

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Pendidikan

Manajemen merupakan suatu proses yang kontinyu yang bermuatan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan ataupun bersama orang lain dalam mengkoordinasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif dan efisien. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang berlangsung dalam segala lingkungan dan seumur hidup untuk mengembangkan potensi diri (Tumanggor 2021).

Sedangkan menurut Budiwibowo and Sudarmiani (2018) Manajemen merupakan suatu proses sistematis dan berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, pengawasan, dan evaluasi guna mengelola sumber daya secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan produktif.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses sistematis dan berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, pengawasan, dan evaluasi guna mengelola sumber daya secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan produktif.

Selanjutnya Tumanggor (2021) menjelaskan bahwa manajemen pendidikan pada prinsipnya merupakan suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan, fungsi administrasi pendidikan merupakan alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumberdaya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu, ini berarti bahwa bidang-bidang yang dikelola mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain.

Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan antara lain:

- 1) Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan dan bermakna.
- 2) Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
- 3) Terpenuhinya salah satu dari 5 kompetensi tenaga kependidikan (tertunjangnya kompetensi manajerial tenaga kependidikan sebagai manajer)
- 4) Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien
- 5) Terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan)

- 6) Teratasinya masalah mutu pendidikan, karena 80% masalah mutu disebabkan oleh manajemennya
- 7) Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, dan akuntabel
- 8) Meningkatkan citra positif pendidikan.

Dikutip dari pendapat G.R Terry tentang fungsi manajemen pendidikan, Budiwibowo dan Sudarmiani (2018) menyebutkan setidaknya ada 5 fungsi manajemen, yaitu: *Planning* (perencanaan), *orangizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), *Controlling* (pengawasan). Adapun penjelasan lebih lanjut , sebagai berikut:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan merupakan kegiatan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai beserta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan perencanaan yang baik akan memberikan kejelasan arah bagi setiap kegiatan agar diusahakan dan dilaksanakan seefisien dan seefektif mungkin.

b. *Orangizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah upaya untuk melengkapi rencana-rencana yang telah dibuat dengan susunan organisasi pelaksanaannya. Hal ini penting untuk diperhatikan dalam pengorganisasian adalah bahwa setiap kegiatan harus jelas siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan, dan apa targetnya.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan dengan berbagai pengarahan dan motivasi agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawabnya.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila terjadi penyimpangan , dimana letak penyimpangan tersebut dan bagaimana cara mengatasinya.

Dalam perspektif persekolahan, agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka proses manajemen pendidikan memiliki peranan yang amat vital. Karena bagaimanapun sekolah merupakan suatu sistem yang didalamnya melibatkan berbagai komponen dan sejumlah kegiatan yang perlu dikelola secara baik dan tertib. Sekolah tanpa didukung proses manajemen yang baik, boleh jadi hanya akan menghasilkan kesemrawutan lajunya organisasi, yang pada gilirannya tujuan pendidikan pun tidak akan pernah tercapai secara semestinya. Dengan demikian, setiap kegiatan pendidikan di sekolah harus memiliki perencanaan yang jelas dan realistis, pengorganisasian yang efektif dan efisien, pengarahan dan pemotivasian seluruh personil sekolah untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dan pengawasan secara berkelanjutan.

2. Manajerial Kepala Sekolah

1) Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah, terutama di jenjang sekolah dasar, sebenarnya adalah Guru yang diberti tambahan tugas sebagai Kepala Sekolah. Karena jabatan Kepala Sekolah dipandang hanya sebagai tambahan tugas, maka implemetasinya tidak setegas jabatan kepala pada instansi-instansi pemerintah lainnya. (Suparman 2019).

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah memegang peranan penting yaitu sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. (Elly and Soraya 2020)

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang professional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. (Manora and Bumi Silampari Lubuklinggau Abstrak 2019)

Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. (Mahardhani 2016)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggungjawab dengan keberhasilan pendidikan di sekolah, bari sisi program sekolah kurikulum ataupun keberhasilan siswa.

Dalam prespektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas,2006) terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, antara lain:

1. Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik).

Kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan hasil belajar yang berkualitas dengan cara memperhatikan kompetensi guru dalam pengembangan kurikulum. Selain itu, Kepala sekolah harus mendorong guru-guru untuk selalu menggunakan media belajar yang tepat, yang dapat memudahkan siswa menangkap dan memahami materi pelajaran.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Permasalahan manajerial yang dihadapi kepala sekolah seperti keterbatasan sumber daya, baik fisik maupu nonfisik menyebabkan kesulitan kepala sekolah dalam melakukan tata kelola sekolah dnengan baik. Oleh karena itu , kepala sekolah harus

meresponnya dengan melakukan pengelolaan tenaga kependidikan dengan baik, diantaranya dengan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.

3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Dalam upaya pengembangan profesionalisme guru untuk mengikuti kegiatan dan pelatihan, kepala sekolah harus menunjangnya dengan mengadministrasi keuangan. Sementara itu, terkait pembelajaran kepala sekolah dapat memeriksa kelengkapan administrasi atau perangkat pembelajaran yang dirancang guru.

4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Sebagai upaya untuk mengontrol guru dalam pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu untuk melakukan kegiatan supervisi dengan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran berlangsung, terutama terkait penggunaan metode, media, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi tersebut pastinya ditemukan kelebihan dan kekurangan guru dalam proses pembelajaran. Selanjutnya, dilakukan pembinaan untuk memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan yang sudah ada.

5. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Sudah menjadi tanggung jawab kepala sekolah untuk memberikan pengarahan, pembinaan, dan perbaikan terhadap kekurangan dan keterbatasan guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu seyogyanya guru dapat menerima upaya pembinaan dan pengarahan dari kepala sekolah sebagai bentuk kontribusi konstruktif dalam meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan pembelajaran.

6. Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja

Iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berupaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan; 2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada rekan guru memahaminya, bahkan guru bisa dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut; 3) para guru harus selalu diberi arahan tentang setiap pekerjaannya; 4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu diperlukan hukuman juga dilakukan; 5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosiopsikofisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.

7. Kepala Sekolah sebagai wirausahawan

Mengembangkan kreativitas dan inovasi sekolah harus dibangun

berdasarkan prinsip-prinsip kewirausahaan. Guru sebagai dituntut untuk memiliki jiwa kewirausahaan termasuk dengan menerapkannya dalam proses pembelajaran. Jiwa kewirausahaan dalam proses pembelajaran dapat dipahami dengan mengembangkan dan menciptakan produk gagasan, model, strategi, dan pelayanan yang mendorong lahirnya kreativitas. Peran kepala sekolah untuk selalu mendorong guru dalam mengembangkan jiwa kewirausahaannya.

2) Tugas dan Tanggungjawab Kepala Sekolah

(Standar Kompetensi Kepala Sekolah (2007: 36) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang kompeten harus memiliki pengetahuan, keterampilan sikap, *performance* dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah yang bertanggung dalam beberapa kompetensi sebagai berikut:

a) Kompetensi profesional

Tabel 1. 1 Kompetensi Personal Kepala Sekolah

NO	PERAN	UNIT KOMPETENSI
1.	Kepala Sekolah sebagai pemimpin	1. Menyusun perencanaan sekolah 2. Mengorganisasikan kelembagaan sekolah 3. Menerapkan kepemimpinan dalam pekerjaan
2.	Kepala Sekolah sebagai manager	4. Mengelola tenaga kependidikan 5. Mengelola kesiswaan 6. Mengelola sarana dan prasarana 7. Mengelola hubungan sekolah-masyarakat
3.	Kepala Sekolah sebagai pendidik	8. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar
4.	Kepala Sekolah	9. Mengelola ketatausahaan dan

	sebagai administrator	keuangan sekolah
5.	Kepala Sekolah sebagai wirausahawan	10. Menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan
6.	Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja	11. Menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif
7.	Kepala Sekolah sebagai penyelia	12. Melakukan supervisi Melakukan evaluasi dan pelaporan

- b) Kompetensi wawasan kependidikan dan manajemen
- a. Menguasai landasan pendidikan
 - b. Menguasai kebijakan pendidikan
 - c. Menguasai konsep kepemimpinan dan manajemen pendidikan
- c) Kompetensi personal
- a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - b. Berakhlak mulia
 - c. Memiliki etos kerja yang tinggi
 - d. Bersikap terbuka
 - e. Berjiwa pemimpin
 - f. Mampu mengedalikan diri
 - g. Mampu mengembangkan diri
 - h. Memiliki integritas kepribadian
- d) Kompetensi sosial
- i. Mampu bekerja sama dengan orang lain
 - j. Berpartisipasi dalam kegiatan kelembagaan, sekolah
 - k. Berpartisipasi dalam kegiatan kemasayarakatan.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplemetasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produkif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar berjalan sesuai denagn tuntutan masyarakat dan perembangan kebutuhan zaman.

Mulyasa (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dianalisis dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

- 1) Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas , lancar, dan produktif;
- 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran;
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan;
- 4) Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dngan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan disekolah;
- 5) Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah;
- 6) Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya melaksanakan berbagai tugas dan fungsi kepala sekolah , setidaknya ada 10 kunci yang harus diterapkan menurut (Mulyasa 2012). Adapun sepuluh kunci yang harus dilaksanakan yaitu:

a. Visi yang Utuh

Kepala sekolah yang memiliki visi yang utuh memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Berniat ibadah dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Beragama dan taat melaksanakan ajarannya.
- 3) Berniat baik sebagai kepala sekolah.
- 4) Berlaku adil dalam memecahkan masalah.
- 5) Berkeyakinan bahwa bekerja di lingkungan sekolah merupakan ibadah dan panggilan jiwa.
- 6) Bersikap tawadhu (rendah hati).
- 7) Berhasrat untuk memajukan sekolah.
- 8) Tidak terlalu berambisi terhadap imbalan materi dari hasil pekerjaannya.
- 9) Bertanggung jawab terhadap segala ucapan dan perbuatannya.

b. Tanggung Jawab

Dalam rangka membangun kepercayaan dan tanggung jawab, setiap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh wargan sekolah agar mau dan mampu melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan sekolah

c. Keteladanan

Tingkah laku kepala sekolah idealnya selalu menjadi contoh bagi bawahannya, seperti dalam hal kehadiran, berpakaian, dan berbicara. Selain itu keteladanan juga bisa di tunjukkan dengan cara menghargai bawahannya. Penghargaan tidak harus berbentuk materi, namun bisa dalam bentuk apresiasi perkataan yang bagus dan tidak menyinggung.

d. Memberdayakan Staf

Ada tiga langkah sederhana dalam upaya memberdayakan staf dan meningkatkan rasa percaya diri mereka:

1) Apresiasi (*Appreciation*)

Apresiasi bisa dilakukan dengan memberikan pujian yang tulus atas setiap usaha mereka

2) Pendekatan (*Approach*)

Memberikan pujian menyebabkan orang merasa dipentingkan, dapat meningkatkan harga diri dan kekuatan

3) Perhatian (*Attention*)

Perhatian bisa diberikan mendengarkan mereka ketika mereka berbicara. Selain itu juga menghargai kemampuannya.

e. Mendengarkan Orang Lain (*Listening*)

