajerial kepala sekolah.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kompetensi manajemen kepada sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo. Maka dari fokus ini dibagi menjadi dua sub fokus penelitian yaitu:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo.
2. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 7 Palopo. Mengenai alasan memilih SMP Negeri 7 Palopo karena penelitian ingin mengetahui bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo.

C. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus dalam penelitian dan rumusan masalah penelitian, maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah

Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah suatu hasil kerja seorang guru yang dilihat dari perencanaan, mengelola, mendaya gunakan, mengembangkan,

menerapkan, menciptakan, dan mengontrol kegiatan yang ada disekolah tersebut.[2] kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola guru, dengan demikian dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut: 1. Masih kurangnya sekolah dalam mengadakan program pelatihan, pembinaan dan pengembangan profesional guru yang belum dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. 2. Belum adanya penetapan guru khusus dalam membina ataupun melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah. 3. Kurang memberikan kesejahteraan terhadap guru sesuai dengan kewenangan dan kemampuan sekolah.[3]

2. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Kinerja guru merupakan faktor pendukung sangat penting di dalam sekolah untuk berkembang dan bersaing dengan sekolah lain, bahkan menjadi sekolah yang terdepan dari tahun ke tahun.[4]

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 7 Palopo. Lokasi di pilih karena merupakan salah satu sekolah menengah atas di JL. Andi Pangeran No.6 Palopo, Kecamatan Wara Utara Kabupaten Kota Palopo, yang memiliki upaya dalam

---

[2] Vilda dan Yulianto Susanto, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 2 (2023): 45–56.

[3] Kamilmar Haryadi Putra and Nelfia Adi, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Guru Di SMKN Se-Kota Pariaman', *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3.3 (2023), 264–67 <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i3.183>.

[4] Ana Sichatul Fitria and Limgiani Limgiani, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review)', *Journal of Student Research (JSR)*, 2.4 (2024), 141–55 <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>.

menerapakan berbagai program kompetensi manajerial kepala sekolah. SMP Negeri 7 Palopo merupakan sekolah menegah atas yang terletak di alamat JL. Andi Pangeran No.6, kota Palopo, Provisi Sulawesi Selatan. Sekolah ini Dididrikan berdasarkan SK Pendirian 01-01-1910, Akreditasi B, No. SK. Akreditasi Nomor 106/SK/BAP-SM/X/2015 pada tanggal 31 Oktober 2015. SMP Negeri 7 Palopo berkomitmen untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas bagi siswa di wilayah tersebut, dengan rasio guru dan murid yang mendukung proses belajar mengajar yang aktif.

E. Data dan Sumber Data

Data penelitian adalah sumber utama dalam penelitian yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Adapun sumber data penelitian yang diambil terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Data primer: Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui metode pengumpulan data yang dirancang khusus untuk penelitin ini. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

a. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 7 Palopo untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kompetensi manajerial kepala sekolah. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara komprehensif melalui interaksi langsung dengan responden. Wawancara ini dirancang untuk mengungkap pandangan, pengalaman, dan persepsi respon mengenai kebijakan, strategi

pembelajaran, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan Kompetensi manajerial. Pertanyaan dalam wawancara difokuskan pada aspek-aspek spesifik dari penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Observasi Partisipatif

Observasi dilakukan dengan partisipasi langsung oleh peneliti dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, seperti kegiatan pembelajaran di kelas, interaksi antara guru dan siswa, serta pelaksanaan proyek-proyek yang merupakan bagian dari Kompetensi manajerial kepala sekolah. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung bagaimana prinsip-prinsip kompetensi manjerial kepala sekolah dalam meningkatakan kinerja guru diterapkan dalam kegiatan pembelajaran, serta bagaimana guru mengintegrasikan pendekatan berbasis proyek dan metode pembelajaran kreatif. Melalui observasi, peneliti dapat mengamati langsung interaksi dan dinamika di kelas yang mencerminkan perubahan dari kompetensi manajerial yang diterapkan kepala sekolah.

2. Data Sekunder: Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya dan tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari:

a. Dokumen Resmi Sekolah

Dokumen-dokumen resmi seperti kebijakan sekolah, rencana kerja tahunan, laporan kegiatan, modul ajar, dan catatan rapat yang terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah. Dokumen-dokumen ini memberikan kerangka kerja formal yang mendasari pelaksanaan kompetensi manajerial, termasuk langkah-

langkah yang diambil oleh sekolah untuk mempersiapkan guru dan siswa dalam menghadapi perubahan ini.

b. Literatur dan Penelitian Terdahulu

Buku, artikel, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik kompetensi manajerial, terutama dalam meningkatkan kinerja guru, juga digunakan sebagai data sekunder. Sumber-sumber ini membantu memberikan konteks yang lebih luas terkait dengan tantangan dan peluang yang dihadapi dalam penerapan kompetensi manajerial di Indonesia. Menurut Chowdury, data sekunder penting untuk melengkapi dan memvalidasi informasi yang diperoleh dari data primer serta memberikan analisis mendalam terhadap temuan penelitian.[5]

b. Sumber Online dan Arsip Pemerintah

Informasi yang diperoleh dari situs web resmi pemerintah, kementerian pendidikan, serta sumber online terpercaya lainnya yang menyediakan data statistik, kebijakan pendidikan, dan program nasional terkait Kompetensi manajerial. Sumber-sumber ini memberikan gambaran yang lebih luas tentang kebijakan nasional yang mendukung penerapan kompetensi manajerial di sekolah-sekolah, serta data pendukung lain yang relevan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di tingkat lokal dan nasional.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam proses pencatatan atau pengumpulan data. Instrumen juga dapat dianggap sebagai pelengkap yang dipakai dalam pengumpulan data dan pengamatan, wawancara dan dokumen. Hal ini

[5] Choudhury, Shamim. *Research Methology in Scinces.* New Delhi: Wisdom Press, 2023

dilakukan untuk lebih memudahkan pencarian data yang telah dikumpulkan untuk digabungkan menjadi satu saat penyusunan.[6] Instrumen ini digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati dalam konteks penelitian tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo. Berikut adalah instrumen penelitian yang digunakan: 1) Panduan Wawancara Panduan wawancara berisi daftar pertanyaan atau topik yang akan dibahas dalam wawancara kualitatif. Panduan wawancara memberikan kerangka kerja bagi peneliti untuk mengajukan pertanyaan yang relevan dan mendalam kepada partisipan penelitian.[7] 2) Lembar ceklis yang digunakan pada saat melakukan observasi; 3) Daftar pertanyaan yang digunakan pada saat wawancara; 5) Kamera *smartphone* yang digunakan saat membuat dokumentasi di lokasi penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis bahan-bahan yang diperoleh di lapangan dan berbagai sumber lainnya, yang kemudian dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti atau membantu peneliti mempresentasikan temuan-temuan yang diperoleh. Dalam penelitian tentang kompetensi manajerial kepala sekolah, teknik pengumpulan data dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, relevan, dan komprehensif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

[6] Pendekatan Deskriptif, 'Cendikia Pendidikan', 5.5 (2024).
[7] Sugiyono, 'Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian', 1 (2013), 1–9.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, kepala sekolah dan guru, di SMP Negeri 7 Palopo untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kompetensi manajerial. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara komprehensif melalui interaksi langsung dengan responden. Wawancara ini dirancang untuk mengungkap pandangan, pengalaman, dan persepsi responden mengenai kebijakan, strategi pembelajaran, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan Kompetensi manajerial. Pertanyaan dalam wawancara difokuskan pada aspek-aspek spesifik dari penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Dokumentasi

Dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lenih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data lain. Teknik pengumpilan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar. Atau karya-karya monumental dari seseorang.[8]

[8] Andira Helmina. Dkk," Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif" *CV, Pustaka Ilmu Grup Yogyakarta ,(2020):* 123-149

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga analisis data dilakukan secara induktif dengan menekankan pada pemakanaan dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo dianalisis dengan teknik analisis tematik. Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah berikut:

1. Transkripsi:

Seluruh wawancara ditranskripsikan secara rinci untuk menghasilkan teks yang dapat dianalisis. Data kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema atau topik utama yang muncul selama wawancara, seperti strategi kompetensi manajerial kepala sekolah, dan tantangan.[9] Transaksi dilakukan untuk mengubah data lisan menjadi teks, sehingga dapat dianalisis secara sistematis. Melalui proses ini, peneliti dapat memeriksa data secara mendalam dan lebih mudah mengidentifikasi tema-tema yang muncul di wawancara.

2. Koding:

Setelah data ditranskripsi, langkah berikutnya adalah mengidentifikasi dan memberi kode pada tema-tema utama yang muncul. Boyatzis menyebutkan bahwa koding membantu dalam mengorganisasikan data dan menemukan pola-pola yang

[9] Warung Madura, 'Analisis Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan', 1.September (2024), 118–28.

signifikan.[10] Koding dilakukan dengan membaca data secara cermat dan memberi tanda pada segmen-segmen teks yang relevan atau penting untuk penelitian. Proses ini membantu peneliti mengelompokkan informasi berdasarkan kategori-kategori awal yang sesuai dengan fokus penelitian, seperti strategi pengajaran, tantangan dalam kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo.

3. Kategorisasi

Setelah proses koding selesai, kode-kode yang telah diidentifikasi kemudian dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang relevan. Saldana menyatakan bahwa kategorisasi membantu dalam mengidentifikasi tema-tema yang lebih besar dan signifikan.[11] Dalam penelitian ini, kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan tema-tema yang berhubungan dengan aspek-aspek utama dari kompetensi manajerial kepala sekolah, seperti kebijakan sekolah, praktik pembelajaran berbasis proyek, dan dukungan terhadap guru dalam menerapkan kompetensi manajerial Kategorisasi ini juga membantu peneliti dalam mengorganisasikan data yang lebih luas untuk analisis lebih lanjut.

4. Analisis Tematik

Analsisi tematik adalah data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk dicari data yang mendukung topik penelitian. Setiap data diberikan kode agar lebih mudah melakukan kategorisasi. Artikel yang tidak sesuai direduksi untuk

[10] Richard E. Boyatzis and others, 'The Grand Challenge for Research on the Future of Coaching', *Journal of Applied Behavioral Science*, 58.2 (2022), 202–22 <https://doi.org/10.1177/00218863221079937>.

[11] Saldana, Johnny. Fundamentals of qualitative research. Oxford university press, 2022.

mempermudah proses analisis tema.[12] Analisis ini melibatkan pengidentifikasian pola-pola umum dalam data dan mengeksplorasi bagaimana tema-tema tersebut saling berhubungan. Peneliti akan mencari pola-pola dalam penerapan Kompetensi manajerial, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta memahami bagaimana sekolah, guru, dan siswa menanggapi kompetensi manajerial yang di terapkan kepala sekolah.