Keterampilan mendengarkan merupakan hal penting dalam upaya memberdayakan warga sekolah

f. Memberikan Pelayan Prima

Hal yang dilakukan sebagai upaya sekolah dalam memberikan layanan prima diantaranya yaitu:

- 1) Disiplin kehadiran guru.
- 2) Sikap ramah guru (*The smiling teacher*).
- 3) Sikap ramah dan layanan yang cepat dari para tenaga kependidikan.
- 4) Memberi penghargaan/pujian (*reward*) yang wajar kepada peserta didik yang berprestasi.
- 5) Memberi teguran/hukuman (*punishment*) yang wajar dan tanpa menyinggung perasaan terhadap peserta didik yang melakukan pelanggaran.
- 6) Memberi layanan tambahan bagi peserta didik yang memerlukan tambahan belajar.
- 7) Bersikap ramah dan kooperatif dengan masyarakat dan orang tua.
- 8) Membantu peserta didik secara optimal dalam menghadapi dan memecahkan berbagai masalah.
- 9) Menjaga keharmonisan dengan instansi terkait baik atasan maupun lainnya.
- 10) Melakukan perbaikan secara berkesinambungan dengan memperbaiki layanan yang kurang memuaskan.

g. Mengembangkan Orang

Kepala sekolah harus jeli dalam melihat potensi bawahannya agar bisa

dikembangkan bagi kepentingan sekolah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberi tugas yang cocok dengan kemampuannya, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, memberikan penghargaan pada bawahan yang berprestasi

h. Memberdayakan Sekolah

Kepala sekolah dalam menumbuhkan budaya pemberdayaan di sekolah perlu melakukan dua hal, yaitu : memupuk kepercayaan dan keterbukaan. Dalam membina kepercayaan , kepala sekolah meyakinkan bahwa dirinya memberikan kepercayaan yang dibarengi dengan sikap menoleransi sejumlah kekeliruan. Kunci untuk menjaga kepercayaan adalah keterbukaan yang merupakan kunci dalam keberhasilan.

i. Fokus Peserta Didik

Layanan prima harus diberikan pada seluruh peserta didik, baik peserta didik yang normal, ataupun peserta didik yang mempunyai masalah lambat belajar (slow learner). Pemberian perhatian juga termasuk dalam upaya meningkatkan motivasi belajar mereka. Tentunya hal ini diberikan agar peserta didik dapat belajar secara optimal.

j. Manajemen yang Mengutamakan Praktik

Kepala sekolah idealnya memiliki sifat inovatif yang dicerminkan dalam kemampuannya bekerja secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, pragmatis, disiplin, serta adaptif dan

fleksibel. Karena seorang pemimpin tidak akan dilihat prestasinya kecuali ada hasil nyata. Hasil nyata ini akan terwujud dengan prioritas praktik, bukan sekedar teori.

3) Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kinerja guru yang baik sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik. Peranan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola sekolah merupakan faktor kunci keberhasilan sekolah termasuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah adalah sebagai salah satu manajer pendidikan. Maju mundurnya kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci kesuksesan sebuah sekolah. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka kepala sekolah sebaiknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. (Jafar 2018)

Manajemen pendidikan dapat dilakukan secara efektif apabila berangkat dari tujuan sekolah atau pendidikan secara nasional yang diikuti dengan prinsip-prinsip yang jelas dalam bekerja. Tujuan pendidikan nasional menjadi pedoman bagi sekolah untuk menentukan tindakan atau kegiatan untuk mengembangkan sekolah. Ketepatan menentukan manajemen dapat menjadi kunci bagi keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Adapun prinsip-prinsip

dalam kegiatan manajemen adalah: transparansi, keterbukaan, relevansi, efisiensi, dan efektif.(Andang 2014)

Keahlian manajerial kepala sekolah adalah kecakapan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas manajerial yaitu merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaan organisasi untuk mencapai sasaran tertentu. Kepala sekolah harus mampu dalam menjalankan peran yang dimilikinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Keahlian manajerial tersebut, akan mengarahkan kinerja pegawai pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.(Rahmi 2019)

Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai manajer dalam institusi pendidikan. Ia bertanggung jawab untuk merumuskan visi sekolah, mengatur sumber daya, memimpin tim, serta memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Menurut (Wahjosumidjo 2008) Kepala sekolah sebagai manajer di sekolahnya tidak terlepas pada kegiatan-kegiatan di dalam manajemen yaitu:

- a. Merencanakan, dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan;
- b. Mengorganisasikan, berarti bahwa kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah

- sangat tergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan;
- c. Memimpin, dalam arti kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk meakukan tugas- tugasnya yang esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang baik;
 - d. Mengendalikan, dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan, bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.

3. Kinerja

a. Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Rahmadi 2023)

Menurut Rivai dalam (Damanik 2019) mengemukakan performance/ kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Azizah 2021)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan tingkat keberhasilannya dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. Selain itu, kinerja juga mencerminkan kesediaan dan kemampuan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas secara optimal sesuai dengan harapan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar dan mendidik. Pengertian ini masih sangat umum tentunya (Hasan 2018).

Menurut (Azizah 2021), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun secara klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-

tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushola, di rumah dan sebagainya.(Hasan 2018)

b. Kompetensi Guru

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud yang perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil.(Mulza Rois 2022)

Untuk melihat kualitas seorang guru dan mengukur kinerja seorang guru kita dapat melihat kompetensi guru dan disiplin kerja seorang guru tersebut, sehingga kita dapat melihat sejauh mana pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerjaseorang guru terhadap kinerja guru di sekolah tempatnya bekerja.(Damanik 2019)

Menurut (Imas Kurniasih dan Berlin Sani, 2017: 23) kompetensi guru adalah serangkaian pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan aktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut pendapat lain, kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Di era digital saat ini, guru harus menguasai berbagai cara, teknik, metode,

media yang berkaitan dengan digital dalam pembelajaran. (Sitompul 2022)

Sejalan dengan ini, (Gusmiati et al. 2023) mengatakan kompetensi guru ialah kemampuan seseorang yang berprofesi sebagai guru dalam melakukan kewajiban dan juga bertanggung jawab serta layak dihadapan orang yang memiliki kepentingan.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan serangkaian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai, serta diaktualisasikan oleh seorang guru untuk menjalankan tugas keprofesionalannya. Kompetensi ini mencakup tanggung jawab dan kelayakan dalam memenuhi harapan para pemangku kepentingan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman, seperti penguasaan teknik, metode, dan media digital dalam pembelajaran.

Secara gamblang , Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam (Imas Kurniasih dan Berlin Sani, 2017:25) menjelaskan macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru. Kompetensi tersebut mencakup empat hal, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran.

- 2) kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan peserta didik
- 3) kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik , sesama guru, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- 4) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Lebih lanjut, (Imas Kurniasih dan Berlin Sani, 2017:27) menyebutkan beberapa hal yang menyebabkan kompetensi guru menjadi hal yang penting dalam dunia pendidikan:

- 1) Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru

Dengan adanya syarat ini, menjadi pedoman bagi administrator dalam penerimaan guru. Asumsinya calon gur yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dapat mengemban tugasnya dengan baik dan benar serta berhasil selaku pengajar di sekolah

- 2) Kompetensi Penting dalam rangka pembinaan guru

Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang diperlukan , maka atas dasar ukuran itu akan dapat diobservasi dan ditentukan guru yang memiliki kompetensi penuh dan yang masih kurang memadai kompetensinya.

- 3) Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum

Kurikulum pendidikan harus disusun berdasarkan kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuannya agar program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya harus direncanakan dengan baik agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum.

- 4) Kompetensi guru penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa

Guru yang kompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga kegiatan belajar dan mengajar siswa dalam tingkat yang optimal, tentunya selain ditunjang oleh sekolah, pola , struktur, dan isi kurikulum.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik. Dalam kompetensi pedagogik guru dituntut untuk dapat memahami peserta didiknya serta memahami bagaimana memberikan pengajaran yang benar pada peserta didik.

(Imas Kurniasih dan Berlin Sani, 2017:44)

Sementara itu, menurut (Suyitno, 2021:22) bahwa pedagogik atau ilmu mendidik ialah suatu ilmu yang bukan saja menelaah objeknya untuk mengetahui bagaimana keadaan atau hakekat dari objek tersebut, tetapi mempelajari pula bagaimana sebaiknya bertindak.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, ayat

(3), butir a, yang dikutip dalam (Habibullah 2012) dijelaskan bahwa Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran untuk kepentingan peserta didik. Di dalamnya paling tidak meliputi pemahaman wawasan atau landasan kepemimpinan dan pemahaman terhadap peserta didik, kemampuan dan pengembangan kurikulum, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran. (Sembiring 2008)

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif untuk kepentingan peserta didik. Kompetensi ini mencakup pemahaman mendalam terhadap karakteristik dan kebutuhan peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran yang tepat, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi peserta didik. Selain itu, kompetensi pedagogik juga melibatkan penguasaan kurikulum, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan wawasan kependidikan dan prinsip-prinsip pengajaran.

Menurut E. Mulyasa dalam (Imas Kurniasih, 2017: 90) bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal berikut:

- a. Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum/silabus
- d. Perencanaan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g. Evaluasi prestasi belajar siswa
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Terkait dengan kompetensi pedagogik, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang dicuplik dari (Imas Kurniasih, 2017: 45) menjelaskan setidaknya ada 7 aspek dan 45 indikator yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru. Ketujuh aspek dan indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Menguasai karakteristik peserta didik.

Indikator kompetensi:

- a) Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya,

- b) Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran,
 - c) Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda,
 - d) Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya,
 - e) Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik,
 - f) Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

★ Indikator kompetensi:

- a) Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya.
- b) Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran.
- c) Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan atau aktivitas yang dilakukannya.

- d) Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik,
- e) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik,
- f) Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/ kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

3. Pengembangan kurikulum.

Indikator kompetensi:

- a) Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum,
- b) Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan,
- c) Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran,
- d) Guru memilih materi pembelajaran yang: (1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Indikator kompetensi:

- a) Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap.
- b) Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- c) Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik.
- d) Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran

5. Pengembangan potensi peserta didik

Indikator kompetensi:

- a) Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
- b) Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing - masing.
- c) Guru merancang dan melaksanakan pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
- d) Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.

- e) Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
- f) Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.
- g) Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

6. Komunikasi dengan peserta didik.

Indikator Kompetensi:

- a) Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif.
- b) Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik

7. Penilaian dan Evaluasi.

Indikator Kompetensi:

- a) Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan.
- b) Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.
- c) Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya.

Peningkatan kualitas pendidikan tidak tergantung pada kurikulum, melainkan tergantung pada kualitas guru. Oleh karena itu peningkatan kualitas guru perlu terus dilakukan. Guru-guru sebagai pendidik harus terus dididik menjadi guru yang bisa memberikan inspirasi bagi siswa. Dengan demikian siswa bisa menyelesaikan pendidikan dengan kualitas mumpuni disertai dengan karakter yang baik.