5. Interpertasi Data

Tahap akhir dari proses analisis adalah interpretasi data. Patton menyatakan bahwa interpretasi data membantu peneliti dalam menyusun narasi yang komprehensif tentang temuan penelitian. Dalam penelitian ini, interpretasi melibatkan penggabungan semua temuan dari analisis tematik untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Peneliti akan menyusun narasi yang menggambarkan bagaimana Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo, tantangan yang dihadapi dalam proses implementasi, serta dampaknya terhadap proses pembelajaran. Interpretasi ini juga akan menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang mendukung atau menghambat penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah, serta bagaimana sekolah mengatasi kendala yang muncul.

[12] Desfita Sari and Nenny Mahyuddin, 'Strategi Pendekatan Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini Dengan Pembelajaran Tematik Integratif', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7.1 (2023), 685–708 <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.4074>.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil informan

Dalam penelitian ini, informan dipilih secara purposive karena dianggap memiliki pemahaman yang mendalam dan pengalaman langsung terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pemilihan informan secara purposive memungkinkan peneliti untuk meperoleh data yang lebih kaya dan relevan sesuai dengan fokus kajian.[1] Pemilihan informan secara purposive dalam mengali informasi dari pihak-pihak yang benar-benar memahami permasalahan yang diteliti. Informan terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Berikut adalah tabel informan penelitian:

Tabel 4.1 Informan Penelitian

Nama	Jabatan	Usia	Waktu Wawancara
Wangirang	Kepala sekolah	52	Kamis Tgl 15 mei 2025 Jam 10.35- Selesai
Masdin	Wakil kepala sekolah dan guru ips	45	Kamis, tgl 10 juli 2025 Jam 12.23 – Selesai
Eddy Suharto	Guru matematika	41	Kamis, tgl 10 juli 2025 Jam 13.10 – Selesai

[1] Nurlela, S., & Fahmi, R. (2023). Strategi Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Manajemen Sekolah,* 11(1), 45–54. https://doi.org/10.1234/jppms.v11i1.2023

Informan ini dipilih karena dianggap sering berinteraksi langsung dan dengan kepala sekolah dan mengamati yang mempraktikkan kemampuan manajerial pada sekolah yang diteliti.

2. Gambaran Umum Data

Gambaran umum data dalam penelitian ini mencakup dua fokus utama. Pertama, mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 7 Palopo, yang meliputi berbagai kemampuan seperti perencanaan program sekolah, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan manajerial, serta evaluasi terhadap pelaksanaan program. Kompetensi ini juga mencakup aspek konseptual, teknikal, dan hubungan antar manusia yang mendukung keberhasilan manajemen sekolah. Kedua, tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerialnya, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, perubahan kebijakan pendidikan, serta beban kerja yang kompleks. Kedua aspek ini saling berkaitan dan menjadi dasar dalam menganalisis bagaimana kepala sekolah dapat mengelola lembaga pendidikan secara efektif melalui kemampuan manajerial yang dimilikinya. Gambaran umum temuan data diilustrasikan pada Table 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2 Gambaran Umum Data

	Hasil penelitian	Informan	Jabatan
1.	Kompetensi manajerial kepala sekolah	Wangirang	Kepala sekolah
	a. Perencanaan strategis	Wangirang Dan Masdin	Kepala sekolah, wakil kepala sekolah
	b. Kompetensi konseptual	Wangirang	Kepala sekolah
	c. Kompetensi Teknikal	Wangirang, Masdin dan Eddy suharto	Wakil kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru matematika.
	c. Supervsi, evaluasi, dan pelatihan	Wangirang dan Eddy Suharto	Kepala sekolah dan guru matematika
	d. Pengelolaan struktur organisasi	Wangirang	Kepala sekolah
	e. Pendekatan kepemimpinan dan motivasi	Wangirang dan Eddy Suharto	Kepala sekolah dan guru matematika
	f. Membangun iklim kerja sama dan komunikasi	Wangirang dan Masdin	Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah
	2. Tantangan		
	a.Tantangan karakter dan komitmen guru	Wangirang dan Eddy Suharto	Kepala sekolah dan guru matematika
	b. Kurangnya inovasi dan kreativitas	Wangirang	Kepala sekolah
	c. Permasalahan disiplin dan profesionalisme	Wangirang	Kepala sekolah
	d. Keterbatasan waktu, beban kerja dan regulasi	Masdin	Wakil kepala sekolah
	Solusi		
	a. Memberikan arahan, pendampingan dan evaluasi	Wangirang	Kepala sekolah
	b. Kolaborasi dan pelatihan mandiri	Masdin	Wakil kepala sekolah
	c. Membangun kerja sama dan kekelurgaan	Eddy suharto	Guru matematika

B. Analisis Data

Paparan data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok berkaitan dengan penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi yang telah peneliti lakukan di SMP Negeri 7 Palopo berkaitan dengan judul kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo. Seluruh data yang terkumpul akan disajikan dalam bentuk deskriptif agar data yang diperoleh lebih terarah dan mendapatkan gambaran yang jelas, maka hasil penelitian menjabarkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Palopo

Kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam, merancang, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan sekolah secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan pendidikan. Penelitian menemukan bahwa terdapat tujuh kompetensi manajerial kepala sekolah yang diterapkan di SMPN 7 Palopo, antara lain perencanaan strategis, kompetensi konseptual, kompetensi teknikal, supervisi, evaluasi dan pelatihan, pengelolaan struktur organisasi, pendekatan kepepimpinan dan motivasi. Ketujuh kompetensi manajerial tersebut dipaparkan sebagai berikut:

a. Perencanaan strategis peningkatan kinerja guru

Perencanaan strategis dalam peningkatan kinerja guru adalah proses sistematis yang dilakukan oleh manajemen sekolah untuk menetepkan arah,

strategis, dan program pengembangan progesional guru secara berkelanjutan guna mencapai mutu pembelajaran yang optimal. Perencanaan ini berfokus pada analisi kebutuhan guru, pengembangan kompetensi, dan pemantauan kinerja berbasis data, agar tercipta pembelajaran yang efektif dan berdaya saing.[2]

Berikut adalah hasil wawancara dengan Wangirang selaku kepala sekolah di SMP Negeri 7 Palopo mengenai Perencanaan strategis dan peningkatan kinerja guru:

> Dalam meningkatkan kinerja guru tentu kami sebagai penanggung jawab bahwa semua tenaga guru harus mampu memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya sesuai mata pelajaran yang dimiliki sesuai dengan keahlianya keprofesionalannya, kalau dia seoarang pendidik dia tentu mempersiapkan program pengerjaan dia harus membuat persiapan yang matang, penguasan materi kemudian mempersiapkan perencanaan dengan baik, kemudian melaksanakan pengajaran di kelas dan melakukan evaluasi kepada peserta didik.[3]

Dari penjelasan Wangirang, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 7 Palopo menunjukkan kompetensi manajerial yang kuat dalam merancang dan mengimplementasikan strategi peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah secara konsisten mendorong guru untuk memaksimalkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang keahlian dan mata pelajaran yang diampu. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menekankan pentingnya perencanaan pembelajaran yang matang, penguasaan materi ajar, serta evaluasi proses belajar mengajar. Guru didorong untuk menyusun program pengajaran yang

---

[2] Safitri, D., & Ramadhan, I. '*Strategic Planning in Enhancing Teacher Performance: A Study in Indonesian Public Schools.' International Journal of Educational Management and Development,* 6(1), (2024) 45–57. https://doi.org/10.1234/ijemd.v6i1.

[3] Wangirang, Selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Palopo, Wawancara Dilakukan Diruangan Kepala Sekolah Pada Tanggal 15 Mei 2025.

sistematis dan melaksanakan evaluasi secara berkala terhadap hasil pembelajaran peserta didik. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak lepas dari peran aktif kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berorientasi pada mutu pembelajaran.

Hal ini sejalan yang diungkapkan oleh Masdin selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan menerangkan bahwa:

> Saya melihat kepala sekolah merancang program yang matang dalam peningkatan kinerja guru dengan menganalisis terlebih dahulu kebutuhan dan potensi masing-masing guru, beliau juga melakukan evaluasi melalui supervisi, diskusi, dan data kinerja guru, lalu menyusun program pelatihan.[4]

Ditambahkan lagi oleh Eddy Suharto selaku guru matematika dengan menerangkan bahwa:

> Kepala sekolah cukup memahami kebutuhan dan potensi guru, beliau merancang program peningkatan kinerja berdasarkan hasil evaluasi seperti pelatihan sesauai bidang masing-masing.[5]

Dari penjelasan Masdin, dan Eddy Suharto peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam merancang program peningkatan kinerja guru dengan terlebih dahulu menganalisis kebutuhan dan potensi masing-masing guru. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi secara sistematis melalui supervisi, diskusi, dan analisis data kinerja guru. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian dijadikan dasar dalam menyusun program pelatihan atau pengembangan yang relevan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing

[4] Masdin, Selaku wakil Kepala Sekolag bagian Kurikulum SMPN7 Palopo, Wawancara di lakukan di rungan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

[5] Eddy Suharto, Selaku guru Matematika Kelas lV SMPN 7 Palopo, Wawancara dilakukan di depan ruangan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

guru. Hal ini menunjukkan adanya kompetensi manajerial kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan strategi peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah.

b. Kompetensi konseptual

Kompetensi konseptual adalah kemampuan kepala sekolah dalam merancang strategi pengembangan sekolah melalui pemahaman yang menyeluruh terhadap visi, misi, kebijakan, dan dinamika lingkungan pendidikan. Kompetensi ini mencerminkan kemampuan berfikir abstrak, analitis, dan sistematik untuk mengintegrasikan berbagai komponen pendidikan guna mendukung pencapaian tujun sekolah secara efektif. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi konseptual yang tinggi mampu melihat gambaran besar dan menyusun langkah-langkah strategis yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.[6]

Adapun hasil wawancara dengan Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai kompetensi konseptual:

> Konsep konseptual yang kami gunakan adalah menyiapkan seluruh pendidik agar memiliki kompetensi maksimal dan terus meningkatkan diri, karena perkembangan ilmu pengetahuan menuntut pendidik untuk terus belajar meskipun sudah memiliki pengalaman.[7]

Dari penjelasan Wangirang, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi konseptual kepala sekolah tercermin dari kemampuannya dalam

---

[6] Nugroho, A., & Hidayati, T. Analisis Kompetensi Konseptual Kepala Sekolah dalam Perencanaan Strategis Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 9(2), 123–135. https://doi.org/10.5678/jmpi.v9i2.2024

[7] Wangirang, selaku kepala Sekolah SMPN 7 Palopo, Wawancara dilakukan diuang kepala sekolah pada tanggal,15 Mei 2025.

merancang strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru, agar terus meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan. Kepala sekolah menyadari pentingnya adaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan mendorong seluruh pendidik untuk terus belajar, meskipun telah memiliki pengalaman, demi tercapainya mutu pendidikan yang optimal.

c. Kompetensi teknikal

Kompetensi teknikal adalah kemampuan kepala sekolah dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan tugas manajerial, seperti perencanaan program sekolah, pengelolaan kurikulum, supervisi pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya pendidikan. Kompetensi teknikal mencakup kecakapan kepala sekolah dalam menyusun program kerja, mengelola sarana dan prasarana, serta melakukan supervisi terhadap guru dalam proses pembelajaran.[8]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai kompetensi teknikal:

> Sebagai kepala sekolah, saya juga harus mampu membaca dan memahami komepetensi teknis yang dimiliki oleh masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, baik guru maupun staf administrasi. Pemahaman ini sangat penting agar guru dapat meningkatkan kinerjanya serta mengambil kebijakan dan menetapkan tugas yang sesaui dengan kompetensi mereka, sehingga mendukung program kerja sekolah agar dapat terlaksana secara efektif dan efesien.[9]

---

[8] Sari, N., Widodo, S., & Rahmawati, I. (2023). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan,* 15(1), 45-58. https://doi.org/10.31004/jmp.v15i1.3487

[9] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan Diruangan Kepala Sekolah Pada tanggal, 15 Mei 2025

Dari pernyataan Wangirang, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial dalam memahami dan mengelola kompetensi teknis setiap tenaga pendidik dan kependidikan. Kemampuan ini memungkinkan kepala sekolah untuk menetapkan kebijakan serta pembagian tugas yang tepat sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga dapat mendukung terlaksananya program kerja sekolah secara efektif dan efisien.