Muhammad Nuh (mantan menteri pendidikan Indonesia) dalam (Imas Kurniasih dan Berlin Sani, 2017: 38) menjelaskan bahwa guru kita ibarat air yang keruh di dalam jambangan, untuk memperbaiki kualitas air yang buruk tersebut ada tiga pilihan, diantaranya yaitu:

1. Membuang air yang keruh, artinya membiarkan guru-guru yang kualitasnya kurang pensiun dengan sendirinya
2. Mengolah air yang keruh menjadi bening, artinya memberikan peningkatan kompetensi pada guru-guru yang ada melalui program pendidikan dan pelatihan
3. Mengisi terus jambangan air keruh dengan air bersih, artinya terus merekrut tenaga pendidik baru dengan kualitas yang mumpuni.

Menurut (Jamin 2018) seorang guru harus memiliki empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional yang meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Selain empat kompetensi tersebut

diperlukan poin-poin penunjang agar terlaksananya keempat kompetensi tersebut :

1. Kompetensi Pedagogik

Poin-poin penunjang terlaksananya kompetensi pedagogik meliputi:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b. Pemahaman terhadap siswa
- c. Perancangan pembelajaran
- d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Pengembangan siswa

2. Kompetensi Kepribadian

Poin-poin penunjang terlaksananya kompetensi kepribadian meliputi:

- a. Memiliki kepribadian mantap dan stabil
- b. Memiliki kepribadian yang dewasa
- c. Memiliki kepribadian yang berwibawa
- d. Menjadi teladan bagi siswa
- e. Memiliki akhlak mulia

3. Kompetensi Sosial

Poin-poin penunjang terlaksananya kompetensi Sosial meliputi:

- a. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif
- b. Manajemen hubungan antara sekolah dan masyarakat.
- c. Ikut berperan aktif di masyarakat

d. Menjadi agen perubahan sosial

4. Kompetensi Profesional

Poin-poin penunjang terlaksananya kompetensi profesional meliputi:

- a. Memahami ruang lingkup kompetensi pendidikan
- b. Memahami jenis-jenis materi pembelajaran
- c. Dapat mengurutkan materi pembelajaran

Menurut (Karsiwan 2022) yang dikutip dari (Nurul & Teguh, 2018) dalam pendidikan, pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan berbagai cara dan metode, diantaranya:

- (a) Sertifikasi dan program penyetaraan,
- (b) program terpadu pelatihan berbasis kompetensi,
- (c) Program supervisi,
- (d) Program pemberdayaan, melalui MGMP, dan
- (e) lain-lain, seperti: seminar, symposium, forum ilmiah, karya tulis ilmiah, magang dan lain-lain.

4. Prestasi Belajar

a) Pengertian Prestasi Belajar

Pembelajaran dan hasil belajar memiliki keterkaitan yang erat karena pembelajaran merupakan proses yang dirancang untuk mencapai hasil belajar tertentu. Prestasi belajar mencerminkan sejauh mana siswa berhasil memahami materi, menguasai keterampilan, atau menunjukkan perubahan sikap sebagai dampak dari pembelajaran tersebut (Benjamin S 1956). Jika pembelajaran dirancang dengan

pendekatan yang relevan, aktif, dan kontekstual, maka hasil belajar siswa cenderung optimal. Sebaliknya, pembelajaran yang tidak efektif akan menghambat pencapaian hasil belajar yang diharapkan. Oleh karena itu, kualitas pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil belajar.

Hasil belajar dan prestasi belajar pada hakikatnya dua hal yang sama namun memiliki penekanan yang berbeda. Prestasi belajar lebih berorientasi pada pencapaian individu terhadap aspek pengetahuan, sedangkan hasil belajar memiliki makna yang lebih luas yaitu berorientasi pada pembentukan sikap, cara berfikir dan pembentukan watak individu. Prestasi belajar adalah hasil (penguasaan) yang dicapai oleh siswa dalam bidang studi tertentu setelah mengikuti proses tertentu (Rosyid 2019).

Prestasi berasal dari bahasa Belanda *prestatie* yang berarti hasil usaha. Kata prestasi banyak digunakan dalam berbagai bidang karena sepanjang kehidupan manusia selalu mengejar prestasi menurut bidang- dan kemampuannya masing-masing. Menurut (Murray, 2012) prestasi adalah kemampuan menyelesaikan hal sulit, menguasai, mengungguli, menandingi, dan melampaui individu lain sekaligus mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi. (Susanti, 2019:33)

Menurut Suprijono dalam (Agustin et al. 2020) hasil belajar adalah pola-pola perbuatan, nilai-nilai, pengertian-pengertian,

sikap-sikap, apresiasi dan keterampilan. Hasil belajar siswa yang didapatkan melalui pendidikan akan mampu bersaing dalam berbagai aktivitas kehidupan masyarakat.

Menurut Hamalik (2008: 5) Hasil belajar ialah sebagai terjadinya perubahan tingkah laku pada diri seseorang yang dapat diamati dan diukur bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan. Perubahan tersebut dapat diartikan sebagai terjadinya peningkatan dan pengembangan yang lebih baik sebelumnya yang tidak tahu menjadi tahu. Dari penjelasan tersebut mengatakan bahwa hasil belajar merupakan implementasi dari sebuah proses belajar yang dilalui oleh seseorang. (Prihatini 2017)

Hasil belajar siswa merupakan prestasi yang dicapai siswa secara akademis melalui ujian dan tugas, keaktifan bertanya dan menjawab pertanyaan yang mendukung perolehan hasil belajar tersebut. Di kalangan akademis memang sering muncul pemikiran bahwa keberhasilan pendidikan tidak ditentukan oleh nilai siswa yang tertera di laporan atau di ijazah, akan tetapi untuk ukuran keberhasilan bidang kognitif dapat diketahui melalui hasil belajar seorang siswa. (Agustin et al. 2020)

b) Aspek-aspek Prestasi Peserta Didik

Beberapa aspek prestasi belajar peserta didik dari beberapa ahli yang di sadur dari (Abdullah, Suntoko, Tedi Purbangkara, 2022: 3) antara lain:

1. Aspek-aspek belajar (Wahab 2015: 242) yaitu:
 - a. Perubahan adalah keadaan yang berubah dan peralihan keadaan yang sebelumnya seperti pola pikir, perilaku sebelumnya.
 - b. Tingkah baru adalah hal-hal yang baru saja dilakukan.
 - c. Kematangan merupakan suatu keadaan atau tahap pencapaian proses pertumbuhan atau perkembangan.
2. Aspek prestasi belajar menurut Syah Muhibbin (2015: 217), yaitu:
 - a) Ranah cipta (kognitif), yaitu: pengamatan, ingatan, pemahaman, aplikasi/penerapan, analisis, sintesis.
 - b) Ranah rasa (afektif), yaitu: penerimaan, sambutan, apresiasi, internalisasi, karakterisasi.
 - c) Ranah karsa (psikomotor), yaitu: keterampilan bergerak dan bertindak, kecakapan ekspresi verbal dan non-verbal.

c) Pengukuran Prestasi Belajar

Pada pengukuran prestasi belajar, taksonomi Gagne dan Bloom dapat dijelaskan dalam domain (Susanti, 2019:33), sebagai berikut:

- 1) Kemampuan informasi verbal

Kapabilitas informasi verbal ini merupakan kemampuan untuk mengkomunikasikan secara lisan pengetahuan tentang fakta-fakta. Informasi verbal diperoleh secara lisan, membaca buku dan sebagainya. Informasi ini di klasifikasikan sebagai fakta, prinsip, nama generalisasi.

2) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

3) Sikap

Sikap merupakan sebuah reaksi atau proses dimana seseorang masih tertutup atau belum terpapar pada stimulus atau objek. Secara nyata, sikap akan menunjukkan suatu kesesuaian reaksi yang diberikan terhadap stimulus tertentu yang diterima. Tingkatan sikap antara lain: menerima, merespon, menghargai bertanggungjawab

4) Keterampilan motorik

Keterampilan motorik merupakan kemampuan dalam kecepatan, ketepatan, dan kelacaran gerakan otot-otot serta anggota badan yang ditunjukkan. Contohnya kemampuan mendemonstrasikan alat-alat peraga.

Prestasi belajar dapat diukur melalui tes yang sering dikenal tes prestasi belajar. Tes belajar disusun secara terencana untuk mengungkap kemampuan maksimal subyek dalam menguasai bahan-bahan atau materi yang telah diajarkan. Dalam pendidikan formal, tes prestasi belajar dapat berbentuk ulangan harian, tes formatif dan tes sumatif. (Susanti, 2019:41)

Jenis Evaluasi berdasarkan tujuan (Elis Ratnawulan, 2014:47), dibedakan atas tujuh jenis Evaluasi:

a. *Pre-test dan Post-test*

Kegiatan *pre-test* dilakukan guru secara rutin pada setiap akan memulai penyajian baru. Tujuannya ialah untuk mengidentifikasi taraf pengetahuan siswa mengenai bahan yang akan disajikan.

Sedangkan *post-test* adalah kebalikan dari *pre-test*, yakni kegiatan evaluasi yang dilakukan guru pada setiap akhir penyajian materi. Tujuannya adalah untuk mengetahui taraf pengetahuan siswa atas materi yang telah diajarkan.

b. *Evaluasi Diagnostic*

Evaluasi ini dilakukan setelah selesai penyajian sebuah satuan pelajaran. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi atau menelaah kelemahan-kelemahan siswa beserta faktor-faktor penyebabnya (Syah, Muhibbin, 2003: 200).

c. *Evaluasi Selektif*

Evaluasi selektif adalah evaluasi yang digunakan untuk memilih siswa yang paling tepat atau sesuai dengan kriteria program kegiatan tertentu.

d. Evaluasi Penempatan

Evaluasi penempatan adalah evaluasi yang digunakan untuk menempatkan siswa dalam program pendidikan tertentu yang sesuai dengan karakteristik siswa.

e. Evaluasi Formatif

Evaluasi jenis ini dapat dipandang sebagai “ulangan” yang dilakukan pada setiap akhir penyajian satuan pelajaran atau modul. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar dan mengajar.

f. Evaluasi Sumatif

Ragam penilaian sumatif dapat dianggap sebagai “ulangan umum” yang dilakukan untuk mengukur kinerja akademik atau prestasi belajar siswa pada akhir periode pelaksanaan program pengajaran, atau disebut juga dengan evaluasi yang dilakukan untuk menentukan hasil dan kemajuan belajar siswa. Evaluasi ini lazim dilakukan pada setiap akhir semester atau akhir tahun ajaran. Hasilnya dijadikan bahan laporan resmi mengenai kinerja akademik siswa dan bahan penentu naik atau tidaknya siswa ke kelas yang lebih tinggi.

g. Ujian Nasional (UN)

Ujian Nasional (UN) pada prinsipnya sama dengan evaluasi sumatif, yaitu sebagai alat penentu kenaikan status siswa.

Agar Penilaian hasil belajar berjalan baik, menurut Arifin (2012: 53) dalam (Elis Ratnawulan, 2014: 46) perlu memperhatikan beberapa hal, antara lain:

- 1) Penilaian hendaknya dirancang sedemikian rupa, sehingga jelas abilitas yang harus dinilai, materi yang akan dinilai, alat penilaian dan interpretasi hasil penilaian.
- 2) Penilaian harus menjadi bagian integral dalam proses pembelajaran.
- 3) Untuk memperoleh hasil yang objektif, penilaian harus menggunakan berbagai alat (instrumen), baik yang berbentuk tes maupun non-tes.
- 4) Pemilihan alat penilaian harus sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan.
- 5) Alat penilaian harus mendorong kemampuan penalaran dan kreatifitas peserta didik, seperti : tes tertulis esai, tes kinerja, hasil karya peserta didik, proyek, dan portofolio.
- 6) Objek penilaian harus mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai.
- 7) Penilaian harus mengacu kepada prinsip diferensiasi, yaitu memberikan peluang kepada peserta didik untuk menunjukkan apa yang diketahui, apa yang dipahami dan apa yang dapat dilakukan.