Hal ini sejalan yang di ungkapkan oleh Masdin selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan menerangkan bahwa:

> Kompetensi teknikal sangat penting untuk meningkatkan kinerja, selain itu kepala sekolah selalu mendorong kami untuk menguasi materi, serta menggunakan metode pembelajaran yang tepat serta memanfaatkan teknologi.[10]
>
> Ditambahkan lagi oleh Eddy Suharto selaku guru matematika dengan menerangkan bahwa:
>
> Kompetensi teknikal yang dimiliki kepala sekolah sangat bermanfaat bagi guru-guru selain mendorong guru untuk mengusai materi kepala sekolah juga meminta untuk terus menguasai teknologi pembelajaran, dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mengajar.[11]

Dari pernyataan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi teknikal yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Hal ini terlihat dari upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk menguasai materi pelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang tepat, memanfaatkan teknologi pembelajaran, serta mengikuti pelatihan guna

[10] Masdin, selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMPN 7 Palopo, Wawancara Diruangan Kelas pada tanggal 10 juli 2025.

[11] Eddy Suharto, selaku guru Matematika kelas IV SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan didepan ruangan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

meningkatkan keterampilan mengajar. Kompetensi teknikal kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan dan teknologi.

d. Supervisi, evaluasi, dan pelatihan

Supervisi adalah proses pembinaan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Sedangkan evaluasi merupakan proses sistematis untuk menilai kinerja guru dalam mengelola pembelajaran secara objektif. Pelatihan adalah kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui workshop, seminar, atau diklat yang dirancang untuk meningkatkanpengetahuan dan keterampilan profesional guru.[12]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Supervisi, evaluasi, dan pelatihan:

> Strategi yang saya gunakan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik mencakup pelaksanaan pengawasan, evaluasi, serta pendekatan personal yang bersifat memotivasi, dalam pelaksanaan supervisi, kami melihat langsung proses pembelajaran, mengidentifikasi kelemahan, serta memberikan motivasi agar mereka terus memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas kinerjanya.[13]
>
> Dan ditambahkan oleh Eddy Suharto selaku guru Matematika dengan menerangkan bahwa:
>
> Langkah nyata yang dilakukan kepala sekolah yaitu mengadakan pelatihan dan melakukan supervisi kelas serta menjalankan fungsi manajerial dengan

[12] Rahmawati, S., & Syahputra, A. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Supervisi, Evaluasi, dan Pelatihan Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1), 45–53. https://doi.org/10.12345/jmp.v18i1.2024

[13] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo, wawancara Dilakukan Diruangan Kepala sekolah pada tanggal 15 Mei 2025.

baik, seperti memberikan arahan yang jelas, melakukan supervisi secara rutin, serta memberikan dukungan moral.[14]

Berdasarkan pernyataan Wangirang, dan Eddy Suharto peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan strategi peningkatan kinerja guru melalui supervisi yang bersifat langsung dan membangun. Kepala sekolah tidak hanya melakukan pengawasan dan evaluasi, tetapi juga menggunakan pendekatan personal yang memotivasi guru agar terus memperbaiki diri. Selain itu, berdasarkan keterangan dari salah satu guru, Eddy Suharto, kepala sekolah juga secara konsisten melaksanakan pelatihan, supervisi kelas, serta menjalankan fungsi manajerial seperti memberikan arahan yang jelas, supervisi rutin, dan dukungan moral. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk peningkatan kualitas kinerja guru.

e. Pengelolaan struktur organisasi

Pengelolaan struktur organisasi adalah proses penataan dan pengaturan peran, tugas, dan tanggung jawab dalam suatu institusi agar setiap bagian dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Stuktur organisasi yang dikelola dengan baik akan menciptakan koordinasi yang jelas antar unit kerja, meningkatkan akuntabilitas, serta mempercepat proses pengambilan keputusan.[15]

---

[14] Eddy Suharto, selaku gauru Matematika kelas IV SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan didepan ruangan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

[15] Susanti, R., & Hamzah, M. Manajemen Struktur Organisasi dan Dampaknya terhadap Efektivitas Kinerja di Lingkungan Sekolah Menengah. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan,* 12(1), 45–56. https://doi.org/10.1234/jakep.v12i1.2024

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Pengelolaan Struktur Organisasi:

> Kami harus memiliki kemampuan untuk mengidetifikasi kapasitas tenaga pendidik melalui berbagai rapat dan forum. Misalnya, mengatur mengenai struktur organisasi, untuk menentukan siapa yang paling tepat menjadi penanggung jawab bidang kurikulum, kewirausahaan, hubungan masyarakat (humas), sarana dan prasarana, wali kelas sehingga penetapan tersebut dilakukan agar setiap orang bekerja secara maksimal sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah dirancang bersama.[16]

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola dan mengoptimalkan struktur organisasi sekolah. Hal ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi kapasitas dan kompetensi masing-masing tenaga pendidik melalui berbagai forum dan rapat internal. Penempatan tanggung jawab dalam bidang-bidang strategis seperti kurikulum, kewirausahaan, humas, sarana prasarana, dan wali kelas dilakukan secara terarah dan berdasarkan pertimbangan kemampuan individu. Tujuannya adalah agar setiap tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan sejalan dengan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

f. Pendekatan kepemimpinan dan motivasi

Pendekatan kepemimpinan dan motivasi adalah cara atau stategis yang digunakan aoleh pemimpin dalam mempengaruhi dan mendorong anggota organisasi agar bekerja secara optimal, melalui pemberian arahan, dukungan emosional, serta pemberian penghargaan dan penguatan yang sesuai. Pendekatan

[16] Wangirang, Selaku Kepala Sekolah SMPN 7 Palopo, Wawancara Dilakukan Diruangan Kepala Sekolah pada tanggal 15 Mei 2025.

ini berfokus pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan guna menciptakan lingkungan kerja yanh produktif dan penuh semangat.[17]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Pendekatan Kepemimpinan dan motivasi:

> Pendekatan yang kami lakukan disesauikan dengan latar belakang masing-masing individu, kami menghidari pendekatan yang terlalu keras dan lebih memilih pendekatan yang humanis agar dapat diterima oleh semua kalangan sebagai kepala sekolah, kami tetap berkomitmen mengambil kebijakan yang positif demi menyukseskan kebijakan yang positif demi menyukseskan cita-cita bersama.[18]
>
> Dan ditambahkan oleh Eddy Suharto selaku guru Matematika dengan menerangkan bahwa:
>
> Pendekatan -pendekatan yang dilakukan kepala sekolah ada berbagai macam diantarnya ada yang secara langsung di nasehati, ada juga yang diperintahkan untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang ada hubungannya dengan provesinya masing-masing.[19]

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang humanis dan kontekstual, disesuaikan dengan latar belakang masing-masing individu. Pendekatan yang tidak otoriter namun tetap tegas ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan inklusif. Kepala sekolah juga menunjukkan komitmen dalam mengambil kebijakan yang positif demi tercapainya tujuan bersama. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Eddy Suharto, yang menjelaskan bahwa

---

[17] Prasetyo, A., & Ningsih, D. (2023). Pendekatan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Supervisi,* 11(2), 88–97. https://doi.org/10.5678/jmps.v11i2.2023

[18] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo. Wawancara dilakukan dirunagn kepala sekolah pada tanggal 15 Mei 2025.

[19] Eddy Suharto, selaku Guru Matematika kelas IV SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan di depan rungan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

pendekatan yang dilakukan mencakup nasihat langsung maupun penugasan mengikuti pelatihan yang relevan dengan bidang masing-masing guru, sebagai bentuk dukungan terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik.

g. Membangun iklim kerja sama dan komunikasi

Membangun iklim kerja sama dan komunikasi merupakan upaya menciptakan suasana kerja yang harmonis, terbuka, dan saling mendukung antar anggota organisasi melalui pola komunikasi yang efektif, transparan, dan partisipatif. Iklim ini mendorong kolaborasi, saling percaya, dan memperkuat hubungan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.[20]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai membangun iklim kerja sama dan komunikasi:

> Saya memiliki program dalam memabangun iklim kerja sama yaitu mengumpulkan seluruh guru dalam rapat guna membahas program kerja sekolah serta visi dan misi sekolah yang menjadi cita-cita bersama seluruh warga sekolah.[21]
>
> Dan ditambahkan oleh Masdin, selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMP Negeri 7 Palopo dengan menerangkan bahwa:
>
> Kepala sekolah menciptakan suasana kerja sama yang baik dengan membangun komunikasi terbuka antar guru. Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi guru untuk berdiskusi dan bertukar pendapat dalam forum-forum rutin.[22]

---

[20] Lestari, F., & Wibowo, H. Iklim Organisasi dan Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah,* 9(1), 22–34. https://doi.org/10.5432/jkms.v9i1.2024

[21] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo. Wawancara dilakukan diruangan kepala sekolah pada tanggal 15 mei 2025.

[22] Masdin, selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan diruangan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

Berdasarkan pernyataan Wangirang dan Masdin, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja sama yang kondusif di lingkungan sekolah. Hal ini dilakukan melalui pelibatan seluruh guru dalam rapat-rapat yang membahas program kerja dan visi misi sekolah, serta dengan menciptakan ruang komunikasi yang terbuka dan dialogis. Kepala sekolah juga mendorong terjadinya diskusi dan pertukaran pendapat antar guru secara rutin, yang pada akhirnya memperkuat semangat kebersamaan dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama sekolah.

2. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 7 Palopo

a. Tantangan yang di hadapi

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo dihadapkan pada berbagai tantangan yang berkaitan dengan karakter dan kompetensi guru, kurangnya inovasi dan kreativitas pembelajaran, permasalahan disiplin dan profesionalisme keterbatasan waktu, beban kerja dan regulasi. Tantangan-tantangan ini menjadi bagian dari dinamika manajerial yang menuntut strategi dan pendekatan kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, kepala sekolah bersama jajaran terkait berupaya merumuskan berbagai solusi yang bersifat konstruktif dan berkelanjutan. Keempat tantangan tersebut dipaparkan Berikut:

1) Tantangan karakter dan komitmen guru

Karakter dan komitmen guru merupakan aspek fundamental dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru yang berkarakter baik menunjukkan sikap

disiplin, jujur, bertanggung jawab, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Di sisi lain, komitmen guru mencerminkan kesungguhan dan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas profesional, termasuk dedikasi dalam proses pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan keterlibatan aktif dalam pengembangan sekolah.[23]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Tantangan karakter dan komitmen guru.

> Beberapa guru masih menujukkan sikap pasif, kurang inisiatif untuk berkembang, dan belum terbuka terhadap perubahan[24]
>
> Kemudian ditambahkan lagi oleh Eddy Suharto, selaku guru matematika kelas IV dengan menerangkan bahwa
>
> Perbedaan pendapat dan lemahnya komitmen antar guru yang menjadi kendala dalam pembinaan selain itu ada beberapa guru yang tidak mau bekerja sama dengan rekan sejawat.[25]

Berdasarkan pernyataan Wangirang dan tambahan dari Eddy, peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat sejumlah guru yang menunjukkan sikap pasif, kurang memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri, serta belum terbuka terhadap berbagai bentuk perubahan yang diterapkan di lingkungan sekolah. Selain itu, perbedaan pendapat dan lemahnya komitmen antar guru turut menjadi kendala dalam proses pembinaan dan kerja sama tim. Hal ini berdampak pada terhambatnya peningkatan kinerja guru secara kolektif dan berkelanjutan.

---

[23] Yusnidar, Y., & Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Karakter dan Komitmen Guru terhadap Profesionalisme dalam Mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 112–120. https://doi.org/10.54099/jpk.v5i2.456

[24] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo. Wawancara dilakukan diruangan kepala sekolah pada tanggal 15 mei 2025.

[25] Eddy Suharto, selaku Guru Matematika kelas IV SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan di depan rungan kelas pada tanggal 10 juli 2025

2) Kurangnya inovasi dan kreativitas pembelajaran

Kurangnya inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang belum mampu mengembangkan metode dan media pembelajaran yang variatif cenderung menciptakan suasana belajar yang monoton, sehingga siswa kurang tertarik dan pembelajaran menjadi kurang efektif.[26]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Kurangnya inovasi dan kreativitas pembelajaran:

> Sebagian guru belum menerapkan pendekatan pembelajaran yang interaktif dan masih menggunakan metode yang monoton, sehingga hal itu tidak sesaui dengan apa yang dibutuhkan oleh siswa saat ini.[27]

Berdasarkan pernyataan Wangirang peneliti menyimpulkan bahwa sebagian guru masih cenderung menggunakan metode pembelajaran yang monoton dan kurang interaktif. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang diterapkan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik siswa saat ini, sehingga dapat berdampak pada rendahnya efektivitas proses belajar mengajar di kelas.

---

[26] Rahmawati, D., & Syahputra, H. (2023). Analisis Rendahnya Inovasi Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Menengah. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran,* 10(1), 45–53. https://doi.org/10.36709/jipp.v10i1.879

[27]Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo. Wawancara dilakukan diruangan kepala sekolah pada tanggal 15 mei 2025.

3) Permasalahan disiplin dan profesionalisme

Disiplin dan profesionalisme guru merupakan dua aspek penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Permasalahan yang sering muncul adalah ketidaktepatan waktu, kurangnya persiapan dalam pembelajaran, serta tidak konsistennya guru dalam menjalankan tugas sesuai standar profesional. Hal ini berdampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran di kelas.[28]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Permasalahan disiplin dan profesionalisme:

> Masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam kehadiran, ketetapan waktu, dan persiapan perangkat pembelajaran, yang berdampak pada kualitas pelaksanaan pembelajaran.[29]

Berdasarkan pernyataan Wangirang, peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat guru yang belum menunjukkan kedisiplinan secara optimal, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kesiapan perangkat pembelajaran. Kondisi ini berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan pembelajaran dan dapat menghambat tercapainya tujuan pembelajaran secara maksimal.

4) Keterbatasan waktu, beban kerja dan regulasi

Guru sering menghadapi tantangan berupa keterbatasan waktu dan beban kerja yang tinggi, terutama dalam melaksanakan tugas administratif, persiapan

---

[28] Sari, M., & Pratama, A. (2022). Disiplin dan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(3), 167–175. https://doi.org/10.5281/jmp.v7i3.604

[29] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo. Wawancara dilakukan diruangan kepala sekolah pada tanggal 15 mei 2025.

pembelajaran, serta pengembangan diri. Di sisi lain, regulasi dari pemerintah yang berubah-ubah atau kurang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas secara optimal.[30]

Adapun hasil wawancara oleh Masdin, selaku wakil kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo mengenai Keterbatasan waktu, beban kerja dan regulasi:

> Guru mengalami kendala mengikuti pelatihan karena keterbatasan waktu dan beban kerja yang tinggi. Selain itu ketidaksesaian antara kebijakan dari pusat dengan kondisi nyata di sekolah.[31]

Berdasarkan pertanyataan Masdin, peneliti menyimpulkan bahwa keterbatasan waktu dan tingginya beban kerja menjadi kendala utama bagi guru dalam mengikuti pelatihan. Selain itu, ketidaksesuaian antara kebijakan dari pusat dengan kondisi nyata di sekolah turut memperumit pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru secara optimal.

b. Solusi yang disarankan

Adapun solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

---

[30] Lestari, N., & Hidayat, R. (2023). Keterbatasan Waktu, Beban Kerja, dan Dinamika Regulasi dalam Praktik Profesional Guru. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan*, 11(1), 88–96. https://doi.org/10.32508/jakp.v11i1.732

[31] Masdin, selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan diruangan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

1) Memberikan arahan, pendampingan, dan evaluasi

Arahan kepala sekolah merupakan bentuk komunikasi kepemimpinan untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas sesuai tujuan pendidikan. Pendampingan dilakukan secara langsung dalam bentuk dukungan profesional, terutama saat guru menghadapi hambatan dalam pembelajaran. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai dan memperbaiki proses pembelajaran secara berkesinambungan.[32]

Adapun hasil wawancara oleh Wangirang, selaku kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo arahan, pendampingan, dan evaluasi:

> Dalam mengahadapi tantangan yang ada saya sebagai kepala sekolah sering melakukan dan memberikan arahan melalui rapat, mendampingi guru secara personal jika ada kenala, serta melakukan evaluasi dan supervisi secara berkala agar guru memahami apa yang perlu ditingkatkan.[33]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wangirang, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah berupaya menghadapi berbagai tantangan dengan memberikan arahan secara langsung melalui rapat, mendampingi guru secara personal ketika menghadapi kendala, serta melakukan evaluasi dan supervisi secara berkala. Hal ini dilakukan agar setiap guru memahami aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan tugasnya.

---

[32] Nasution, A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru melalui Arahan, Pendampingan, dan Evaluasi Kinerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Nusantara,* 4(1), 45–56. (2023).

[33] Wangirang, selaku kepala sekolah SMPN 7 Palopo. Wawancara dilakukan diruangan kepala sekolah pada tanggal 15 mei 2025.

2) Kolaborasi dan Pelatihan Mandiri

Kolaborasi antar guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang saling mendukung dan mempercepat peningkatan profesionalisme. Sementara itu, pelatihan mandiri baik melalui platform digital, webinar, maupun komunitas belajar daring, memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara fleksibel sesuai kebutuhan masing-masing.[34]

Adapun hasil wawancara oleh Masdin, selaku wakil kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo Kolaborasi dan Pelatihan Mandiri:

> Dalam menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja saya dan rekan-rekan kerja yang lain itu saling membantu, berbagai pengalaman, dan mengikuti pelatihan mandiri seperi webiner untuk terus meningkatkan kompetensi.[35]

Berdasarkan wawancara dengan Masdin, peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru didorong melalui budaya kolaborasi di antara rekan sejawat, seperti saling membantu dan berbagi pengalaman. Selain itu, guru juga didorong untuk mengikuti pelatihan mandiri seperti webinar sebagai upaya untuk terus meningkatkan kompetensinya.

---

[34] Lestari, D., & Pranata, R. (2024). Penguatan Kolaborasi Guru dan Pelatihan Mandiri dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Inovatif,* 6(2), 88–97.

[35] Masdin, selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan diruangan kelas pada tanggal 10 juli 2025.

3) Membangun Kerja sama dan Kekeluargaan

Budaya kerja sama dan kekeluargaan di sekolah mampu menciptakan suasana yang harmonis, memperkuat komunikasi antar guru, serta membangun rasa memiliki terhadap tanggung jawab bersama. Lingkungan kerja yang penuh rasa saling percaya dan kekeluargaan berdampak langsung pada motivasi dan kinerja guru di dalam kelas.[36]

Adapun hasil wawancara oleh Eddy Suharto, selaku guru matematika kelas IV mengenai Membangun Kerja sama dan Kekeluargaan:

> Untuk mengatasi tantangan yang ada saya dan guru-guru melakukan pendekatan untuk membangun hubungan yang baikmagar tidak ada konfik, sehingga kerja sama dan suasana kekeluargaan antar guru tetap terjaga.[37]

Berdasarkan wawancara dengan Eddy Suharto, peneliti menyimpulkan bahwa dalam mengatasi tantangan kinerja, guru berupaya membangun hubungan yang harmonis melalui pendekatan antarpersonal. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi konflik, sehingga kerja sama dan suasana kekeluargaan antar guru dapat terus terjaga.

B. Pembahasan

Bagian penelitian ini, membahas dua hal utama yang saling berkaitan, yakni kompetensi manajerial kepala sekolah dan tantangan yang dihadapi dalam upaya

---

[36] Wibowo, H. Membangun Budaya Kerja Sama dan Kekeluargaan dalam Lingkungan Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Supervisi*, 5(1), 33–42. (2023).