- 8) Penilaian tidak bersifat diskriminatif. Artinya, guru harus bersikap adil dan jujur kepada semua peserta didik, serta bertanggung jawab kepada semua pihak.
- 9) Penilaian harus diikuti dengan tindak lanjut.
- 10) Penilaian harus berorientasi kepada kecakapan hidup dan bersifat mendidik.

Langkah pertama yang perlu ditempuh guru dalam menilai prestasi belajar siswa adalah menyusun alat evaluasi (*test instrument*) yang sesuai dengan kebutuhan, dalam artian tidak menyimpang dari indikator dan jenis prestasi yang diharapkan. (Elis Ratnawulan 2014:49)

Dalam menyusun alat evaluasi setidaknya harus memenuhi kriteria penilaian (*Standar Kompetensi Kepala Sekolah 2007:211*) sebagai berikut:

- a. *Validitas*, artinya : menilai apa yang seharusnya dinilai, sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.
- b. *Reliabilitas*, artinya: konsistensi (keajegan) penilaian. Untuk menjamin penilaian yang reliabel harus jelas petunjuk pelaksanaan dan penskorannya.
- c. Terfokus pada kompetensi, artinya: penilaian harus terfokus pada pencapaian kompetensi (rangkaian kemampuan) bukan penguasaan materi (pengetahuan).

- d. *Komperhensif*, artinya: penilaian harus menggunakan beragam cara dan alat untuk menilai beragam kompetensi atau pemampuan peserta didik, sehingga tergambar profil kemampuan peserta didik.
- e. *Objektivitas*, artinya: penilaian harus adil, terencana, berkesinambungan, menggunakan bahasa yang dapat dipahami anak, dan menerapkan kriteria yang jelas dalam pembuatan keputusan.
- f. *Mendidik*, artinya: penilaian bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran bagi guru dan meningkatkan kualitas belajar bagi peserta didik.

d) Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar anak. Menurut (Susanti, 2019: 43) faktor yang mempengaruhi prestasi belajar diantaranya yaitu: 1) faktor hereditas (keturunan); 2) motivasi; 3) gaya belajar; 4) lingkungan belajar; 5) minat; 6) strategi pembelajaran

Syah Muhibbin dalam (Abdullah, Suntoko, Tedi Purbangkara, 2022: 4) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi prestasi belajar, yaitu:

- 1) Faktor Internal, yakni keadaan/kondisi jasmani dan rohani siswa, Seperti faktor fisiologis dan psikologis (inteligensi, sikap, bakat, minat, dan motivasi).

- 2) Faktor Eksternal, yakni kondisi lingkungan di sekitar siswa, Seperti faktor lingkungan sosial (kondisi rumah), sarana dan prasarana pendukung.
- 3) faktor Pendekatan, yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan mempelajari materi-materi pelajaran.

B. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pendidik Di Sekolah Dasar

Penelitian yang dilakukan oleh Salamah, guru dari SD Negeri 1 Pungangan, Kecamatan Mojotengah, Wonosobo pada tahun 2024. Lokasi penelitian yaitu Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja pendidik pada jenjang sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian *ex post facto* dengan desain korelasi.

Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan penyebaran angket. Jumlah sampel penelitian yaitu 30 orang pendidik dan 15 orang Kepala Sekolah pada jenjang pendidikan dasar. Instrumen yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja pendidik yaitu angket. Angket yang disebarakan meliputi; 1) Angket kompetensi manajerial Kepala Sekolah, 2) Angket kinerja Pendidik.

Hasil dari penelitian ini, menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial Kepala Sekolah pada jenjang Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo memberikan pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Hal ini ditinjau dari hasil uji korelasi sederhana yang menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) adalah $0,006 < 0,05$. Berdasarkan pada output tersebut menyatakan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisiensi Determinasi) sebesar 0,410. Artinya bahwa pengaruh variabel kompetensi manajerial Kepala Sekolah (X) dengan variabel kinerja pendidik (Y) sebesar 41%.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan uji regresi sederhana menyatakan bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah $0,006 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja pendidik.

Kesimpulannya adalah kompetensi manajerial Kepala Sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja Pendidik. Pengorganisasian kompetensi manajerial Kepala Sekolah yang terstruktur dan sistematis akan mempermudah Pendidik dalam merancang, menyusun, mengembangkan dan mengimplikasikan proses pembelajaran dengan baik, yang nantinya berdampak pada prestasi/ hasil belajar siswa.

2. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Guru, terhadap Prestasi Siswa SD Negeri Sekecamatan Pulau Rimau

Penelitian ini dilakukan oleh Tobing Riyanto dan Masniar. Subjek yang diteliti adalah kepala sekolah dan guru SD Negeri di Kecamatan

Pulau Rimau. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenisnya adalah penelitian korelasional dengan rancangan *expost facto* karena penelitian ini tidak memberikan perlakuan atau memanipulasi perubahan khusus terhadap subjek penelitian.