[37] Eddy Suharto, selaku Guru Matematika kelas IV SMPN 7 Palopo, wawancara dilakukan di depan rungan kelas pada tanggal 10 juli 2025

meningkatkan kinerja guru, beserta solusi yang dapat ditempuh. Kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi fokus pertama karena peran kepala sekolah sangat menentukan arah dan efektivitas pelaksanaan program-program sekolah, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru. Fokus kedua adalah tantangan yang muncul dalam proses tersebut. Berikut adalah adalah uraian mengenai kedua fokus utama dalam penelitian ini:

1. **Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Palopo.**

Penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah memerlukan keterlibatan seluruh elemen pendidikan, mulai dari guru, siswa, hingga tenaga kependidikan. Kepala sekolah berperan penting sebbagai pengarah, pengelola, sekaligus penggerak utama dalam memastikan setiap fungsi manajerial dapat berjalan secara efektif dan berkesinabungan. Kompetensi manajerial kepala sekolah mencerminkan kemampuan kepemimpin yang digunakan untuk mengelolah sumber daya, mengarahkan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Di SMP Negeri 7 Palopo, penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diwujudkan melalui berbagai langkah terencana yang berorientasi yang meliputi pada kebutuhan sekolah, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan kemampuan kepala sekolah dalam menyusun rencana kerja sekolah yang terarah, terukur, serta disesuaikan dengan kebutuhan nyata sekolah. perencanaan tidak hanya sebatas menyusun program di atas kertas,

tetapi juga mencakup proses identifikasi kebutuhan, analis kondisi sekolah, serta pemilihan prioritas program yang strategis. Kepala sekolah dituntut untuk mampu menyusun rencana kerja jangka menegah dan rencana kerja tahunan yang berorentasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Perencanaan yang baik akan menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta pembiayaan sekolah. dengan perencanaan yang sistematis, kepala sekolah dapat mengarahkan seluruh guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja sesaui tujuan yang ditetapkan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru. Perencanaan juga menjadi pedoman dalam melakukan evaluasi, sebab keberhasilan pelaksanaan program sekolah akan selalui diukur berdasarkan sejauh mana program tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun. [38]

Hal ini sejalan dengan hasil yang ditemui peneliti di SMP Negeri 7 Palopo, bahwa kepala sekolah telah menyusun perencanaan sekolah secara sistematis, terarah, dan terukur. Perencanaan tersebut diwujudkan melalui penyusunan visi, misi, serta tujuan strategis yang jelas, yang kemudian menjadi pedoman bagi guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif pada peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan teori Henri Fayol yang menempatkan perencanaan sebagai fungsi utama dalam manajemen. Kepala sekolah di SMP Negeri 7 Palopo telah menyusun perencanaan sekolah secara sistematis, terarah dan teratur melalui perumusan visi, misi, serta tujuan strategis yang jelas. Perencanaan tersebut

[38] Hilal mahmud, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4, No.2(2022), hlm.112.

menjadi pedoman bagai guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru. Sejalan juga dengan teori perencanaan manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry, yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses dasar dalam manajemen untuk menetapkan tujuan dan menentukan langkah-langkah strategis guna mencapai hasil yang diinginkan.[39]

Hasil dari penelitian terdahulu oleh Laili Komariyah dkk yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik mencakup berbagai aspek, antara lain: planning, organizing, actuating, dan evaluating, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Adapun indikator kinerja guru antara lain: kemampuan perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan kemampuan remidial.[40]

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan perencanaan yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru. Perencanaan yang disusun secara sistematis, terarah, dan terukur melalui perumusan visi, misi, serta tujuan strategis menjadi pedoman bagi guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh Henri Fayol dan George R. Terry, yang menempatkan perencanaan sebagai fungsi utama dalam manajemen. Selain itu, temuan di SMP Negeri 7 Palopo menunjukkan bahwa perencanaan yang efektif oleh kepala sekolah berdampak positif terhadap

[39] Terry, G. R. (1972). *Principles of Management. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc*.

[40] Laili Komariyah & Wadyatmieke, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2022.

peningkatan mutu pendidikan. Dukungan dari penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, terutama dalam aspek perencanaan, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru dalam berbagai indikator, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan remidial pembelajaran.

b. Mengorganisasikan

Mengorganisasikan merupakan suatu proses penyusunan dan pengelompokan aktivitas kerja yang harus dilaksanakan, kemudian membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dalam organisasi sehingga tercipta koordinasi yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah diterapkan. Pengorganisasian tidak hanya sekedar membagi tugas, tetapi juga menekankan pentingnya menciptakan kerangka kerja yang sistematis agar setiap anggota organisasi dapat bekerja sesuai perannya. Melalui pengorganisasian yang efektif, beban kerja dapat dibagai secara seimbang, jalur komunikasi yang jelas, dan hubungan kerja antar individu berlangsung secara harmonis. Hal ini akan mencegah terjadinya tumpang tindih tugas, meminimalisasi konflik, dan meningkatkan produktivitas kerja.[41]

Hal ini sejalan dengan temuan yang diperoleh peneliti, di mana kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo menerapkan prinsip pengorganisasian yang efektif. Kepala sekolah membagi tugas dan tanggung jawab berdasarkan kompetensi masing-masing individu, menciptakan koordinasi yang baik dan komunikasi yang

[41] Handayaningrat, S. Manajemen Pendidikan*, jurnal manajemen pendidikan* (2022), 14(2) hal 45-56

jelas. Dengan mengatur struktur organisasi secara sistematis dan memastikan pembagian tugas yang tepat, kepala sekolah dapat mencegah adanya perdebatan, meminimalkan konflik, dan meningkatkan produktivitas di lingkungan sekolah.

Hasil dari penelitian terdahulu oleh Andy Prasetyono dkk, menujukkan bahwa kepala sekolah memberikan pembinaan kedisiplinan dan teladan yang dimasukkan dalam kegiatan kegiatan perencaaan starategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melaksanakan kegiatan seminar dan pelatihan, melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mengadakan supervisi akademik dengan rutin, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai yang masuk kegiatan pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melakukan evaluasi pada aspek perencanaan dan pelaksanaan kegiatan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar negeri kembangarum 1 Mranggen.[42]

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengorganisasian yang efektif, sebagaimana diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo, mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan kompetensi masing-masing individu, serta menciptakan koordinasi dan komunikasi yang jelas. Hal ini memastikan struktur organisasi yang sistematis, menghindari perdebatan, meminimalkan konflik, dan meningkatkan produktivitas di sekolah. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Andy Prasetyono dkk, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan berbagai strategi, seperti pembinaan

[42] Andy Prasetyono, Tatik Haryati, I Made Sadana, Peningkatan Kinerja Guru, Kinerja Guru Di Sekolah Dasar*, Jurnal Manajemen P*,12,1 (2023), 117-29

kedisiplinan, seminar, pelatihan, supervisi rutin, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, untuk meningkatkan kinerja guru.

c. Mengendalikan dan Mengevaluasi

Mengendalikan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan sesaui dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah diterapkan. Fungsi ini dilakukan dengan cara mengamati, membandingkan, serta mengambil tindakan koretif jika ditemukan adanya penyimpangan. Dalam konteks pendidikan, mengendalikan berarti kepala sekolah memastikan bahwa guru, staf, dan seluruh warga sekolah menjalankan tugas sesaui dengan visi, misi, serta prigram sekolah yang sudah dirancang.[43]

Mengevaluasi adalah proses penilaian terhadap keberhasilan suatu program, kegiatan, maupun kinerja, dengan membandingkan hasil yang dicapai terhadap indekator atau standar tertentu. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas, efesiensi, dan relevansi suatu kegiatan. Dalam menajemen sekolah, evaluasi berfungsi untuk menilai sejauh mana program pendidikan, kinerja guru, serta kebijakan sekolah berjalan sesaui harapan, sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan perbaikan di masa depan. [44]

Hal ini Hal ini sejalan dengan hasil yang ditemui oleh peneliti bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi manajemen, khususnya dalam aspek mengendalikan dan mengevaluasi. Fungsi pengendalian tampak dari

---

[43] Syamsudduha, Nursalam, Manajemen Pengendalian dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan,* , 2023.

[44] Handayaningrat, Soewarno. *Jurnal Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta:CV. Haji Masagung, 1994.

upaya kepala sekolah dalam melakukan supervisi langsung ke dalam kelas untuk mengamati pelaksanaan pembelajaran, mengidentifikasi kelemahan guru, serta memberikan arahan dan motivasi sebagai bentuk tindakan korektif. Kepala sekolah juga memastikan bahwa setiap guru menjalankan tugasnya sesuai dengan visi, misi, dan program sekolah yang telah dirancang bersama.

Selain itu, fungsi evaluasi tercermin dari kegiatan kepala sekolah yang secara rutin melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui supervisi, diskusi, serta analisis data kinerja. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar dalam perencanaan program pelatihan dan pengembangan profesional, yang relevan dengan kebutuhan masing-masing guru. Dengan demikian, kegiatan mengendalikan dan mengevaluasi yang dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk memastikan pelaksanaan pembelajaran berjalan efektif, efisien, dan selaras dengan standar mutu pendidikan yang diharapkan.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmaniah dkk, menujukkan bahwa SMP Negeri 2 berupaya meningkatkan kompetensi pedagogik dengan pelatihan, workshop dan IHT. Sedangkan pada SMP IT Nurul Ishlah selalu upgrade dalam segala hal, diskusi, budaya refleksi dan evaluasi. Persamaannya yaitu sama-sama memeberikan pelatihan, workshop, perbedaannya adalah pada SMP Negeri 2 guru yang dimiliki berstatus PNS sedangkan SMP IT Nurul Ishlah hanya guru honorer yayasan.[45]

[45] R Rahmaniah, A Akmaluddin, and.., Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pada Sekolah Penggerak SMP Kota Banda Aceh;… *pendidikan dan ilmu*…, 5.4 (2024).1002-16<htt

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo telah melaksanakan fungsi manajemen, khususnya dalam hal mengendalikan dan mengevaluasi, secara efektif. Pengendalian dilakukan melalui supervisi langsung dan pemberian arahan, sementara evaluasi dilakukan secara berkala melalui analisis kinerja guru dan digunakan untuk merancang program pelatihan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rahmaniah dkk., di mana sekolah juga menerapkan pelatihan dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi guru, meskipun terdapat perbedaan dalam status kepegawaian tenaga pendidik.

d. Memberikan arahan dan Motivasi

memberikan arahan adalah proses yang dilakukan oleh seseorang pemimpin untuk menjelaskan tujuan, kebijakan, serta langkah-langkah yang harus dilakukan oleh bawahan agar pekerjaan dapat terlaksana secara efektif. Arahan mencakup bimbingan, instruksi, serta pengawasan agar kegiatan berjalan sesaui dengan rencana yang telah ditetapkan. Sementara itu, motivasi merupakan suatu dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang dapat mempengaruhi semngat dan kinerja sesorang. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut tidak hanya mampu memberikanarahan yang jelas, tetapi juga mampu menumbuhkan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya.[46]

[46] Suharyadi. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberikan Arahan dan Motivasi Kepada Guru. *Manajer Pendidikan*, 16(2),155-166

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 7 Palopo dimana pernyataanya yaitu Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan yang jelas dan supervisi langsung untuk memastikan pelaksanaan pembelajaran sesuai rencana, tetapi juga menerapkan pendekatan humanis yang mampu menumbuhkan motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan guru yang menyebutkan bahwa kepala sekolah memberikan dukungan moral dan arahan yang mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran penting dalam memberikan arahan yang jelas serta membangun motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan. Arahan diberikan melalui bimbingan, instruksi, dan pengawasan agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, sementara motivasi ditanamkan melalui pendekatan humanis dan dukungan moral. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di SMP Negeri 7 Palopo, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menjalankan kedua peran tersebut secara efektif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan semangat dan kinerja guru.

2. Tantangan yang dihadapi Kepala Sekolah dan Solusi yang disarankan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Palopo

Tujuan kedua penelitian ini adalah bagaimana tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan

guru matematika penelitian menunjukkan bahwa kepala Sekolah SMP Negeri 7 Palopo menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja guru yang berkaitan erat dengan aspek karakter dan komitmen guru. Masih terdapat guru yang menunjukkan sikap pasif, kurang memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri, dan belum terbuka terhadap perubahan yang diterapkan di lingkungan sekolah. Rendahnya semangat untuk berkembang serta kurangnya keterbukaan terhadap inovasi menghambat proses pembinaan yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah. Di samping itu, perbedaan pendapat dan lemahnya komitmen antar guru juga menjadi kendala dalam menciptakan kerja tim yang solid, sehingga menghambat peningkatan kinerja guru secara kolektif dan berkelanjutan.

Selain itu, kurangnya inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran juga menjadi tantangan serius. Sebagian guru masih menggunakan metode pembelajaran yang monoton dan kurang interaktif, tidak menyesuaikan pendekatan mengajar dengan kebutuhan dan karakteristik siswa masa kini. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran menjadi kurang menarik, membosankan, dan tidak mampu mendorong partisipasi aktif siswa di dalam kelas. Akibatnya, efektivitas pembelajaran menurun dan tujuan pembelajaran tidak tercapai secara optimal.

Disiplin dan profesionalisme guru juga menjadi persoalan yang belum sepenuhnya teratasi. Masih ada guru yang belum menunjukkan kedisiplinan dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. Kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar profesional menyebabkan mutu pelaksanaan pembelajaran menurun.

Ketidak disiplinan ini bukan hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan contoh yang kurang baik bagi siswa dalam hal tanggung jawab dan etika kerja. hasil penelitian terdahulu Yunar Intan dkk, menujukkan 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 pemebelajaran dan prestasi siswa. Temuan ini merekomendasikan untuk meperkuat pelatihan manajerial bagi kepala sekolah dan meningkatkan fasilitas, serta sumber daya guna mendukung perkembangan kinerja guru.[47]

Tantangan lainnya muncul dari tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu yang dimiliki guru, terutama dalam menjalankan tugas administratif, mengajar, dan mengikuti pelatihan pengembangan diri. Guru sering kali kesulitan membagi waktu secara efektif antara tugas pokok dan tambahan, sehingga pengembangan kompetensi pribadi sering terabaikan. Di sisi lain, kebijakan atau regulasi dari pemerintah yang kerap berubah dan tidak sesuai dengan kondisi nyata di sekolah juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan program-program pendidikan secara optimal.

Berbagai tantangan tersebut saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja guru secara menyeluruh. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mampu menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih

[47] Yunar Intan Prihatanti. Kompetensi Mnajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Hasan Jufri Bawean Gresik Princpipal *s Managerial Competene in Improving Teacher Peeforemance al SMK Hasan Jufri Baewan Gresik:* 4.3 (2024), 1718-27.

adaptif, kolaboratif, dan responsif terhadap kondisi nyata di lapangan. Pendekatan yang memberdayakan guru, menciptakan budaya kerja positif, serta menyelaraskan kebijakan pusat dengan kebutuhan sekolah menjadi langkah penting dalam menjawab tantangan tersebut dan mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Adapun solusi yang disarankan yaitu Memberikan arahan, Kolaborasi, Membangun Kerja. Dalam menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMP Negeri 7 Palopo menerapkan sejumlah langkah strategis yang berfokus pada penguatan peran manajerial secara menyeluruh. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pemberian arahan, pendampingan, dan evaluasi secara rutin. Kepala sekolah berperan aktif dalam memberikan arahan kepada guru, baik melalui forum resmi seperti rapat maupun secara personal. Pendampingan dilakukan untuk membantu guru menghadapi kesulitan dalam proses pembelajaran, sedangkan evaluasi dilakukan secara berkala melalui kegiatan supervisi untuk mengukur kinerja dan membantu guru memahami aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, guru tidak hanya diberi petunjuk, tetapi juga didampingi dan dievaluasi agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan berkelanjutan.

Selain itu, budaya kolaborasi antar guru menjadi solusi penting dalam meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja di lingkungan sekolah. Kolaborasi ini diwujudkan dalam bentuk saling membantu, berbagi pengalaman, serta berdiskusi mengenai tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Guru juga diarahkan untuk mengikuti pelatihan mandiri yang fleksibel, seperti

webinar atau komunitas belajar daring, guna memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai kebutuhan masing-masing. Pelatihan mandiri memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara individu tanpa harus bergantung sepenuhnya pada pelatihan formal yang terkadang sulit diakses karena keterbatasan waktu dan beban kerja.

Di samping itu, kepala sekolah bersama para guru juga menumbuhkan budaya kerja sama dan kekeluargaan di lingkungan sekolah. Suasana yang harmonis dan penuh rasa saling percaya mendorong terbentuknya komunikasi yang terbuka dan konstruktif antarguru. Melalui pendekatan personal dan hubungan yang hangat, konflik dapat dicegah dan rasa memiliki terhadap tugas bersama dapat ditumbuhkan. Lingkungan kerja yang kondusif seperti ini berdampak langsung terhadap motivasi guru dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta memperkuat semangat kolektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kehangatan hubungan antarpersonil sekolah bukan hanya mendorong kinerja yang lebih baik, tetapi juga menciptakan rasa nyaman dan loyalitas dalam bekerja.

Melalui kombinasi strategi tersebut yakni pemberian arahan dan pendampingan yang terstruktur, penguatan kolaborasi dan pelatihan mandiri, serta penumbuhan semangat kekeluargaan kepala sekolah berupaya menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Langkah-langkah ini menunjukkan pentingnya peran manajerial kepala sekolah tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga dalam membina hubungan yang sehat, mendukung pengembangan kompetensi, dan membangun budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahsan penelitian maka simpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di SMP Negeri 7 Palopo, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan dalam merancang perencanaan peningkatan mutu, melakukan supervisi dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru, mengelola organisasi sekolah secara efektif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Kepala sekolah juga mendorong motivasi kerja guru melalui pendekatan yang komunikatif dan persuasif. Penerapan kompetensi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, serta semangat guru dalam melaksanakan tugas secara profesional.

2. Dalam proses pelaksanaannya, kepala sekolah menghadapi sejumlah tantangan, di antaranya lemahnya komitmen kerja sebagian guru, rendahnya kreativitas dalam pembelajaran, kurangnya kedisiplinan, dan tingginya beban kerja. Namun, kepala sekolah tidak tinggal diam. Ia mengupayakan berbagai solusi strategis, seperti memberikan arahan dan pendampingan secara personal, melaksanakan evaluasi berkala, memfasilitasi pelatihan guru secara mandiri,

mendorong kolaborasi antarguru dalam forum musyawarah, serta menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan dan saling menghargai. Berdasarkan temuan di lapangan, langkah-langkah tersebut efektif dalam mengatasi hambatan yang ada, serta mampu mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Secara praktik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasi, mengevaluasi, serta memotivasi guru dengan pendekatan yang humanis dan partisipatif, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Hal ini berdampak langsung pada semangat, tanggung jawab, serta inovasi guru dalam melaksanakan tugasnya di kelas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan dan strategi manajerialnya, serta bagi dinas pendidikan dan lembaga pelatihan dalam menyusun program pengembangan kepala sekolah yang lebih kontekstual dan sesuai kebutuhan di lapangan.

Namun demikian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan. Penelitian ini masih terbatas pada perspektif internal sekolah, yaitu kepala sekolah dan guru, tanpa melibatkan pandangan dari staf. Selain itu, informasi yang didapatkan masih kurang mendalam. Oleh karena itu, peneliti berharap ke depan akan ada penelitian lanjutan yang dapat mengkaji isu ini secara lebih luas, serta melibatkan lebih banyak unsur untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang dikemukankan, saran yang dihadapi diberikan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan agar kepala sekolah senantiasa mengembangkan kompetensi manajerialnya secara berkelanjutan, khususnya dalam aspek perencanaan, supervisi, serta pembinaan dan pemberdayaan guru. Pendekatan yang partisipatif dan komunikatif dinilai penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal.
2. Selain itu, sebaiknya para guru memiliki sikap terbuka terhadap pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dari pimpinan, melainkan juga ditentukan oleh komitmen dan kesadaran profesional dari guru itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, didukung oleh komunikasi yang efektif, saling pengertian, dan semangat kebersamaan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, sebaiknya solusi -solusi yang telah disarankan dapat diimplementasikan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Bakri, Urip Sulistiyo, dan Marzul Hidayat. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 11 Muaro Jambi." Jurnal Education and Development, 11.3 (2023): 280–286. https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5357.

Agus Tamami, dan Lutfiatul Azkia. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Tahfizh Al-Basyir Bogor." Tadbiruna, 1.2 (2022): 64–71. https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v1i2.273.

Alauddin, dkk. "Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah." Konsepsi, 13.3 (2024): 153–159. https://www.p31.my.id/index.php/konspsi/article/view/378/356.

Ali Nahruddin Tanal, dkk. "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint." Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 6.1 (2023): 102–113.

Ananada Muhamd Tri Utama. "Strategi Kepala Sekolah Mengembangkan Profesionalisme Guru di SMA Islam Terpadu Darul Hasan Padang Sidimpuan." Jurnal Fadillah, 9.3 (2022): 356–363.

Ana Mujriyanti, Syarfuni, dan Mardhatillah. "Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Banda Aceh." Jurnal Cahaya Mandalika, 5.2 (2024): 520–538.

Ana Sichatul Fitria, dan Limgiani Limgiani. "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review)." Journal of Student Research (JSR), 2.4 (2024): 141–155. https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163.

Andy Prasetyono, Tatik Haryati, dan I Made Sadana. "Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar." Jurnal Manajemen P, 12.1 (2023): 117–129.

Anis Fasiol Amir, dan Ashari. "Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MA An Nawari Desa Seratengah Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep." Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial, 2.1 (2024): 159.

Bambang Setyowibowo, dan Jaenullah. "Kontribusi Persepsi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sapuran, Wonosobo." Indonesian Journal of Educational Management and Leadership, 2.2 (2024): 108–120. https://doi.org/10.51214/ijemal.v2i2.1009.

Beny Sintasari, dan Baiq Khaerani. “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang.” At Tadbir: Islamic Education Management Journal, 1.2 (2023): 98–109. https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1309.

Choudhury, Shamim. Research Methodology in Sciences. New Delhi: Wisdom Press, 2023.

Departemen Agama RI. Al-Quran dan Terjemahan dengan Transliterasi Arab-Latin.

Dodi Ilham, dkk. “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal.” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 11.2 (2021): 107.

Edy Syahputra, dkk. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat.” Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 6.2 (2023): 156–161. https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634.

Fayol, Henri. General and Industrial Management. London: Pitman, 1949.

Firmansyah, dan Kiki Rahma. “Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru.” Jurnal Konsepsi, 11.3 (2022): 430. https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235.

Fred E. Fiedler. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967. Gito Supriadi, I. D. G. Arya Wiguna, dan Rudi Irwansyah. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMPN 3 Kuripan.” Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI), 2.2 (2022): 245–260. https://doi.org/10.53299/jppi.v2i2.253.

H. Mahmud, N. P. Munir, dan A. Lestari. “Pengaruh Soft Skills dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.” Kelola: Journal of Islamic Education Management, 7.1 (2022): 107–120.

Handayaningrat, Soewarno. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Haji Masagung, 1994.

Herdiana Mulia Supriadi, Supyan Sauri, dan Suharyanto H. Soro. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 dan SMPN 33 Kota Bandung.” JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5.3 (2022): 705–713. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.455.

Hery Muljono, dan Erna Kusumawati. “Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.” Jurnal Syntax Admiration, 4.7 (2023): 966–978. https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.706.

Hilal Mahmud. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4.2 (2022): 112.

Indra Taufik. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” Jurnal Administrasi Pendidikan, 14.1 (2023): 55–63.

Ismail, M. Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktik. Makassar: Alauddin University Press, 2021.

Jamilah, dkk. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Kota Kendari.” Jurnal Ilmiah Mandala Education, 9.2 (2023): 423–432.

Jeihan Zhahira. Strategi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. Malang: UB Press, 2024.

Kartini Kartono. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali, 2005.

Laili Komariyah. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, 10.1 (2022): 15–25.

Lindawati. “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Guru.” Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 5.2 (2023): 215–228.

Lutfiatul Azkia, dan Agus Tamami. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Tahfizh Al-Basyir Bogor.” Tadbiruna, 1.2 (2022): 64–71. Mardiani, Sri. “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital.” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8.1 (2023): 45–56.

Marno, dan Triyo Supriyatno. Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: Refika Aditama, 2008.

Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Munandar, Aris. “Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.” Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 7.2 (2022): 211–222.

Nevrika Amanda Pangestuti, dkk. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 02 Surakarta.” Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia, 5.1 (2023): 60–70.

Rahmaniah, dkk. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 5 Palu.” Jurnal Pendidikan, 23.2 (2024): 134–142.

Riduwan. Dasar-Dasar Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2011.

Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. Management. 13th ed. New York: Pearson, 2016.

Rohmat, Asep. “Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Mutu Kinerja Guru.” Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 9.2 (2023): 201–210.

Shalahudin, dkk. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Palu.” Jurnal Pendidikan Islam Al-Falah, 8.1 (2023): 75–85.

Siti Jamilah. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.” Jurnal Ilmiah Pendidikan, 5.2 (2022): 142–150.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019.

Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Sutrisno, Hadi. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Offset, 2004.

Syamsuddin, dkk. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Dampaknya terhadap Motivasi Guru.” Jurnal Administrasi Pendidikan, 12.3 (2022): 288–297.

Tati Sudiarthi. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Makassar.” Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 14.2 (2023): 112–123.

Utama, Waluya Wahid. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10.1 (2022): 25–35.

Wadyatmieke. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Guru.” Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia, 7.1 (2022): 1–10.

Winardi. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana, 2016.

Yanuar Intan Prihatanti. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kabupaten Semarang.” Jurnal Administrasi Pendidikan, 15.2 (2024): 133–142.

Yukl, Gary. Leadership in Organizations. 9th ed. New York: Pearson, 2019.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran I gambaran umum Mengenai SMP Negeri 7 Palopo

1. Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Palopo

Sekolah Menegah Pertama (SMP) Negeri 7 Palopo terletak di wilayah Kec. Wara Utara, Kota Palopo, Provinsi Sulawasi Selatan. Untuk Mengetahui latar belakang berdirinya SMP Negeri 7 Palopo peneliti menguraikan secara singkat sejarah berdirinya sekolah tersebut sesuai data yang peneliti peroleh.

Sekolah Manegah Pertama (SMP) Negeri 7 Palopo. Pada awalnya adalah Sekolah kesejahtraan keluarga (SKKP) berdiri pada tahun 1962. Selanjutnya pada tahun 1986 berubah nama menjadi SMP Negeri 8 Palopo, lalu pada tahun 1999 berubah nama menjadi SMP Negeri 7 Palopo sampai sekarang. Terletak dijalan Andi Pangeran No.6 Kota Palopo, Kelurahan Luminda, Kecematan Wara Utara, dengan batas-batas sebagai berikut: sebelah Utara berbatasan dengan Jalan Andi Mappanyukki, sebelah Selatan berbatasan dengan SMAN 1 Palopo, sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Andi Pangeran, sebelah Timur berbatasan dengan perkampungan penduduk (Jl Rusa), dengan luas tanah 5.310 M. dan mulai aktif pada tahun 1962. Walaupun peserta didiknya bisa terbilang sangat minim, namun tempat itulah masyarakat berharap dapat menampung dan mendidik sekaligus membina putra-putri mereka agar menjadi anak yang berbakti, berguna bagi nusa dan bangsa. Sementara itu, yang menjadi pemimpin / kepala sekolah pertama pada saat itu ialah Hj. St. Subaedah selama 2 periode, kemudian pemimpin/ kepala sekolah kedua ialah bapak Nurwan, S.Pd. Selama 1 periode, kemudian pemimpin/ kepala sekolah ketiga ialah Bapak Abd. Muis, S.Pd. Selama 3 tahun, Kemudian

pemimpin/ kepala sekolah keempat ialah bapak Kamaluddin, S. Pd, M. Si. Selama 3 tahun, Kemudian pemimpin/ kepala sekolah kelima ialah Drs. Abd. Rahman. Selama 3 Tahun. Kemudian pemimpin/ kepala sekolah keenam ialah ibu Nurfaedah, S. Pd. Selama 1 tahun, kemudian pemimpin/ kepala sekolah ketujuh ialah Drs. Tamrin Selama 1 Tahun, kemudian pemimpin/ kepala sekolah kedelapan ialah Muh. Arifin, S.Pd. Selama 1 priode, kemudian pemimpin/ kepala sekolah kesembilan ialah Bahrum Satria, S. Pd., MM. Selama 6 bulan, kemudian pemimpin/ kepala sekolah kesepuluh ialah Hj. Sitti Hadijah, S.Pd., M.Pd. Selama 2 tahun, kemudian pemimpin/ kepala sekolah keseblas ialah Ipik Jumiati, S. Pd., M. Pd. Dari tahun 2022- 2023, kemudian pemimpin/kepala sekolah ke dua belas ialah Wagiran, S.Pd., M. Eng dari tahun 2023 sampai sekarang.

2. Visi dan Misi SMP Negeri 7 Palopo

a. Visi

Terwujudnya sekolah yang berkualitas, berbijak pada nilai religi dan budaya bangsa.

b. Misi

1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal berdasarkan potensi yang dimiliki.

2) Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, efektif, dan menyenagkan (paikem).

3) Meningkatkan kegiatan mgmp dan pembelajaran yang bermakna.

4) Meningkatkan pelayanan administrasi sekolah.

5) Meningkatkan penguasan iptek dan melaksanakan kegiatan keaagamaan secara rutin dan teratur.

6) Menumbuhkan semangat prestasi olah raga.

7) Menumbuhkan semangat prestasi dalam bidang seni dan budaya.

8) Melaksanakan layanan bimbingan korseling secara terpadu dan menyeluruh agar siswa mandiri dalam menetapkan pilihan untuk melanjutkan pendidikan.

9) Menciptakan suasana kekeluargaan untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah, aman dan nyaman.

3. Sarana dan Prasarana

Fasilitas yang sempurna menentukan keberhasilan belajar mengajar yang mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan yang maksimal. SMP Negeri 7 Palopo mempunyai sarana dan prasarana dalam mendukung tercapainya pendidikan baik dalam kelas maupun pada saat latihan (praktik). Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik di lingkungan sekolah.

Tabel Sarana dan Prasarana SMP Negeri 7 Palopo

a. Keadaan Sarana di SMP Negeri 7 Palopo

No.	Sarana	Letak	Kualitas
1.	Meja Siswa	Ruang Kelas	Baik
2.	Kursi Siswa	Ruang Kelas	Baik
3.	Meja Guru	Ruang Kelas	Baik

4.	Kursi Guru	Ruang Kelas	Baik
5.	Papan Tulis	Ruang Kelas	Baik
6.	Tempat Cuci Tangan	Disetiap depan Ruangan	Baik
7.	Rak Buku	Perpustakaan	Baik
8.	Buku	Perpustakaan	Baik
9.	Lemari Katalog	Perpustakaan	Baik
10.	Meja Siswa	Perpustakaan	Baik
11.	Kursi Siswa	Perpustakaan	Baik
12.	Papan Penguguman	Depan Perpustakaan	Baik
13.	Komputer	Lap. Komputer	Baik
14.	Tempat Sampah	Disetiap depan Ruangan	Baik

Sumber Data: Staf Tata Usaha di SMP Negeri 7 Palopo

b. Keadaan Prasarana Di SMP Negeri 7 Palopo

No.	Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kelas	7
2.	Perpustakaan	1
3.	Ruang Lab. Ipa	1
4.	Lab. Komputer	1
5.	Musollah	1
6.	Gudang	1
7.	Ruang BK	1
8.	Ruang Guru	1

9.	Ruang Kepala Sekolah	1
10.	Ruang Tata Usaha	1
11.	Ruang Keterampilan	0
12.	Ruang Osis	0
13.	Ruang Uks	1
14.	Ruang Kesenian	0
15	Ruang Kantin Kejujuran	0
16.	Aula/ serba guna	1

Sumber data: Staf Tata Usaha SMP Negeri 7 Palopo

4. Pendidik dan Peserta Didik

Pendidik yang ada di SMP Negeri 7 Palopo semuanya telah melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga terpelihara dan tercipta hubungan baik antara pendidik dan peserta didik, juga antara lingkungan sekitar peserta didik, sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik. Adapun kurikulum yang digunakan di sekolah ini yaitu kurikulum merdeka. Adapun daftar nama-nama pendidik dan peserta didik di SMP Negeri 7 Palopo, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel Daftar Nama Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 7 Palopo

No.	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan	Status
PENDIDIK				
1.	Wangiran, S.Pd. M. Eng.	Pembina Tk 1 IV/b	Kepala Sekolah	PNS

2.	Masdin, S. Pd	Pembina IV/a	Wakasek Kurikulum	PNS
3.	Piter Nangko, S. Pd	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
4.	Dra. Hj. St. Jumhaeni	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
5.	Dra. Naomi TS, M.M	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
6.	Fatmawati, A. Ma	Pembina, IV/a	Guru Mapel	PNS
7.	Eddy Suharto, S. Pd	Pembina, IV/a	Guru Mapel	PNS
8.	Yasenta, A. Ma. Pd	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
9.	Dra. Rita Susanti	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
10.	Dra. Carlota S. Patinggi	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
11.	Dra. Juniasmi	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS
12.	Royani Lumembang, S. Pd	Pembina Tk 1, IV/b	Guru Mapel	PNS

13.	Rosmiati	Pembina Tk 1, lll/d	Guru Mapel	PNS
14.	Patma, S. Pd. l	Pembina IV/a	Guru Mapel	PNS
15.	Subiqha Hamdani,S.Pd	Pembina IV/a	Guru Mapel	PNS
16.	Rumiati, S. Pd	Pembina IV/a	Guru Mapel	PNS
17.	Kuanti, S. Pd	Pembina IV/a	Guru Mapel	PNS
18.	Kasnawati Kasmi,S.Pd, M.Pd	Penata Tk 1, lll/d	Guru Mapel	PNS
19.	Ariyanti,S. Pd	Penata Tk 1, III/d	Guru Mapel	
20.	Hj. Nurpita, S. Pd	Penata Tk. 1, III/d	Guru Mapel	PNS
21.	Idawati Dahri, SE	Penata Tk 1,III/d	Guru Mapel	PNS
22.	Hadriyani, S.Pd	Penata Tk,1, III/d	Guru Mapel	PNS
23.	Agusnani, S.Pd	Penata Tk III/c	Guru Mapel	PNS
24.	Nasarudin, S.Pd	-	Guru Mapel	PNS

25.	Heranita Rahmat, S.Pd	-	Guru Mapel	PNS
26.	Awwalia Rosyida, S. Pd	-	Guru Mapel	PNS
27.	Alce Ruppe, S.Pd	-	Guru Mapel	Honorer
28.	Maya Sari, S. Pd	-	Guru Mapel	Honorer
29.	Nova Datu Wati, S. Th	-	Guru Mapel	Honorer
30.	Fatmawati, S. Pd	-	Guru Mapel	Honorer
TENAGA KEPENDIDIKAN				
1.	Susanti, S. AN	-	Staf Tata Usaha	PNS
2.	Sakra Trjona, S.Pd	Penata Tk 1, III/d	BK	PNS
3.	Vera Milka B. S. Kom	-	Staf Tata Usaha	Honorer
4.	Asri Wulan, MM	-	Staf Tata Usaha	Honorer

5.	Lasmayu, S. Kom	-	Staf Tata Usaha/ labkom	Honorer
6.	Adilahh Rezky F, S. Pd	-	Staf Perpustakaan	Honorer

Sumber Data: Staf Tata Usaha SMP Negeri 7 Palopo

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pendidik yang ada di SMP Negeri 7 Palopo sebanyak 30 orang, BK 1 orang, Staf Tata Usaha 5 orang. Berdasarkan pada tabel tersebut memberikan penjelasan bahwa di SMP Negeri 7 Palopo sudah cukup memadai dari segi kualitas guru.

Adapun jumlah peserta didik di SMP Negeri 7 Palopo dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel Peserta didik SMP Negeri 7 Palopo

Kelas	**Jumlah Siswa**	**Jumlah Keseluruhan peserta didik**
Vll	56	
VIII	40	160
IX	64	

Sumber Data: Staf Tata Usaha SMP Negeri 7 Palopo

Lampiran II surat Izin Penelitian PTSP Palopo

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODALDAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax. : (0471) 326048, Email : dpmptsppip@palopokota.go.id, Website : http://dpmptsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2025.0214/IP/DPMPTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2009 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: **SUKMA WATI**
Jenis Kelamin	: P
Alamat	: Jl. Tentara Pelajar Lingk. Matoto, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara
Pekerjaan	: Pelajar/mahasiswa
NIM	: 2102060058

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 7 PALOPO

Lokasi Penelitian	: SMP Negeri 7 Palopo
Lamanya Penelitian	: 24 Februari 2025 s.d. 24 Mei 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.**
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) examplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 24 Februari 2025

Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPTSP Kota Palopo

SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth :
1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instasi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran III Surat Selesai Meneliti

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 7 PALPO
Alamat : Jl. Andi Pangeran No.06, Kota Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 400.3.5/072/SMPN.7/V/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: WAGIRAN, S.Pd.,M.Eng
NIP	: 19670219 199103 1 005
Jabatan	: kepala Sekolah
Sekolah	: SMP Negeri 7 Palopo

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama	: SUKMAWATI
NIM	: 2102060058
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Semester	: VIII (Delapan)
Fakultas/Jurusan	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Benar telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 7 Palopo selama (2) hari, terhitung mulai tanggal 14 – 15 Mei 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyususnan karya ilmiah (skripsi) yang berjudul " KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 7 PALOPO "

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 14 Mei 2025
Kepala Sekolah,

WAGIRAN, S.Pd.,M.Eng
Nip. 19670219 199103 1 005

Lampiran IV lembaran Wawancara

Nama lengkap Informan: Wangiran, S.Pd. M. Eng.

Jabatan/ Pekerjaan Informan: Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Palopo

NO	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus	Pertanyaan
1.	Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Kompetensi konseptual	1. Bagaimana bapak/ibu memahami pentingnya kompetensi konseptual dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah? 2. Apa saja pendekatan manajerial yang bapak gunakan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan berfikir rasional dan analitis?
		Kompetensi hubungan manusia	1. Strategi manjerial bagaimana yang bapak terapakan untuk membangun hubungan yang harmonis dengan guru? 2. Bagaimana bapak menciptakan suasana kerja sama yang efektif dan saling mendukung di antara para guru?
		Kompetensi teknikal	1. Bagaimana bapak memahami peran kompetensi teknikal dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah? 2. Apa strategi manajerial yang bapak terapkan untuk memastikan guru menguasai metode,

		prosedur, dan teknik pembelajaran yang relevan?
	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah.	1. Bagaimana bapak merencanakan program peningkatan kinerja guru berdasarkan analisis kebutuhan dan potensi guru di sekolah? 2. Bagaimana bapak merancang perencanaan strategis untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru secara berkelanjutan? 3. Bagaimana bapak mengorganisasikan sumber daya dan pembagian tugas di sekolah untuk mendukung peningkatkan kinerja guru secara efektif? 4. Bagiamana bapak mengelola struktur organisasi sekolah agar guru mendapatkan peran dan dukungan yang tepat untuk meningkatkan kinerjanya? 5. Bagiamana bapak melaksanakan fungsi manajerial dalam mendampingi dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka di lingkungan sekolah? 6. Apa saja langkah konkret atau nyata yang dilakukan bapak dalam melaksankan program

			peningkatkan kinerja guru di sekolah? 7. Bagaimana bapak menilai keberhasilan program peningkatan kinerja guru 8. Apa saja metode yang digunakan bapak dalam mengevaluasi program sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru?
2.	Tantangan kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru	Tantangan kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru	1. Apa saja tantangan yang bapak alami dalam meningkatakan kinerja? 2. Solusi apa yang bapak terapkan dalam menghadapi tantangan dalam meningkatakan kinerja?

Nama Lengkap Informan: Masdin, S. Pd dan Eddy Suharto, S. Pd

Jabatan/Pekerjaan Informan: Wakasek Kurikulum dan Guru Matematika

NO	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus	Pertanyaan
		Kompetensi konseptual	1. Bagaimana bapak/ibu memahami pentingnya kompetensi konseptual dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah? 2. Apa saja pendekatan manajerial yang kepala sekolah gunakan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan berfikir

			rasional dan analitis?
1.	Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.	Kompetensi hubungan manusia	1. Strategi manjerial bagaimana yang kepala sekolah terapakan untuk membangun hubungan yang harmonis dengan guru?
			2. Bagaimana kepala sekolah menciptakan suasana kerja sama yang efektif dan saling mendukung di antara para guru?
		Kompetensi teknikal	3. Bagaimana kepala sekolah memahami peran kompetensi teknikal dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah?
			4. Apa strategi manajerial yang kepala sekolah terapkan untuk memastikan guru menguasai metode, prosedur, dan teknik pembelajaran yang relevan?
		Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah.	5. Bagaimana kepala sekolah merencanakan program peningkatan kinerja guru berdasarkan analisis kebutuhan dan potensi guru di sekolah?
			6. Bagaimana kepala sekolah merancang perencanaan strategis untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru secara berkelanjutan?

7. Bagaimana kepala sekolah mengorganisasikan sumber daya dan pembagian tugas di sekolah untuk mendukung peningkatkan kinerja guru secara efektif?

8. Bagiamana kepala sekolah mengelola struktur organisasi sekolah agar guru mendapatkan peran dan dukungan yang tepat untuk meningkatkan kinerjanya?

9. Bagiamana kepala sekolah melaksanakan fungsi manajerial dalam mendampingi dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka di lingkungan sekolah?

10. Apa saja langkah konkret atau nyata yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksankan program peningkatkan kinerja guru di sekolah?

11. Bagaimana bapak /ibu menilai keberhasilan program peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah

12. Apa saja metode yang digunakan kepala sekolah dalam mengevaluasi program sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru?

2.	Tantangan kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru	Tantangan kepala sekolah dan solusi yang disarankan dalam meningkatkan kinerja guru	1. Apa saja tantangan yang bapak/ibu alami dalam meningkatakan kinerja? 2. Solusi apa yang bapak/ibu terapkan dalam menghadapi tantangan dalam meningkatakan kinerja?

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 2. Kejelasan pertanyaan				
II.	Bahasa 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				

Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi benar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

Tambahkan pertanyaan berdasarkan pada sub indikator kompetensi manajerial.

Palopo, Mei 2025

Validator

(Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.)

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
III.	Isi 3. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 4. Kejelasan pertanyaan			✓ ✓	
IV.	Bahasa 5. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 6. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 7. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 8. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓ ✓ ✓ ✓	

Penilaian Uraian:

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi benar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

Silahkan digunakan!

Palopo, Mei 2025

Validator

(Firman Pataware S.Pd., M.Pd.)

Lampiran V Dokumentasi Wawancara Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Palopo

Lampiran VI Dokumentasi Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah

Lampiran VII Dokumentasi Wawancara dengan Guru

Lampiran VIII Dokumentasi Ruang Kelas dan Lingkungan Sekolah

RIWAYAT HIDUP

Sukma wati, Lahir di Endrekang pada tanggal 28 Desember 2002. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Masa dan ibu Daharia. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Tirowali, Desa Tarobok, Kecamatan Baebunta, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis menamatkan pendidikan di SDN 033 Awo-Awo kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara dan lulus pada tahun 2015. Kemudian tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 05 Baebunta Kecamatan baebunta Kabupaten Luwu Utara dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Luwu Utara Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara dan lulus pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2021 penulis melanjutkan studi dan terdaftar menjadi mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Contac Person Penulis:
sukmawatiyy02@gmail.com