Dikarenakan populasi-nya cukup besar yaitu terdiri dari 33 SD Negeri Se-Kecamatan Pulau Rimau, maka diambil sampel. Sampel untuk kepala sekolah diambil sebanyak 10 sampel. Sedangkan sampel guru digunakan *proportional Sampling*, yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan dengan sebanyak 60 sampel

Hasil dari penelitian tersebut yaitu: (1) terdapat pengaruh langsung antara kompetensi manajerial kepala sekolah, dengan prestasi belajar siswa SD Negeri Se-Kecamatan Pulau Rimau dengan kontribusi efektif sebesar 6,52%; (2) Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri Se-Kecamatan Pulau Rimau melalui motivasi berprestasi guru, dengan sumbangan efektif sebesar 32,12%; (3) Tidak Terdapat pengaruh antara lingkungan sekolah dengan prestasi belajar siswa SD Negeri Se-Kecamatan Pulau Rimau; (4) Terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi guru dengan prestasi belajar siswa SD Negeri Se-Kecamatan Pulau Rimau, dengan sumbangan efektif sebesar 46,06%; dan (5) Sumbangan secara keseluruhan, variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan motivasi berprestasi guru memberikan sumbangan yang cukup besar terhadap variabel prestasi belajar siswa,

sebesar 84,70%, dan pengaruh di luar variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan sekolah dan motivasi berprestasi guru sebesar 15,30%.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian prestasi belajar siswa, jadi diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa adalah dengan meningkatkan kualitas kepala sekolah dan guru di SD Negeri Se-Kecamatan Pulau Rimau;

3. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MA Swasta Se-Kabupaten Batang

Penelitian ini dilakukan oleh Achmad Yusuf, Ngurah Ayu Nyoman M., dan M. Prayito, dari manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang. Subyek penelitian yaitu 14 Madrasah Aliyah swasta dan 1 Madrasah Negeri yang berdiri di Kabupaten Batang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap mutu pendidikan; (2) Pengaruh budaya sekolah terhadap mutu pendidikan dan (3) Pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan (4) pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu pendidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian desain ex-post facto yang dilaksanakan di MA Swasta se-kab Batang yang jumlah sampel sebanyak 171 guru. teknik pengumpulan data yaitu metode angket dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji normalitas, dan uji homogenitas hasil penelitian yang mencakup analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian dari uji statistic t diperoleh nilai signifikan dari kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap mutu Pendidikan adalah 0,033 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 5% sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu Pendidikan d di MA Se-Kabupaten Batang. Sedangkan untuk kinerja guru diperoleh hasil 0,022 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 5%. Artinya kinerja berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu 72 % mutu pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. sedangkan 28 % dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

4. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa

Penelitian ini dilakukan oleh Khansa Aida Wibowo dan Supriyanto, Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Negeri 2 Sidoarjo.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, sebab peneliti ingin memahami hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi (independen) dan yang dipengaruhi (dependen). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan dalam bentuk tabulasi data kemudian menggunakan variabel yang terukur untuk dianalisis dan melakukan pengujian asumsi. Uji prasyarat analisis mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

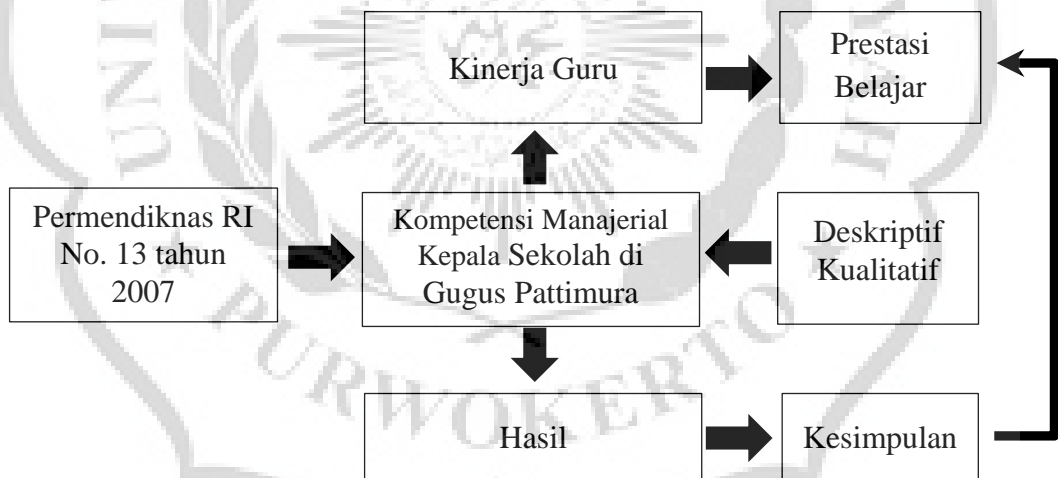
Kesimpulan dari penelitian ini variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan kinerja guru (X2) berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa (Y) di SMP Negeri 2 Sidoarjo. Tingkat pengaruh yang diberikan adalah sebesar 0,549 atau 55%. Oleh sebab itu, kompetensi manajerial yang mumpuni serta kinerja guru yang berkualitas merupakan faktor pendukung dalam upaya peningkatan prestasi belajar siswa dalam suatu lembaga pendidikan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan didasarkan pada fakta studi awal di gugus Pattimur. Fakta tersebut antara lain tentang kompetensi kepala sekolah, Kinerja guru dan keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Secara lebih rinci, masalah yang ingin diteliti yaitu:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah, yang meliputi: perencanaan sekolah, penciptaan budaya dan iklim sekolah yang kondusif, pengelolaan guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia .
2. Kinerja guru, meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar.
3. Prestasi belajar siswa diukur dari perolehan nilai ulangan akhir 1 tahun 2024/ 2025

Kepala sekolah dengan kompetensi manajerial yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Guru yang mendapat dukungan dan arahan dari kepala sekolah cenderung memiliki kinerja lebih baik. Kinerja guru yang optimal akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa.



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir