

**KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 17 LUWU**

Skripsi

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



UIN PALOPO

Oleh:

**HASRIANI
2102060104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS NEGERI PALOPO
2025**

**KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 17 LUWU**

Skripsi

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



UIN PALOPO

Oleh:

HASRIANI
2102060104

Pembimbing:

- 1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Akbar, S.Pd.I., M.Ed., Ph.D.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hasriani

Nim : 2102060104

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, 26 September 2025

Yang membuat pernyataan



Hasriani

Nim : 2102060104

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu yang ditulis oleh Hasriani Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 21 0206 0104, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 18 November 2025 bertepatan dengan 27 Jumadil Awal telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 15 November 2025

TIM PENGUJI

1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang	()
2. Dr. Baderiah, M.Ag.	Penguji 1	()
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.	Penguji 2	()
4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd..	Pembimbing 1	()
5. Akbar, S.Pd., M.Ed., Ph.D.	Pembimbing 2	()

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.
NIP. 19731229 200003 2 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Literasi Digital Guru di SMA Negeri 17 Luwu” setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor UIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag, Wakil Rektor I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., Wakil Rektor II, Dr. Masruddin, S.S., Hum., Wakil Rektor III, Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo, Dr. Hj. Fauziah, S.Ag., M.Ag. selaku wakil Dekan 1, beserta Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku wakil Dekan II, Dr. Taqwa, S.Ag.,

M.Pd.I. selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo.

3. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku Plt. Ketua Program Studi Manajemen

Pendidikan Islam UIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo.

4. Firmansyah, S.Pd.,M.Pd. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Akbar,S.Pd.I.,M.Ed.,Ph.D. selaku Penasehat Akademik dan juga Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Firman patawari, S.Pd.,M.Pd. dan Sarmila, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Validator yang telah meluangkan waktunya untuk memvalidasi dan memberikan masukan untuk instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini.
7. Zainuddin S, S.E., M.Ak. selaku kepala perpustakaan UIN Palopo.
8. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seniman S.Pd.,M.SI. selaku Kepala sekolah SMA Negeri 17 Luwu, beserta para guru dan staf yang telah memberikan izin dan bantuannya dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada cinta pertama penulis dan panutan ku, yaitu ayah

Hadirman terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.

11. Terkhusus kepada cinta kedua penulis dan panutan ku, yaitu Almarhumah Ibunda Dariani, seorang yang sudah melahirkan saya. Alhamdulillah kini penulis sudah berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis sebagai perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi selamanya. Terima kasih sudah mengantarkan penulis berada di tahap ini, walaupun pada akhirnya saya harus berjuang berlatih sendiri tanpa ibu temani. Semoga Allah Swt melapangkan kuburan dan menempatkan ibu di tempat yang mulia di sisi Allah Swt. Skripsi ini ku persembahkan untuk ibu.
12. Kepada saudara penulis Harianto dan Haerul terima kasih telah melindungi, menasihati dan memberikan doa serta memberikan dukungan, semangat yang tidak dapat saya temukan di mana pun sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
13. Kepada sahabat penulis yaitu, Andi Desma Arinda, S.Pd. Riska, S.Pd. dan Sasmitha, S.Pd. yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran buat penulis.

14. Hasriani, diri sendiri, terimakasih telah bertahan sejauh ini, telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati fase sulit di dalam kehidupan ini. semoga kedepannya raga ini tetap kuat,hati tetap tagar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan.mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari, ini baru awal permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa

Palopo, 23 September 2025

Peneliti

Hasriani

NIM. 2102060104

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	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah

ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
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
ي	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 vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fathah dan yâ'	Ai	a dan i
وَ	Fahah dan waw	Ai	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>fath}ah dan alif atau ya>'</i>		<i>a dan garis di atas</i>
اِ	<i>kasrah dan ya>'</i>		<i>i dan garis di atas</i>
اُ	<i>dammah dan wau</i>		<i>u dan garis di atas</i>

Contoh:

مَاتَ : mata

رَمَى : rama

قِيلَ : qila

يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *ta marbūtah* ada dua, yaitu *ta marbūtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbūtah* yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

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

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ

نَجِّنَا : najjaân

الْحَقَّ : al-ḥaqq

الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعِمْ : nu'ima

عُدُّوْ : ‘aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٍّ : ‘ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)

عَرَسِيٍّ : ‘arasi (bukan ‘arasiyy atau ‘arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma’arifah* (ا). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (*bukanasy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*bukanaz-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an(dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fî rahmatillâh*

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,

tempat, 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, bukan 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 ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-laz\i unzila fih al-Qur'an

Naşr al-Din al-Tūsi

Naşr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maşlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

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

Abu al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)
--

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= subhânahû wa ta'âlâ
saw.	= allallâhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	ii
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori	21
1. Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	28
2. Mutu Kinerja Guru	21
C. Kerangka Pikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	45
B. Fokus Penelitian	45
C. Lokasi penelitian	46
D. Definisi Istila	46
E. Desain Penelitian	47
F. Data dan Sumber Data.....	48
G. Instrumen Penelitian.....	48
H. Teknik Pengumpulan Data	50
I. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	51
J. Teknik Analisis Data	53
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	34
A. Deskripsi Data.....	34
B. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP.....	61
A. Simpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat QS. Al-Alaq/96:1-5

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
Tabel 2.2 Kerangka Fikir	29
Tabel 3.1 Fokus dan Deskripsi Fokus.....	36
Tabel 3.2 Desain Penelitian	38
Tabel 4.1 Informan Penelitian	
Tabel 4.2 Gambaran Umum Data	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian dari Kesbang	68
Lampiran 2 Surat Izin Meneliti dari Kampus	69
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	70
Lampiran 4 Dokumentasi	72
Lampiran 5 Surat Validator	77
Lampiran 6 Surat Validasi	
Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Meneliti	81
Lampiran 8 Riwayat Hidup	82

ABSTRAK

Hasriani, 2025. *“Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu.”*
Skripsi program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo.
Dibimbing oleh Firmansyah dan Akbar.

Skripsi ini membahas mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu. Tujuan penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui mutu guru di SMAN 17 Luwu; (2) untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah di SMAN 17 Luwu; dan (3) untuk mengetahui hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu. Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknis analisis data yang diambil adalah reduksi data, display data, dan verifikasi. Subjek penelitian ini yaitu guru yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu. Hasil penelitian ini menunjukkan 3 temuan utama. Pertama, mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu tercermin dari kualifikasi akademik yang sesuai bidang, kedisiplinan, serta upaya berkelanjutan meningkatkan kompetensi melalui belajar mandiri, pelatihan, dan seminar. Guru juga merancang pembelajaran sesuai karakteristik siswa dengan metode variatif dan inovatif untuk menciptakan suasana belajar interaktif. Kedua, keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 17 Luwu terlihat dari perencanaan program peningkatan kompetensi guru, supervisi akademik rutin, serta dukungan berupa anggaran, workshop, bimtek, dan diklat. Kepala sekolah juga bekerja sama dengan pengawas dan memberi motivasi, sehingga guru lebih profesional, kreatif, dan berkualitas dalam pembelajaran. Ketiga, hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu mencakup keterbatasan anggaran dan rendahnya motivasi sebagian guru akibat faktor keluarga, sosial, dan sikap apatis. Kendala ini diatasi melalui pertemuan untuk mencari solusi serta dukungan dari dinas pendidikan, komite sekolah, orang tua, dan kebijakan pemerintah agar guru tetap terdorong meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran.

Kata Kunci: Keterampilan Manajerial, Kepala Sekolah, Mutu Guru

Diverifikasi oleh UPB



ABSTRACT

Hasriani, 2025. *“The Principal’s Managerial Skills in Improving the Quality of Teacher Performance at State Senior High School 17 Luwu.”* Undergraduate Thesis, Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Firmansyah and Akbar.

This thesis examines the principal’s managerial skills in improving the quality of teacher performance at State Senior High School (SMAN) 17 Luwu. The objectives of this study are: (1) to identify the overall quality of teachers at SMAN 17 Luwu; (2) to analyze the principal’s managerial skills at SMAN 17 Luwu; and (3) to determine the obstacles and challenges faced by the principal in improving teacher quality. This research employs a descriptive qualitative method, using data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The data analysis procedures include data reduction, data display, and verification. The subjects of this study are teachers at SMAN 17 Luwu. The findings of this study reveal three main points. First, the quality of teachers at SMAN 17 Luwu is reflected in their relevant academic qualifications, discipline, and continuous efforts to enhance competence through independent learning, training, and seminars. Teachers also design instruction based on student characteristics using varied and innovative methods to create an interactive learning environment. Second, the principal’s managerial skills are demonstrated through planning programs for teacher competency improvement, conducting regular academic supervision, and providing support such as budgeting, workshops, technical guidance, and training. The principal also collaborates with supervisors and motivates teachers, enabling them to become more professional, creative, and effective in the teaching process. Third, the challenges faced by the principal in improving teacher quality include limited funding and low motivation among some teachers due to family, social, and apathetic factors. These obstacles are addressed through meetings aimed at finding solutions, as well as support from the education office, school committee, parents, and government policies to encourage teachers to improve their competence and instructional quality.

Keywords: Managerial Skills, Principal, Teacher Quality

Verified by UPB



الملخص

هاسرياني، 2025. "المهارات الإدارية لمدير المدرسة في تحسين جودة أداء المدرسين في المدرسة المتوسطة العالية الحكومية (SMAN 17) 17 لووؤ. "رسالة جامعية، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، بإشراف: فيرمانشاه، وأكبر.

يتناول هذا البحث المهارات الإدارية لمدير المدرسة في رفع جودة أداء المدرسين في المدرسة المتوسطة العالية الحكومية (SMAN 17) 17 لووؤ. وتتمثل أهداف الدراسة في: معرفة جودة (مؤهلات) المدرسين في هذه المدرسة، ومعرفة المهارات الإدارية لمدير المدرسة، والكشف عن العوائق والتحديات التي يواجهها المدير في تحسين جودة أداء المدرسين. اعتمدت الدراسة المنهج النوعي الوصفي، باستخدام أساليب جمع البيانات مثل الملاحظة والمقابلة والوثائق. أمّا خطوات تحليل البيانات فتشمل: تقليص البيانات، عرضها، والتحقق منها. وتتكوّن وحدات البحث من المدرسين العاملين في المدرسة المتوسطة العالية الحكومية (SMAN 17) 17 لووؤ. وقد أظهرت نتائج الدراسة ثلاثة محاور رئيسية: أولاً، إن جودة (مؤهلات) المدرسين في المدرسة المتوسطة العالية الحكومية 17 لووؤ تتجلى في المؤهلات الأكاديمية الموافقة لتخصصاتهم، والانضباط، والمسااعي المستمرة لتطوير الكفاءة المهنية عبر التعلم الذاتي، والدورات التدريبية، والندوات. كما يقوم المدرسون بتصميم خطط تعليمية تتناسب مع خصائص الطلبة مستخدمين أساليب متنوعة ومبتكرة لخلق بيئة تعليمية تفاعلية. ثانياً، تظهر المهارات الإدارية لمدير المدرسة من خلال التخطيط لبرامج تطوير كفاءة المدرسين، والإشراف الأكاديمي المنتظم، إضافة إلى الدعم المتمثل في توفير الميزانية، والورش التدريبية، وبرامج الإرشاد الفني، والدورات التربوية. كما يتعاون المدير مع المشرف التربوي ويقدم التحفيز للمدرسين، مما يساهم في تعزيز مهنتهم وإبداعهم وجودة أدائهم في العملية التعليمية. ثالثاً، تتمثل معوقات مدير المدرسة في تطوير جودة المدرسين في محدودية الميزانية، وضعف دافعية بعض المدرسين المتأثرة بعوامل أسرية واجتماعية ومواقف سلبية. ويتم تجاوز هذه التحديات من خلال عقد الاجتماعات لإيجاد الحلول المناسبة، إلى جانب الدعم من دائرة التعليم، ولجنة المدرسة، وأولياء الأمور، والسياسات الحكومية، بما يدفع المدرسين إلى مواصلة تطوير كفاءاتهم وجودة عملية التعليم.

الكلمات المفتاحية: المهارات الإدارية، مدير المدرسة، جودة/مؤهلات المدرس

اللمغة ت تطوير وحدة ق بل من ال تحقيق ت م



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pendidikan menjadi salah satu penunjang maju dan mundurnya suatu negara serta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di era globalisasi, melalui usaha untuk membentuk sumberdaya yang cerdas dan terampil.¹ Oleh karena itu, lembaga pendidikan, perlu mengembangkan potensi yang ada dalam diri siswa untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing dan unggul. Tentunya, lembaga pendidikan perlu mengembangkan potensi dan membekali siswa dengan pengalaman bermakna untuk mencapai tujuan pendidikan, yakni menjadi warga negara yang baik dan mencapai keamanan, kebahagiaan dan kesejahteraan. Pencapaian tersebut dapat dicapai melalui pengembangan kemampuan penalaran agar mampu menemukan solusi dari setiap masalah yang dihadapinya dalam Kehidupan.

Pengembangan potensi siswa sesuai firman Allah swt, dalam Q.S Al-Alaq/96:1-5 yang berbunyi:

اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۚ
خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ اِقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ۚ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۚ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۚ

Terjemahannya:

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah

¹Shinta HAD Yusup, "Partisipasi Masyarakat Dalam Meningkatkan Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (Paud)," *Comm-Edu (Community Education Journal)* 1, no. 3 (29 September 2018) 74.

yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

Tafsir QS. Al-‘Alaq: 1-5 sebagai Fondasi Pendidikan Islam QS. Al-‘Alaq ayat 1-5 merupakan wahyu pertama yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW dan menjadi pijakan utama dalam memahami konsep pendidikan Islam. Ayat-ayat ini secara eksplisit memerintahkan “Iqra’(bacalah) yang diulang dua kali, menandakan urgensi membaca dan menuntut ilmu sebagai fondasi peradaban manusia. Perintah membaca ini tidak hanya bermakna literal, tetapi juga mencakup makna yang lebih luas seperti memahami, menelaah, dan meneliti alam semesta (ayat al-kaun) sebagai tanda kebesaran Allah Dalam tafsir klasik, Al-Qurtubi menekankan dimensi spiritual pendidikan, bahwa membaca dan belajar adalah sarana mendekatkan diri kepada Allah dan membangun karakter taqwa. Sementara itu, Muhammad Abduh sebagai mufasir kontemporer mengontekstualisasikan aya ini dalam pendidikan modern, menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai sarana kemajuan umat Nilai pendidikan yang terkandung dalam ayat ini meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik, yang membentuk insan kamil manusia sempurna yang berakhlak mulia dan cerdas intelektual, Dengan demikian, QS. Al-‘Alaq: 1-5 bukan hanya seruan untuk belajar, tetapi juga membangun karakter dan spiritualitas yang kokoh.²

Demikian pula, tujuan pendidikan tersebut searah dengan UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni mengembangkan potensi,

² Daroini, A. I. (2024). Tafsir Ayat Pendidikan dalam QS Al-‘Alaq Ayat 1-5 Menurut Quraish Shihab. Bandung: ITB.

spiritual, penguasaan diri, kemandirian, intelektual, memiliki ahlak serta memiliki sikap terampil bagi diri sendiri, lingkungan sosial, bangsa dan.³ Dengan kata lain, pendidikan memegang peranan penting mengembangkan karakter seseorang yang kelak menjadi pribadi yang baik dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik di lingkungannya.

Pendidikan merupakan sebuah sistem yang mengandung aspek visi, misi, tujuan, kurikulum, bahan ajar, pendidik, peserta didik, sarana prasarana, dan lingkungan. Diantara kedelapan aspek tersebut terintegrasi satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan. Karena aspek tersebut saling berkaitan sehingga membentuk sistem. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan adalah aspek pendidik atau guru.⁴

Menunjang tujuan pendidikan tersebut, kualitas guru memiliki peran yang krusial. Peran guru sebagai tenaga pendidik merupakan sosok penentu keberhasilan dalam proses pendidikan yang berlangsung peran tersebut tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.⁵ dibutuhkan guru sebagai tenaga pendidik yang berkompeten, dalam membagikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik di kelas-kelas. di samping itu, guru juga merupakan orang yang memberikan

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁴ Harmawati, *et al.*, " Peran Pelatihan dan Kelompok Kerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara", *Jurnal Didaktika* 10, no.1, (2023), 1-2.

⁵Muhammad Abrori dan Chusnul Muali, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jumpa : Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (30 Desember 2020),

bimbingan, pengajaran dan pengetahuan untuk meningkatkan potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik.

Mencapai fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional, maka Lembaga Pendidikan harus dikelola secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam sistem kelembagaan.⁶ dia berupaya meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan, yang mencakup penciptaan etos kerja yang positif, pengelolaan manajemen yang baik, dan pengembangan tenaga pendidik yang berkualitas. Selain itu, kepala sekolah berkomitmen untuk memastikan keberhasilan lembaga pendidikan melalui pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang efektif.

Guru memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan pendidikan juga sangat bergantung pada kualitas guru.⁷ Peran sentral mutu guru terdapat pada proses pembelajaran di mana guru harus berinteraksi langsung dengan para peserta didik. untuk meningkatkan mutu guru, kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan yang ia pimpin merupakan hal terpenting. untuk meningkatkan mutu guru sebagai penunjang mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, kepada sekolah perlu memenej sarana prasarana yang dimiliki sekolah, anggaran yang dimiliki sekolah yang dianggarkan untuk operasional sekolah serta SDM yang dimiliki. Kepala sekolah perlu untuk mengelola asset sekolah secara professional efisien dan efektif untuk meningkatkan mutu guru.

⁶Sri Nanti dkk., “Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Sebagai Upaya Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (16 Juli 2022)–37,

⁷“Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Madrasah | Pasaribu | EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial,” diakses 3 Desember 2024 30.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di sekolah. Menurut Jerry H. Makawimbang kepala sekolah merupakan seorang fungsional yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah yang dimana sekolah tersebut diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di SMAN 17 Luwu terdapat beberapa masalah yang dihadapi kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepengurusannya, sehingga penerapan keterampilan manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan baik. Rendahnya inisiatif guru dan staf sekolah lainnya untuk memberikan pendapatnya menjadi kendala tersendiri bagi seorang kepala sekolah untuk mengetahui persoalan yang di alami oleh masing-masing guru dan staf sehingga membuat kepala sekolah kesulitan memberikan solusi dan arahan yang tepat. Banyaknya tugas dan beban administrasi yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, menyebabkan beberapa tugas lainnya menjadi terlaksana dengan baik.

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan Gambaran nyata tentang Bagaimana keterampilan manajerial kepala sekolah berepran dalam meningkatkan mutu kinerja guru, serta menjadi bahan evaluasi dan acuan bagi peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 17 Luwu

⁸ Masita,dkk,' Keterampilan Teknis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk', *Hikamatzu Journal of Multidisciplinary* 2, no.1, (2025), 1.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi pokok rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mutu guru di SMAN 17 Luwu?
2. Bagaimanakah keterampilan manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu?
3. Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini di titik beratkan pada tiga hal yakni

1. Untuk mengetahui mutu guru di SMAN 17 Luwu.
2. Untuk mengetahui keterampilan manajerial Kepala Sekolah di SMAN 17 Luwu.
3. Untuk mengetahui hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penelitian ini, baik secara teoritis maupun secara praktis, adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan dan memperluas wawasan pengetahuan dalam dunia akademik sebagai ilmu/teori pendukung bagi peneliti yang lain dalam melakukan pembahasan mengenai penelitian yang sejenis.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan menambah literatur bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mendalam tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Identifikasi dan review kajian terdahulu yang relevan untuk mendukung proses dan hasil penelitian ini. Dari review penelitian dan publikasi terkait keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di SMA Negeri 17 Luwu ditemukan 18 penelitian yang relevan. Penelitian mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah menunjukkan fokus yang beragam. Dari segi tujuan, 18 penelitian yang direview dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori. Pada kategori pertama terdapat beberapa penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah, untuk mengetahui kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.⁹ Penelitian dalam kategori ini menggunakan metode kualitatif. Pada kategori kedua terdapat penelitian kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh bagaimana keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di SMP Negeri 1 Baturraden, dengan menekankan pada peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru. Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang

⁹Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, "Artikel" Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

jelas mengenai efektivitas kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong motivasi kerja guru, serta mendukung pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal di satuan pendidikan tersebut.¹⁰ Penelitian dalam kategori ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Kategori ketiga, dalam penelitian mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah berfokus pada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu. Penelitian tersebut, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah terhadap peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Cikande. Tujuan ini mencakup upaya untuk mengkaji sejauh mana kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengevaluasi berbagai program sekolah mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian standar mutu pendidikan, baik dalam aspek proses pembelajaran, manajemen sekolah, maupun hasil belajar peserta didik.¹¹

Dari segi demografi, penelitian tentang keterampilan manajerial kepala sekolah telah dilakukan di daerah di Indonesia. Beberapa penelitian dilakukan di Pulau Jawa, termasuk Banyumas¹² (SMP Negeri 1 Baturraden), Tasikmalaya

¹⁰Infijaru Ni'am, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas*. "Artikel" Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwakerto tahun 2022

¹¹Siti Laela, Syadeli Hanafi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri", *Jurnal aducation*, Vol 9, No 2, 2023, h 59.

¹²Infijaru Ni'am, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas*. "Artikel" Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwakerto tahun 2022

¹³(MI Negeri 6), Semarang ¹⁴(SDN Mukiran 04). Selanjutnya di Pulau Sumatra, termasuk Aceh Besar ¹⁵(TK Wilayah 1), Banda Aceh ¹⁶(MIN), Medan ¹⁷(SMP Islam Terpadu). Selanjutnya di Pulau Kalimantan, termasuk Samarinda ¹⁸(Pendidikan Menengah Kejuruan), Selanjutnya di Pulau Timor, termasuk Kupang ¹⁹(SD GMT Air Nona). Selanjutnya di Pulau Sumbawa, termasuk Plampang ²⁰(SMPN 5 Satap). Selanjutnya Penelitian dengan topik yang sama juga

¹³Habib Munazar, “ Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Of Education Management & Administration Review*, Vol 2, No 1, 2020, h 246.

¹⁴ Halvi, Suparman, “Pengaruh Manajerial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guriu SMP”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 2, No 1, 2021, 81.

¹⁵Evi Yanti, Musdiani, Rahmattullah, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Wilayah 1 Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Visipena*, Vol 6, No 2, Januari 2024, 75.

¹⁶Elda Safitri, Yusrizal, Djailani, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Min Rukoh Banda Aceh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 4, 2021, 24.

¹⁷Rahmiatul Zuhro, Abdul Fattah Nasutoh, Winda Srai, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kpela Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam AL-Ulum Terpadu Mwdan”, *Jurnal Manajerial dan Pendidikan Agama Islam*, Vol 2, No 6, 2024, 5.

¹⁸Herliansyah, Lorensius Amon, “Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 1, No 1, 2022, 147.

¹⁹Novita Kause, Umar Ali, Lanny Koroh, “ Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Penggerak Di Sekolah Dasar GMT Air Nona 1 Kupang”, *Jurnal Satya- Sastraharing*, Vol 6, No 2, 2022, 109-115.

²⁰Halvi, Suparman, “Pengaruh Manajerial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guriu SMP”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 2, No 1, 2021, 81.

telah dilakukan di pulau Sulawesi termasuk di Sulawesi Selatan, Palopo ²¹(SMA Pasantren Modern Datok Sulaiman), Palopo ²²(SMAN 4).

Dengan adanya penelitian di berbagai daerah dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah telah diteliti secara luas dalam hal demografis dan telah diterapkan dari berbagai jenjang pendidikan di Indonesia dan lingkungan sekolah, tetapi juga dapat memberikan wawasan tentang mutu kinerja guru dengan latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi yang berbeda. Wawasan tersebut dapat menjadi acuan dalam menemukan strategi keterampilan manajerial kepala sekolah yang efektif sesuai dengan konteksnya.

Dari review 18 penelitian tersebut, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya sebagai berikut:

Keterampilan manajerial kepala sekolah menunjukkan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan mutu kinerja guru sangat bergantung pada sejauh mana kepala sekolah mampu mengelola perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan secara efektif untuk mendorong profesionalisme dan komitmen guru dalam proses pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Magefira, Dede Irmawati, Infijaru

²¹ Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, "Artikel" Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

²² Dede Irmawati, *Implementasi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 4 Palopo*, "Artikel" Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2023

Ni'am, Nurul Hakiki Sabila, Siti Laela, ²³menegaskan bahwa keterampilan atau kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik mampu merancang program perencanaan yang jelas, melaksanakan supervisi secara efektif, menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan tenaga kependidikan, serta melibatkan seluruh komponen sekolah dalam pengambilan keputusan. Implementasi keterampilan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, dan kualitas pembelajaran. Baik melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif, semua penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah, maka semakin meningkat pula mutu pendidikan dan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya.

Hasil penelitian kategori keterampilan manajerial kepala sekolah, yang berfokus pada efektivitas perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dalam meningkatkan mutu kinerja guru melalui berbagai strategi kepemimpinan yang dapat membawa perubahan positif terhadap profesionalisme dan kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Ismuha, Erwin Rusiadi, Yulekhah Ariyanti, Halvi, ²⁴mengungkap bahwa Kompetensi dan keterampilan manajerial kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Kepala sekolah yang mampu merancang program

²³ Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, "Artikel" Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

²⁴ Ismuha, Khairuddin, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 4, No 1, 2020, 46.

kerja yang terencana, melaksanakan pembinaan secara sistematis, serta melakukan evaluasi yang terarah, cenderung berhasil mendorong peningkatan profesionalisme guru. Penerapan manajerial yang efektif mencakup pembagian tugas sesuai keahlian, penguatan komunikasi antarwarga sekolah, pemanfaatan teknologi, serta pelibatan guru dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi. Meskipun beberapa kendala masih ditemukan, seperti keterbatasan penguasaan teknologi dan sumber daya manusia, hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa semakin baik manajerial kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja guru yang ditunjukkan oleh peningkatan tanggung jawab, motivasi, serta kemampuan dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian yang berfokus pada implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan mutu kinerja guru, penelitian yang dilakukan oleh Rahmiatul Zuhro, Abdul Fattah Nasutoh, Maiyono Overtadara, Novita Kause, Habib Munazar,²⁵ menunjukkan bahwa Kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Kompetensi manajerial yang dimaksud mencakup kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan atau evaluasi. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi manajerial secara efektif—seperti menyusun program kerja yang sesuai visi-misi sekolah, mengelola sumber daya, memberikan motivasi, menjalin komunikasi yang baik, serta melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala—berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan

²⁵ Rahmiatul Zuhro, Abdul Fattah Nasutoh, Winda Srai, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam AL-Ulum Terpadu Mwdan", *Jurnal Manajerial dan Pendidikan Agama Islam*, Vol 2, No 6, 2024, 5.

meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian kuantitatif menunjukkan adanya hubungan yang kuat secara statistik antara kompetensi manajerial dengan kinerja guru, sedangkan penelitian kualitatif dan studi literatur menguatkan temuan ini melalui deskripsi praktik manajerial yang berhasil meningkatkan mutu pendidikan di berbagai satuan pendidikan, termasuk sekolah dasar dan madrasah.

Penelitian ini dilakukan oleh Elda Safitri , Djailinil, Dewi Lestari , Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Herliansyah, Lina Syafarina, Evi Yanti, Musdiani,²⁶ menunjukkan bahwa Kemampuan dan strategi manajerial kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di satuan pendidikan dasar dan menengah. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan manajerial melalui fungsi-fungsi utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan secara terstruktur dan mengacu pada visi, misi, serta kebutuhan sekolah. Dalam pelaksanaan, kepala sekolah menggunakan pendekatan partisipatif atau gaya kepemimpinan demokratis, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta mendorong pengembangan profesionalisme guru. Pengawasan dilakukan melalui supervisi dan penilaian terhadap kinerja guru, kehadiran, serta administrasi pembelajaran. Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan dana pelatihan, keterampilan guru yang belum merata terutama dalam penguasaan teknologi dan landasan kependidikan, serta kurangnya dampak pelatihan yang menyeluruh. Secara keseluruhan, kemampuan manajerial kepala sekolah terbukti memberikan

²⁶ Elda Safitri, Yusrizal, Djailani, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Min Rukoh Banda Aceh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 4, 2021, 24.

kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan, meskipun masih memerlukan penguatan dari sisi sumber daya dan kapasitas guru.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu bahwa Kompetensi atau keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik mampu menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi secara efektif. Implementasi keterampilan ini tampak melalui penyusunan program kerja yang terstruktur, supervisi yang terarah, komunikasi yang baik, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta pemanfaatan teknologi dan pelatihan. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya dan penguasaan teknologi, secara umum semua penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi manajerial kepala sekolah, maka semakin meningkat pula profesionalisme, motivasi, tanggung jawab, dan kualitas kinerja guru.

Terdapat perbedaan dari 18 penelitian yang telah direview. Penelitian terdahulu terkait pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru, dan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu. Selain itu, dari review demografi 18 penelitian terdahulu ditemukan bahwa masih kurang penelitian keterampilan manajerial kepala sekolah di kota Palopo. Meskipun terdapat penelitian dengan topik yang sama pada SMA Pasantren Modern Datok Sulaiman Palopo dan SMAN 4 Palopo, penelitian tersebut

berfokus pada pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru dengan implementasi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Sehingga, belum terdapat penelitian keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di Sekolah menengah Atas di Kota Palopo.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu Kompetensi atau keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik mampu menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi secara efektif. Implementasi keterampilan ini tampak melalui penyusunan program kerja yang terstruktur, supervisi yang terarah, komunikasi yang baik, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta pemanfaatan teknologi dan pelatihan. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya dan penguasaan teknologi, secara umum semua penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi manajerial kepala sekolah, maka semakin meningkat pula profesionalisme, motivasi, tanggung jawab, dan kualitas kinerja guru.

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Magefira faqia	Pengaruh keterampilan majalah kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas pesantren modern datu Sulaiman Palopo.	Kedua judul penelitian terkait dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan	Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian
2	Dede Irmawati	Implementasi keterampilan manajer kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 4 Palopo	Sama sama berfokus pada keterampilan manajerial kepala sekolah	Keterampilan manajerial kepala sekolah secara umum, sedangkan pada penelitian peneliti yaitu keterampilan mutu guru
3	Infijaru Ni'am	Kompetensi manajer kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di SMP negeri 1 baturraden kecamatan baturraden kabupaten Banyumas	Sama sama meningkatkan mutu guru dan pengembangan kompetensi guru	Kemampuan mengelola sekolah secara keseluruhan sedangkan penelitian lebih focus pada kemampuan mengelola dan mengembangkan kompetensi guru
4	Nurul Hakiki Sabila, Bahtiar	Peran manajer kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah	Sama-sama meningkatkan kualitas guru	Perbedaannya Meningkatkan mutu guru. Sedangkan Meningkatkan mutu pendidikan sekolah secara keseluruhan.
5	Siti Laela, Syadeli Hanafi	Peran manajer kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah	Sama-sama Pengembangan sumber daya manusia (SDM).	Perbedaanya Meningkatkan mutu guru. Sedangkan eningkatkan mutu sekolah secara keseluruhan.
6	Ismuha, Khairudin	Kompetensi manajer kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dasar negeri	Sama-sama Mengembangkan kemampuan guru melalui pelatihan dan	Perbedaanya pengembangan guru, sedangkan pengembangan

			pengembangan.	sekolah secara keseluruhan.
7	Erwin Baharuddin	Rusiadi,	Kompetensi manajer kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD negeri kecamatan Darussalam kabupaten Aceh besar	Sama-sama Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru. Perbedaannya - Mengelola dan mengembangkan system pengelolaan sekolah. Sedangkan Mengembangkan kemampuan dan kompetensi guru.
8	Yulekhah Ariyanti		Peran kompetensi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Sama-sama Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru. Perbedaannya Mengelola dan mengembangkan sistem pengelolaan sekolah sedangkan Mengembangkan kemampuan mengajar dan kompetensi guru.
9	Halvi, Suparman		Keterampilan mengajar kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Sama-sama Berfokus pada Pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbedaannya terletak pada fokus penelitian penelitian.
10	Rahmiatul Abdul Nasuto,Winda Sari	Zuhro, Fattah	Pengaruh manajer kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP	Sama-sama Meningkatkan Kualitas Pendidikan yang berfokus pada hasil belajar siswa. Pada penelitian peneliti membahas tentang Mengelola dan mengembangkan sistem pengelolaan sekolah. Sedangkan pada penelitian Rahmiatul Zuhro,membahas as Mempengaruhi kinerja guru melalui kepemimpinan dan pengelolaan.
11	Maiyono Ovartadara, Hadiyanto,Rusdinal		Pengaruh kompetensi manajer kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Islam Al ulum	Sama-sama bertujuan untuk Meningkatkan kualitas Perbedaannya terletak pada tanggung jawab Dimana

	terpadu Medan	pendidikan.	penelitian peneliti Bertanggung jawab atas keseluruhan kualitas sekolah. Sedangkan pada peneliti Maiyono Overtadara, bertanggung jawab atas kinerja guru dan mutu pendidikan.
1 Novita Kause, Umar Ali, Lanny Koroh	Pengaruh kemampuan majalah kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar	Sama-sama melibatkan Melibatkan kepala sekolah, guru, dan siswa.	- Keterampilan strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya. - Keterampilan komunikasi, motivasi, dan pengembangan tim.
1 Habib Munazar	Kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah penggerak di sekolah dasar GMT air nona 1 kupang	Keduanya berfokus pada peningkatan profesionalisme guru, baik dari segi mutu maupun kinerja, demi mencapai tujuan Pendidikan yang lebih baik	- penerapan nyata kompetensi (pengetahuan, sikap, keterampilan) manajerial untuk mempengaruhi kinerja guru - Merujuk pada kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan teknik dan strategi tertentu untuk meningkatkan kualitas guru.1
1 Elda Safitri, Yusrizal, Djailani	Implementasi kompetensi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Sama-sama Meningkatkan kualitas pendidikan.	- Mengelola dan mengembangkan sistem pengelolaan guru. - Menerapkan

				kompetensi manajemen untuk meningkatkan kinerja guru.
1 Dewi Lestari, Ngurah Ayu Nyoman Murniati	Kompas majalah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN ruko Banda Aceh	Sama-sama berfokus pada Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru.		- Keterampilan strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya. - Keterampilan komunikasi, motivasi, dan pengembangan tim.
1 Harliansyah Lorensius Amon	Peran manajer kepala sekolah dalam meningkatkan mutu SDN mukiran 04 kecamatan Kaliwungu kabupaten Semarang	Sama-sama membahas tentang peningkatan mutu		- Peningkatan kualitas guru dan prestasi siswa. - Peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.
1 Lina Syafarina, E. Mulyasa, Nandang Koswara	Kompetensi mengajar kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan	Sama-sama melibatkan kepala sekolah dan Meningkatkan kualitas pendidikan.		- Materi Manajerial Kepala Sekolah - Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah
1 Evi Yanti, Musdiani, Rahmatullah	Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Sama-sama Meningkatkan kemampuan guru.		- Mengelola dan mengembangkan sistem pengelolaan guru. - Mempengaruhi kinerja guru melalui kepemimpinan dan pengelolaan.

B. Deskripsi Teori

1. Mutu Kinerja Guru

Mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua yaitu *Internal Customer* dan *Eksternal Customer*. *Internal Customer* yaitu siswa sebagai pembelajar (*leaner*) dan *Eksternal Customer* yaitu masyarakat dan dunia industry.²⁷

Mutu dapat dihasilkan oleh lembaga pendidikan dengan menggunakan 4 usaha dasar diantaranya terciptanya situasi atau kondisi menang-menang (*win-win solution*) bukan situasi stakeholders kalah-menang antara pihak yang berkepentingan dengan lembaga pendidikan utamanya antara pimpinan dan staf lembaga. Kedua perlunya pengembangan motivasi intrinsik dari setiap orang yang terlibat pada proses pencapaian mutu yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pengguna. Yang ketiga setiap pemimpin/pimpinan harus bisa membangun orientasi pada proses dan hasil jangka panjang yang konsisten dan terus menerus. Dan yang terakhir adalah pengembangan serta pembangunan kerjasama atau kerja

²⁷Nanang Fattah, System Penjaminan Mutu Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm . 2

tim yang terlibat pada proses pencapaian mutu tanpa adanya unsur persaingan yang bisa menjadi problem.²⁸

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, dan program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.²⁹

Guru dikatakan bermutu harus memiliki standar, menurut E.Mulyasa, pada hakikatnya standar kompetensi adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Seorang guru merupakan faktor yang sangat

²⁸ Miftahul Jannah Akmal, Rustan Santaria, "Mutu Pendidikan Era Revolusi 4.0 di Tengah Covid-19", *Journal of Teaching and Learning* 2, no.2, (2022), 44.

²⁹ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 157.

utama sebagai pelaku sekaligus sebagai sutradara dalam proses belajar mengajar guna mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas.³⁰

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek mutu hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut. Peningkatan mutu sekolah secara umum dapat diambil bersamaan dengan strategi dalam membangun akuntabilitas pendidikan dengan pola kepemimpinan.³¹

Sedangkan kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang dipelihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materidiklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.³²

Kerja guru adalah mengajar, berinteraksi dengan peserta didik berkaitan dengan suatu materi sehingga materi tersebut dikuasai oleh peserta didik. Sebagaimana diungkap Darling-Hammond, tugas mengajar atau melaksanakan

³⁰ Ayu Azhari, *et al.*, “Membangun Kedisiplinan Guru dengan GayaKepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah”, *Jurnal Konsepsi* 13, no.3, (2024), 154.

³¹ Donni Juni Priansa, Rismi Somad, Manajemen Supervisi & Kepemimpinan kepala Sekolah, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 21

³² Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profersional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm, 11.

pembelajaran sebagai kerja guru adalah sederhana, untuk tidak mengatakan mudah. Hanya menyampaikan suatu materi untuk dikuasai oleh peserta didik.

Kinerja guru merupakan manifestasi dari kompetensi profesional yang diterapkan dalam konteks sosial sekolah. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik dan pedagogik, tetapi juga oleh kondisi sosial di lingkungan sekolah, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, serta hubungan antar guru dan peserta didik. Adapun fakta sosial terkait kinerja guru meliputi:

- a. Guru tidak bekerja secara individual, tetapi dalam suatu sistem sosial yang saling memengaruhi.
- b. Lingkungan kerja yang positif dan suportif sangat menentukan kualitas kinerja guru.
- c. Adanya hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara signifikan.
- d. Kinerja guru dapat menurun bila tidak ada penghargaan, supervisi yang memadai, atau partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Syaiful Sagala mutu guru dapat diukur melalui kualifikasi akademik, penguasaan kompetensi pedagogik, serta kinerja profesionalnya dalam proses pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.¹ Selain itu, Nana Sudjana juga menyatakan bahwa kualitas guru ditentukan oleh latar

belakang pendidikan, penguasaan metode pembelajaran, serta kemampuan melaksanakan tugas profesional secara konsisten.³³

Mutu guru adalah kinerja tinggi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru yang bermutu memiliki sifat, keterampilan, dan pemahaman pribadi yang kompeten dan mendukung proses pembelajaran.

Beberapa indikator yang menunjukkan mutu guru, di antaranya:

- a. Menyusun perencanaan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan aktif
- b. Melakukan evaluasi diri, refleksi, dan pengembangan kompetensi secara berkala
- c. Mengembangkan strategi, metode, teknik, model, dan media pembelajaran yang inovatif dan kreatif
- d. Responsif terhadap kebutuhan siswa
- e. Berpartisipasi dalam proses penjaminan mutu sekolah

Guru yang bermutu juga harus memiliki indikator kinerja yang bagus dalam profesinya, kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

- a) Pedagogik

³³Syaiful Sagala, "Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan (Bandung: Alfabeta, 2009), h 87.

Kemampuan mengelola pembelajaran yang berpusat pada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

b) Kepribadian

Kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

c) Sosial

Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan Masyarakat sekitar.

d) Profesional

Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kemampuan penguasaan materi tersebut untuk menetapkan tujuan pembelajaran dan pengorganisasian konten pengetahuan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan jumlah dan mutu kerja yang harus dikerjakan guru meliputi: Pedagogik, kepribadian, sosial, professional.³⁴

Beberapa cara untuk meningkatkan mutu guru, di antaranya: Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Aktif mengikuti kegiatan KKG

³⁴Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 49.

(Kelompok Kerja Guru) dan Komunitas Guru, Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran, banyak membaca, dan membuat karya tulis.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- a) Gaji/kompensasi
- b) Sarana dan Prasarana
- c) Lingkungan kerja fisik³⁵

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru dapat diartikan penilaian dan setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Menurut Hasibuan dalam Winaratiriri penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.³⁶

Menurut Akdon evaluasi kinerja kegiatan lebih lanjut dari pengukuran kinerja adalah evaluasi kinerja. Tujuan pokoknya agar dapat mengetahui secara pasti pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Fokus kinerja ini meliputi: 1) evaluasi masukan (*input evaluation*), 2) evaluasi proses (*process evaluation*), 3) evaluasi keluaran (*output evaluation*), 4) evaluasi hasil (*outcome evaluation*), 5) evaluasi dampak (*impact evaluation*).³⁷

Adapun aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru harus sesuai dengan apa yang dikerjakan guru disekolah, aspek tersebut terkait dengan proses

³⁵Mardianah, S., Anggraini, R, “Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah, Kompensasi, dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kecamatan Rwalumbu”, Jurnal Pajak dan Bisnis, Vol 5, No 1, h 2535.

³⁶Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2012), h. 25.

³⁷ Akdon, *Strategic Management For Educational Management*, Bandung: Alfabeta, h.176.

pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- a) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan hasil tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat domain kompetensi yang dikelompokkan kedalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
- b) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan. Kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- c) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu pertama tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka. Kedua tugas tambahan yang tidak mengurangi mengajar tatap muka.³⁸

Memahami uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui perencanaan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

2. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

³⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 37.

a. Keterampilan Manajerial

Secara etimologi istilah keterampilan berasal dari bahasa Inggris yaitu *skill* yang artinya adalah kemahiran atau kecakapan. Secara terminologis Keterampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati. Menurut Gordon dalam Satria, keterampilan adalah “kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Sedangkan menurut Nadler, keterampilan adalah “kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Lalu Menurut Dunnatte, Keterampilan adalah “kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.”³⁹

Keterampilan pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cepat yang membutuhkan kemampuan dasar. Orang harus mempunyai kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan *skill* yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya.⁴⁰

Dari beberapa pendapat tersebut didapatkan bahwa keterampilan dengan kata kecakapan, dan kepandaian yang disebut dengan *skill*. Sedangkan, manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Banyak terdapat kepustakaan, kata manajerial sering disebut

³⁹Subliyanto, *Keterampilan manajerial kepala sekolah (online)* http://www.subliyanto.id/2011_01_01_archive.html. Diakses tanggal 28/03/2016

⁴⁰ Satria, *Pengertian keterampilan dan jenisnya, (online)* <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2197108-pengertian-keterampilan-dan-jenisnya>, diakses tanggal 13 april 2016

sebagai asal kata dari manajemen yang berarti melatih kuda atau secara harfiah diartikan sebagai *to handle* yang berarti “mengurus, atau mengendalikan.”⁸ Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti “pengelolaan, tata pimpinan atau ketata laksanaan.

Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut:

- 1) ada tujuan yang ingin dicapai;
- 2) sebagai perpaduan ilmu dan seni;
- 3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya;
- 4) ada dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi;
- 5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab;
- 6) mencakup beberapa fungsi;
- 7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.⁴¹

Tenaga pendidik dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya karena keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak di pundak tenaga pendidik karena keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan tenaga pendidik dalam memberikan proses pembelajaran kepada peserta didik.⁴²

Jadi, keterampilan manajerial adalah kemampuan seorang manajer dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat

⁴¹Hasibuan, Malayu S.P.(2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara.

⁴² Ali Nahrudin Tanal, *et al.*, “Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint”, *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 6, no.1, (2023), 1-2.

diamati. Maksudnya yaitu seorang manajer harus mampu menerapkan konsep manajerial dalam memimpin dan mengarahkan seluruh anggota atau karyawannya untuk bekerja sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

b. Kepala Sekolah

Secara etimologi Bahasa pengertian kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan “pimpinan sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa deskripsi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat dilihat dari dua fungsi, yaitu kepala sekolah sebagai administrator dan sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai administrator di sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab atas seluruh proses manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap seluruh bidang garapan yang menjadi tanggung jawab sekolah. Bidang garapan manajemen tersebut dapat meliputi bidang personalia, siswa, tata usaha, kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat serta unit penunjang lainnya. Sedangkan, kepala sekolah sebagai supervisor berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pelayanan terhadap peningkatan kemampuan profesionalisme guru dalam rangka mencapai proses pembelajaran yang

berkualitas. Untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan.⁴³

Kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan memegang peran strategis dalam membentuk iklim sekolah, budaya organisasi, dan pencapaian mutu pendidikan. Dalam konteks sosial, kepala sekolah tidak hanya bertugas menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga berperan sebagai aktor sosial yang berinteraksi dengan berbagai pihak, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Fakta sosial yang melekat pada peran kepala sekolah antara lain:

- 1). Kepala sekolah adalah tokoh sentral dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seluruh warga sekolah.
- 2). Kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam membangun karakter dan budaya kerja guru di sekolah.
- 3). Kepala sekolah menghadapi tantangan sosial, seperti kurangnya partisipasi aktif dari guru dalam pengambilan keputusan dan keterbatasan sumber daya.
- 4). Hubungan interpersonal kepala sekolah dengan guru, staf, dan siswa menentukan efektivitas manajemen sekolah.⁴⁴

Oleh sebab itu, pemerintah mengeluarkan peraturan menteri pendidikan Nasional tentang standar kepala sekolah/madrasah Nomor 13 Tahun 2007. Adapun secara rinci isi permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah tersebut adalah:

Kualifikasi umum

⁴³Ikmal, Ikmal. *Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Luwu*. 2023. PhD Thesis. Institut Agama Islam Negeri Palopo.

⁴⁴Tri Yuliani, dan Muhammad Kristiawan, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah", *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol 1, No 2, Juli-Desember 2016.

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi
- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima (5) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya tiga (3) tahun di TK/RA.
- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai Negeri sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi Khusus

- a) Berstatus sebagai guru sesuai jenjang mana akan menjadi kepala sekolah.
- b) Mempunyai sertifikat pendidik sebagai guru sesuai jenjangnya.
- c) Mempunyai sertifikat kepala sekolah sesuai jenjangnya yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Sedangkan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah atau madrasah adalah sebagai berikut: “(1) Kompetensi kepribadian, (2) Kompetensi manajerial, (3) Kompetensi kewirausahaan, (4) Kompetensi supervisi, (5) Kompetensi sosial.”⁴⁵

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga ia diharuskan memiliki kemampuan

⁴⁵Basuki, “*Evaluasi dan Supervisi Standar Kepala Sekolah dalam Peningkatan Proses Pembelajaran*”, Jurnal Pendidikan Guru, Vol 1, No 2, 2020, h 77-81.

leadershi yang baik.⁴⁶ Menjadi kepala sekolah tidaklah mudah. Kepala sekolah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi. Sebab kepala sekoalah memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik demi kemajuan pendidikan di sekolah khususnya dan pendidikan nasional umumnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.⁴⁷ Dalam perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan fungsinya yang harus diemban.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, meliputi:

a. Kepala sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.⁴⁸

b. Kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga kependidikan,

Salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasiltasi dan memberikan kesempatan yang

⁴⁶ Firmansyah and Kiki Rahma, "Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru," *Jurnal Konsep* 11, no. 3 (2022): 430

⁴⁷ Alauddin et al., "Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah" 13, no 3 (2024): 153-59.

⁴⁸ Mukholidin, Ghufon Abdullah, Ngurah Ayu Nyoman. M, "*Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Pendidikan di SMP Negeri 2 Pemalang*", *Jurnal Pendidikan dan Konseling*

luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

- c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan.

Bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

- d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran.

Secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim mengemukakan bahwa menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah mereka. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.⁴⁹

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan tujuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.⁵⁰ Sehingga produktivitas guru dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif.⁵¹

⁴⁹Hidayatullah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, <http://pgrilebak.org/berita/95--faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guruh.html>. Diakses tanggal 13 april 2016.

⁵⁰ Dodi Ilham, *et al.*, " Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no.2, (2021), 107.

⁵¹ Ali Nahrudin Tanal, Junita, Lilis Suryani, " Spiritualitas Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Madrasah: Studi Di Konteks Sosial-Keagamaan Tana Toraja", *Jurnal Sosial Keagamaan* 5, no.2, (Desember, 2024), 98.

Kyte menyatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama yaitu: pertama, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara.

c. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Gordon dalam Satria, keterampilan adalah “ kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan atau skill dapat diartikan kemampuan yaitu kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan satu cara yang efektif.”⁵²

Manajerial yaitu merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaan organisasi untuk mencapai sasaran tertentu. Adapun menurut Siagian, “Keterampilan manajerial adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Keterampilan manajerial adalah kecakapan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas.

Jadi didapatkan bahwa keterampilan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan

⁵²Gordon, Satria, “Upaya Peningkatan Keterampilan Membaca Dengan Penggunaan Media Komik”, Jurnal Multidisiplin Publising, Vol 2, No1, Februari 2025.

efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer pada jalur pendidikan formal dituntut memiliki kemampuan manajemen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan.

Kepala sekolah sebagai seorang manajer, harus memanfaatkan semua sumber daya sekolah termasuk manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Kepala sekolah juga berperan dalam mengembangkan profesionalisme guru dan memantau proses pembelajaran di kelas.⁵³

Pertama kepala sekolah sebagai manajer, perlu memiliki keterampilan manajerial. Pidarta dalam Mulyono mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukkseskan kepemimpinanya yaitu: Pertama, Keterampilan konseptual yaitu, keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. Kedua, Keterampilan manusiawi yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin. Ketiga, Keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.⁵⁴

1) Keterampilan Konseptual.

⁵³ Resky Sari, Taqwa, Salmilah, "Analisis Kompetensi Digital Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo", *Al- Bahjah Journal of Islamic Education Management* 3, no.1, (2025), 25.

⁵⁴ Pidarta, *Supervisi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 25.

Keterampilan konsep adalah keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merencanakan tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang efektifitas kegiatan sekolah dan mengkoordinasikan program secara harmonis.⁵⁵

2) Keterampilan Hubungan dengan Manusia.

Ketrampilan hubungan manusia dalam suatu organisasi pendidikan adalah ketrampilan kepala sekolah dalam melakukan kerja sama, berkomunikasi dengan para personel sekolah, dalam rangka menciptakan suasana yang saling percaya satu sama lain. Terhadap program-program sekolah serta dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan mutu kinerja guru.⁵⁶

3) Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis yang harus dimiliki kepala sekolah adalah ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, teknis, metode, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Ketrampilan ini berkaitan erat dengan aplikasi pengetahuan tentang cara pengelolaan kelas, penggunaan metode pengajaran, teknik pembuatan satuan cara pembelajaran, teknis pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan, teknik mengarahkan serta membina para guru dan tenaga kependidikan di sekolah.⁵⁷

Menurut Teori Mulyasa Keterampilan Manajerial kepala Sekolah dapat di ukur melalui tiga indikator utama yaitu perencanaan program pengembangan

⁵⁵H. Hamzah B. Uno dan Masri Kuadrat, *Mengelola Kecerdasan Dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 25.

⁵⁶Henri Gunawan Risal, Fiptar Abdi Alam, “Upaya Meningkatkan Hubungan Sosial Antar Teman Sebaya melalui Layanan Bimbingan Kelompok di Sekolah”, *Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, Vol 1, No 1, Maret 2021, h 3.

⁵⁷Jamaluddin Iskandar, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah” *Jurnal Idarah*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2017), h.91-92, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/4129>.

guru, pelaksanaan supervisi akademik evaluasi, pemberian dukungan dan fasilitas pengembangan profesional guru.⁵⁸

Dalam Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.

⁵⁸E. Mulyasa, "Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h 98.

- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 16) Melakukan *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah / madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.⁵⁹

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka didapatkan bahwa kemampuan manjerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup:

- 2) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perancangan.

⁵⁹Sri Damayanti, *Profesionalisme kepala sekolah*, (onlain). <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalisme-kepemimpinankepala-sekolah/>. Diakses tanggal 28/03/2016

- 3) Kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil.
- 4) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.
- 5) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

3. Hambatan dan Tantangan yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru

Dalam upaya meningkatkan mutu guru, kepala sekolah sering menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang bersifat internal maupun eksternal. Dari sisi internal, keterbatasan sumber daya manusia (SDM) menjadi persoalan utama, misalnya masih adanya guru yang kurang menguasai teknologi pembelajaran, kurang inovatif, atau memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini berdampak pada kesulitan kepala sekolah dalam mendorong terciptanya pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan tuntutan abad 21.⁶⁰ Selain itu, beban administrasi guru yang cukup tinggi juga sering mengurangi fokus mereka terhadap pengembangan kompetensi profesional.⁶¹

Dari sisi eksternal, keterbatasan dana pendidikan kerap menjadi kendala dalam menyelenggarakan program pengembangan profesional guru, seperti workshop, pelatihan, atau seminar. Meskipun terdapat anggaran dalam RKAS,

⁶⁰Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2019)

⁶¹Sari, N., "Beban Administratif Guru dalam Implementasi Kurikulum". Jurnal Pendidikan, No 12. Vol 2, 2021, h 45-53.

sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh kebutuhan peningkatan kompetensi guru secara merata. Tantangan lain datang dari resistensi terhadap perubahan, di mana sebagian guru masih merasa nyaman dengan metode konvensional sehingga kurang terbuka terhadap inovasi pembelajaran yang berbasis teknologi.⁶² Tidak hanya itu, rendahnya dukungan dari pihak eksternal seperti komite sekolah atau masyarakat juga memengaruhi efektivitas kepala sekolah dalam mengimplementasikan program peningkatan mutu guru.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir digunakan untuk menggambarkan secara singkat alur pemikiran peneliti yang digunakan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah. Kerangka pikir di atas menunjukkan bahwa objek penelitian adalah

⁶²Priyanto, A. "Tantangan Guru dalam Menghadapi Inovasi Pembelajaran". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No 7. Vol 1, 2022, h 11-19.

SMAN 17 Luwu dengan berfokus pada ketrampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru, guna menjawab bagaimana keterampilan manajerial kepala sekolah di SMAN 17 Luwu, mutu guru dan jenis ketrampilan yang harus ditingkatkan guna meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang menggunakan informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian, maka data yang ada tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka melainkan berbentuk suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses, dan peristiwa tertentu. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.⁶³

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana keterampilan manajerial kepala sekolah di SMAN 17 Luwu, dampaknya dan jenis ketrampilan yang harus ditingkatkan guna meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk mengarahkan ruang lingkup penelitian sehingga tidak terjadi kesalahpahaman mengenai apa yang ingin ditemukan peneliti. Adapun penelitian ini berfokus pada analisis ketrampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu.

⁶³ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 29

Tabel 3.1 Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian

Fokus Penelitian		Deskripsi Fokus
1	Mutu Kinerja Guru	Mendeskripsikan mutu kinerja guru di SMA Negeri 17 Luwu 1. Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru 2. Kompetensi pedagogik dan metode pembelajaran 3. Kinerja dan profesionalisme guru.
2	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	Mendeskripsikan keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 17 Luwu 1. Perencanaan program pengembangan guru 2. Pelaksanaan supervisi akademik evaluasi 3. Pemberian dukungan dan fasilitas pengembangan profesional guru.

C. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 17 Luwu yang terletak di Desa Pangi, Kecamatan Bajo, Kabupaten Luwu. Pemilihan lokasi penelitian ini atas pertimbangan bahwa SMA Negeri 17 Luwu, dengan kelebihan dan kekurangannya, sebagai sekolah yang berada di pelosok desa.

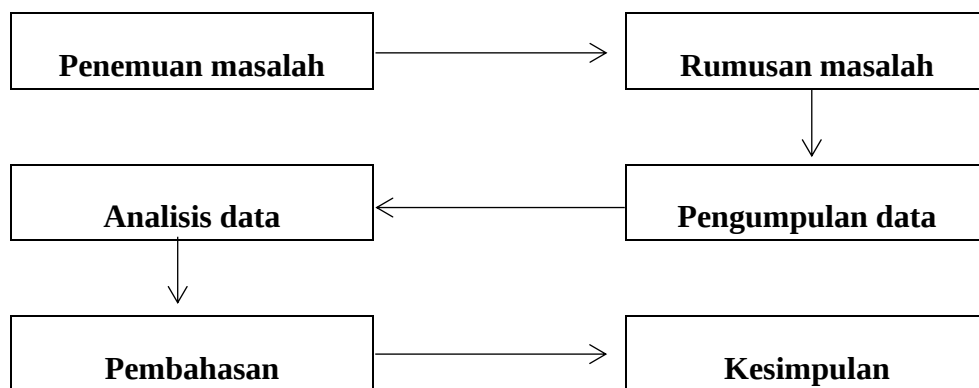
D. Definisi Istilah

1. Mutu kinerja guru adalah kinerja tinggi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru yang bermutu memiliki sifat, keterampilan, dan pemahaman pribadi yang kompeten dan mendukung proses pembelajaran.
2. Keterampilan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan metodologi sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian dan bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan proses penelitiannya.⁶⁴ Pelaksanaan dan pengembangan penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan yang memulai hubungan secara teratur dan sistematis. Hal ini dilakukan agar dapat diperoleh penelusuran dan hasil penelitian yang baik.

Desain penelitian yang digunakan untuk penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

⁶⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 45.

F. Data dan Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis sumber data yaitu:

1. Data primer

Merupakan sumber data yang diambil sesuai dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode wawancara (*interview*) dan observasi sesuai dengan situasi di SMA Negeri 17 Luwu. Data primer berupa data tentang keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara seperti hasil bacaan artikel, buku, internal. Data sekunder berupa dokumen terkait dengan keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu dan dokumen lain yang relevan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian sangat penting karena merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi. Memperhatikan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka instrument kuncinya adalah peneliti sendiri.

Selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrument pelengkap setelah jenis datanya jelas.⁶⁵ Adapun instrumen yang di maksud yaitu:

2. Lembar obsevasi

Lembar observasi di laksanakan dengan tujuan untuk mengenai informasi dari informan terkait dengan meningkatkan mutu guru yang di lakukan untuk mengamati dan mencatat hal hal yang di perlukan dari hasil pengamatan mengenai Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru.

3. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara ini di gunakan untuk mewawancarai kepala sekolah dan guru terkait dengan Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru

4. Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan untuk mengambil bukti pada saat wawancara dengan kepala sekolah dengan guru.

⁶⁵ Ardiansyah, “Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif”, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 1, No 2, 2023, h 112.

H. Teknik Pengumpulan Data

Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁶⁶ Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, diantaranya:

1. Metode observasi (pengamatan)

Metode observasi dapat dilakukan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis dari fenomena-fenomena yang diselidiki. Menurut Sudjono, observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan sasaran pengamatan.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu.

2. Metode Interview (wawancara)

Metode wawancara yaitu percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan itu dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶⁷

Metode ini digunakan untuk memperoleh tanggapan, pendapat, dan keterangan secara lisan dari narasumber, melalui dialog langsung dengan narasumber, guna memperoleh data yang sesungguhnya tentang ketrampilan

⁶⁶Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 308.

⁶⁷Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), 308.

manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu. Teknik wawancara peneliti gunakan dalam pengumpulan data dimana peneliti melakukan wawancara dengan guru, kepala sekolah, peserta didik sebagai sumber informasi yang dipandang refresentatif.

3. Metode Dokumentasi

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan studi dokumentasi dengan memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data. Metode dokumetasi adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mencari atau mendapatkan verbal yang berupa catatan, rekaman, foto, transkrip buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.⁶⁸

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibiitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan, peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari responden. Dan untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri. Dalam uji kredibilitas peneliti senantiasa melakukan pendekatan dengan kepala sekolah, penjamin mutu, wakil kepala bidang kurikulum, dan guru dengan melakukan berbagai pendekatan agar

⁶⁸ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineke Cipta,1998), hlm. 236.

menumbuhkan rasa kepercayaan kepada pihak sekolah sudah merasa nyaman maka mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan.

2. Uji Keteralihan (*Transferability*)

Pengujian transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, supaya orang lain memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.

3. Uji Ketergantungan (*Dependability*)

Dalam penelitian kualitatif, dependability disebut realibitas suatu penelitian yang relief apabila orang lain dapat mengulang merepleksi proses penelitian tersebut. dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. 4) Kepastian (*Confirmability*) Peneliti harus memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin kepercayaannya sebagai gambaran objektivitas atau suatu penelitian dan sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, peneliti menggunakan teknik mencocokkaan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh. Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa data cukup berhubungan dengan penelitian, tentu temuan peneliti dipandang telah

memenuhi syarat sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dapat dipertanggung jawabkan.⁶⁹

J. Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.

2. Display Data

Setelah reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchaeri*, dan sejenisnya.

3. Verification

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data yang dapat menjawab rumusan masalah. Temuan dapat berupa deskriptif atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga telah diteliti menjadi lebih jelas *argumentative*.⁷⁰

⁶⁹Arnild Augina Mekarisce, “ TekniK Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat”, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, Vol 12, No 1, 2020, h 147-150.

⁷⁰Beibby Z.N.Muliaan, “Evaluasi Penerapan Keterampilan Manajerial terhadap Peningkatan Mutu”, Jurnal EMBA, Vol 12, No 1, 2024, h 148.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Informan Penelitian

Penelitian kualitatif menempatkan informan sebagai sumber data utama karena mereka mengetahui secara langsung konteks dan peristiwa yang diteliti. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan akurat fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang terjadi di lapangan. Informan dipilih secara sengaja karena memahami keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru, baik dari sisi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, maupun guru di SMA Negeri 17 Luwu. Seperti ditunjukkan pada tabel berikut, profil informan penelitian disajikan secara keseluruhan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sumber data penelitian.

Nama	Jabatan	Tahun Masuk	Waktu Wawancara
Seniman, S.Pd., M.Si	Kepala Sekolah	06- Feb- 2023	Rabu, 20 Agustus 2025 09.00- Selesai
Rahmawati, S.Pd.	Guru BHS Inggris	15- Jan-2000	Rabu, 20 Agustus 2025 10.00- Selesai
Mikerani, S.Pd.	Guru IPA	16- Jul- 2012	Kamis, 21 Agustus 2025, 10.00-Selesai

Tabel 4.1 Informan Penelitian

2. Gambaran Umum Data

Gambaran umum data keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu meliputi perencanaan,

pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan melalui penyusunan program peningkatan kompetensi guru, pelaksanaan workshop, bimtek, dan diklat sesuai kebutuhan, serta kerja sama dengan pengawas sekolah. Pelaksanaan mencakup pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, pemberian motivasi, dan dukungan dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Evaluasi dilakukan melalui pemantauan kinerja guru, penilaian hasil supervisi, serta tindak lanjut terhadap kekurangan yang ditemukan. Program peningkatan mutu guru ini didukung oleh adanya kebijakan kepala sekolah, komitmen warga sekolah, serta fasilitas pembelajaran yang memadai. Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan anggaran, masih adanya sebagian guru yang kurang aktif mengikuti pelatihan, serta perbedaan kemampuan guru dalam penguasaan teknologi. Untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang informan yang diwawancarai serta data yang diperoleh dari penelitian, jumlah dan keterangan mereka dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil penelitian			Kutipan
1.	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah		
	a. Perencanaan program pengembangan guru		
	b. Pelaksanaan supervisi akademik Evaluasi		
	c. Pemberian dukungan dan fasilitas pengembangan profesional guru		3 Informan
			3 Informan
			3 Informan
2.	Mutu guru di SMAN 17 Luwu		
	a. Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru		
	b. Kompetensi pedagogik dan metode pembelajaran		
	c. Kinerja dan profesionalisme guru		3 Informan
			3 Informan
			3 Informan
3.	hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu		
	a. Keterbatasan sumber daya (SDM, Dana)		3 Informan
	b. Rendahnya motivasi dan partisipasi guru		3 Informan
	c. Kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan		3 Informan

Tabel 4.2 Gambaran Umum Data

Analisis data

a. Mutu Guru Di SMAN 17 Luwu

Mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu adalah kualitas dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dari aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Tujuannya adalah meningkatkan profesionalisme guru, mencetak siswa berprestasi dan berkarakter, serta mendukung tercapainya visi sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berdaya saing dan berkualitas. Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi yang telah

dilakukan di lokasi penelitian. Peneliti telah melakukan wawancara dengan Kepsek dan guru, adapun pertanyaan sesuai dengan instrumen yang ditanyakan kepada kepsek dan guru terkait dengan keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di sekolah menengah atas Negeri 17 luwu yaitu: Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Guru di SMA Negeri 17 Luwu:

1) Kualifikasi Akademik dan Latar Belakang Pendidikan Guru

Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru adalah tingkat pendidikan formal yang ditempuh dan dimiliki oleh seorang guru sebagai dasar profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Mayoritas guru kami memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, meski ada sebagian kecil yang berbeda bidang. Namun, kami terus memberikan dukungan melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri agar mereka tetap mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Kualifikasi akademik saya S1 Pendidikan Bahasa Inggris, dan saat ini saya memang mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris. Latar belakang pendidikan ini sangat membantu karena saya bisa memahami teori sekaligus praktik mengajar sesuai dengan bidang keilmuan saya, sehingga pembelajaran lebih terarah” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Saya lulusan S1 Matematika, namun saat ini mengajar mata pelajaran IPA. Memang ada sedikit perbedaan dengan latar belakang pendidikan

saya, tetapi saya tetap berusaha menyesuaikan dengan mempelajari materi tambahan, mengikuti pelatihan, dan mencari referensi agar pembelajaran bisa maksimal” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru di SMA Negeri 17 Luwu umumnya sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, meskipun masih ada sebagian guru yang mengajar tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang pendidikannya. Namun, perbedaan tersebut tidak menjadi kendala besar karena guru tetap berupaya meningkatkan kompetensinya melalui belajar mandiri, pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa baik guru maupun pihak sekolah memiliki komitmen untuk menjaga mutu pembelajaran agar tetap efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

2) Kompetensi Pedagogik dan Metode Pembelajaran

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan memahami peserta didik, merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan metode pembelajaran, yaitu cara atau teknik penyampaian materi agar tujuan pembelajaran tercapai secara efektif. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Guru-guru di SMAN 17 Luwu ini sudah berupaya merancang pembelajaran sesuai karakteristik siswa, dengan memanfaatkan metode yang variatif dan inovatif agar pembelajaran lebih bermakna. Kami mendorong guru untuk terus mengembangkan strategi kreatif, baik melalui pelatihan maupun kolaborasi antar guru” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Dalam pembelajaran, saya menyusun rencana yang sistematis sesuai kurikulum dengan memperhatikan karakteristik siswa. Saya menerapkan metode yang variatif seperti diskusi kelompok, presentasi, pemanfaatan media digital, dan permainan edukatif untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Dalam merancang pembelajaran kami selalu menyesuaikan materi dengan tingkat pemahaman siswa, misalnya menggunakan percobaan sederhana agar konsep lebih mudah dipahami. Kami juga memadukan metode diskusi, demonstrasi, dan eksperimen untuk menumbuhkan rasa ingin tahu siswa” (Informan 3)”

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa guru di SMA Negeri 17 Luwu telah berupaya merancang pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa melalui penyusunan rencana yang sistematis dan penyesuaian materi agar mudah dipahami. Dalam pelaksanaannya, guru menggunakan metode yang variatif dan inovatif, seperti diskusi, demonstrasi, eksperimen, presentasi, pemanfaatan media digital, hingga permainan edukatif untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif dan bermakna. Selain itu, pihak sekolah juga mendorong guru untuk terus mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif melalui pelatihan dan kolaborasi, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif.

3. Kinerja dan Profesionalisme Guru

Kinerja guru adalah pencapaian tugas dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sedangkan profesionalisme guru adalah

kemampuan dan komitmen menjalankan tugas sesuai kompetensi dan etika profesi. Keduanya saling terkait dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Guru di SMA Negeri 17 Luwu memiliki kedisiplinan yang baik dalam kehadiran maupun pelaksanaan tugas. Mereka juga aktif mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan profesional sesuai bidangnya. Kinerja guru kami nilai melalui supervisi akademik, masukan dari rekan sejawat, serta umpan balik dari siswa, sehingga gambaran kinerjanya dapat terlihat secara objektif” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Sebagai guru, kami selalu menjaga kedisiplinan hadir di sekolah dan melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal. kami juga mengikuti pelatihan yang diselenggarakan, baik tingkat sekolah maupun luar sekolah, untuk meningkatkan kompetensi. Penilaian kinerja kami dirasakan langsung dari apresiasi siswa, evaluasi kepala sekolah, serta kerja sama yang baik dengan sesama guru” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Kami berusaha hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kami juga aktif mengikuti pelatihan maupun seminar untuk menambah wawasan. Kinerja kami biasanya dinilai oleh kepala sekolah melalui supervisi, oleh rekan sejawat lewat kerja sama, serta oleh siswa melalui sikap mereka dalam pembelajaran” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa guru di SMA Negeri 17 Luwu memiliki kedisiplinan yang baik dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas, serta berupaya meningkatkan kompetensi melalui partisipasi aktif dalam pelatihan dan seminar. Kinerja guru dinilai secara objektif melalui supervisi kepala sekolah,

kerja sama dengan rekan sejawat, dan apresiasi maupun umpan balik dari siswa, sehingga kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

b. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMAN 17 Luwu

Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola, mengatur, serta mengarahkan seluruh sumber daya sekolah, khususnya tenaga pendidik, agar kinerja guru dapat berkembang secara optimal. Keterampilan manajerial ini mencakup kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi berbagai program serta kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi guru.

1) Perencanaan Program Pengembangan Guru

Program Pengembangan Guru adalah serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, profesionalisme, dan kinerja guru, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Dalam merancang program peningkatan kompetensi guru, saya selalu berusaha menyelaraskannya dengan tujuan pembelajaran dan kurikulum yang berlaku. Karena kegiatan guru itu pasti berhubungan dengan mutu pembelajaran, jadi kalau perencanaannya sejalan, hasilnya juga bisa mendukung kualitas proses belajar mengajar” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Menurut saya, setiap perencanaan program peningkatan kompetensi itu harus berdasarkan kebutuhan guru. Jadi tidak bisa langsung dibuat begitu saja, tapi harus dianalisis dulu apa yang sebenarnya dibutuhkan dan apa tujuan yang ingin dicapai. Dengan begitu, program yang dijalankan lebih tepat sasaran” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“di sekolah, kepala sekolah sering mengadakan bimtek, diklat, atau workshop dengan mendatangkan narasumber yang memang ahli di bidangnya. Selain itu, beliau juga bekerja sama dengan pengawas sekolah. Kami para guru juga sering dimotivasi untuk selalu mencari informasi baru, misalnya lewat internet, supaya kompetensi kami terus meningkat” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa program peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 17 Luwu dirancang secara terencana dan sesuai kebutuhan guru, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran serta tuntutan kurikulum. Kepala sekolah mendukung hal ini melalui berbagai kegiatan seperti bimtek, diklat, workshop dengan narasumber kompeten, kerja sama dengan pengawas, serta memberikan motivasi agar guru terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya.

2) Pelaksanaan Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik adalah proses kegiatan yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas secara terencana dan sistematis untuk membina, membimbing, dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Tujuan utamanya adalah memperbaiki dan mengembangkan kompetensi guru, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran, sehingga

mutu pendidikan dapat meningkat. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Setiap semester saya melaksanakan supervisi akademik, dimulai dari memeriksa perangkat pembelajaran guru, kemudian melakukan observasi langsung di kelas. Dari situ saya bisa memberikan arahan tentang metode dan strategi mengajar. Kegiatan ini penting supaya kompetensi guru meningkat dan berdampak positif pada mutu sekolah” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Setiap semester kami selalu mengikuti supervisi akademik. Pertama, perangkat pembelajaran dicek, kemudian kepala sekolah melakukan observasi di kelas saat kami mengajar. Bagi saya, ini sangat bermanfaat karena ada arahan langsung untuk meningkatkan teknik mengajar, dan hasilnya juga terlihat pada peningkatan mutu sekolah” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Supervisi akademik dari kepala sekolah biasanya dilakukan dua kali setahun. Kami diminta menyiapkan perangkat pembelajaran, lalu kepala sekolah juga masuk kelas untuk melihat langsung cara kami mengajar. Dari kegiatan itu, kami mendapat masukan yang membantu memperbaiki metode dan strategi pembelajaran” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa supervisi akademik di SMA Negeri 17 Luwu dilaksanakan kepala sekolah secara rutin setiap semester melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran dan observasi langsung di kelas. Dari kegiatan tersebut, guru memperoleh arahan serta masukan mengenai metode dan strategi mengajar, yang membantu meningkatkan kompetensi mereka dan berdampak positif terhadap mutu sekolah.

3) Pemberian Dukungan dan Fasilitas Pengembangan Profesionalisme Guru

Pemberian dukungan dan fasilitas pengembangan profesionalisme guru adalah upaya kepala sekolah atau pihak terkait dalam menyediakan bantuan, layanan, serta sarana prasarana yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kualitas kinerjanya. Dukungan ini dapat berupa motivasi, bimbingan, kesempatan mengikuti pelatihan atau workshop, serta penyediaan fasilitas pembelajaran dan teknologi, sehingga guru mampu berkembang secara profesional dan melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Setiap tahun kami sudah siapkan anggaran di RKAS untuk pengembangan kompetensi guru. Biasanya kami mengikutsertakan guru dalam workshop yang diadakan dinas atau sekolah lain, dan kadang juga menghadirkan narasumber langsung di sekolah. Dengan cara ini, guru bisa terus berkembang dan kualitas pembelajaran ikut meningkat” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Kepala sekolah sering memberi kesempatan kami ikut workshop, baik yang dari dinas maupun sekolah lain. Bahkan kadang narasumber didatangkan langsung ke sekolah. Menurut saya, dukungan seperti ini sangat membantu karena kami jadi bisa menambah wawasan, lalu menerapkannya di kelas” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Selama ini dukungan kepala sekolah terasa sekali, karena kami sering difasilitasi ikut pelatihan atau workshop. Ada juga anggaran yang memang disiapkan untuk kegiatan itu. Dampaknya, kreativitas kami dalam

mengajar meningkat, apalagi ada masukan dari narasumber yang ahli” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa kepala sekolah memberikan dukungan nyata dalam pengembangan profesionalisme guru melalui penyediaan anggaran khusus di RKAS, memfasilitasi guru untuk mengikuti workshop yang diadakan dinas maupun sekolah lain, serta menghadirkan narasumber kompeten di sekolah. Dukungan tersebut terbukti membantu guru menambah wawasan, meningkatkan kreativitas, dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas.

c. Hambatan dan Tantangan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMAN 17 Luwu.

Hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu adalah berbagai kendala internal maupun eksternal yang dapat menghambat optimalnya pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru. Hambatan tersebut mencakup keterbatasan anggaran, sarana prasarana, serta penguasaan teknologi oleh sebagian guru, sementara tantangan yang muncul antara lain bagaimana kepala sekolah mampu memotivasi guru agar terus beradaptasi dengan perkembangan kurikulum, meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan, serta menjaga konsistensi pelaksanaan program peningkatan mutu agar berdampak nyata pada kualitas pembelajaran di sekolah.

1) Keterbatasan Sumber Daya (SDM, Dana)

Keterbatasan sumber daya adalah kondisi ketika organisasi atau lembaga tidak memiliki jumlah maupun kualitas yang memadai, baik dari segi sumber daya

manusia (SDM) maupun dana, sehingga menghambat pencapaian tujuan. Keterbatasan SDM dapat berupa kurangnya tenaga kerja, kompetensi yang belum sesuai, atau distribusi yang tidak merata, sedangkan keterbatasan dana terkait dengan minimnya anggaran untuk mendukung pelaksanaan program, penyediaan sarana, dan pengembangan kegiatan. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Keterbatasan anggaran memang ada tetapi Keterbatasan anggaran sebenarnya tidak boleh menjadi penghambat peningkatan mutu guru karena pekerjaan guru adalah satu tugas mulia sebagai bentuk pertanggungjawaban moral yang dibebankan negara kepadanya dengan mencerdaskan anak-anak bangsa” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Walaupun dana sekolah terbatas, kami para guru tetap harus menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh. Mengajar itu bukan hanya soal fasilitas, tapi juga soal tanggung jawab moral. Sebagai guru bahasa Inggris, saya merasa terpanggil untuk ikut mencerdaskan anak-anak bangsa dengan kemampuan yang saya miliki” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Bagi saya, keterbatasan anggaran bukan alasan untuk berhenti berinovasi. Mengajar IPA adalah bagian dari amanah besar untuk mencerdaskan generasi muda. Itu adalah tugas mulia dan tanggung jawab yang harus kami laksanakan, apapun keterbatasan yang ada” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa keterbatasan anggaran tidak boleh menjadi penghambat dalam meningkatkan mutu guru, karena tugas guru merupakan amanah mulia dan tanggung jawab moral yang diberikan negara untuk mencerdaskan generasi bangsa. Baik kepala sekolah, guru bahasa Inggris, maupun

guru IPA sepakat bahwa keterbatasan dana bukan alasan untuk mengurangi kualitas pembelajaran, melainkan harus dijalani dengan kesungguhan, tanggung jawab, dan inovasi sesuai peran masing-masing.

2) Rendahnya Motivasi dan Partisipasi Guru

Rendahnya motivasi dan partisipasi guru adalah kondisi ketika guru kurang memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja secara optimal serta kurang terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran, pengembangan diri, maupun program sekolah. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Kalau saya melihat ada guru yang pasif atau kurang berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kompetensi, biasanya saya segera mengadakan pertemuan atau rapat. Tujuannya untuk mendengarkan keluhan mereka, memahami persoalan yang dihadapi, dan bersama-sama mencari solusi terbaik agar motivasi guru bisa kembali meningkat” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Menurut saya, rendahnya motivasi guru bisa muncul karena beberapa faktor, misalnya kesibukan di lingkungan keluarga, padatnya kegiatan sosial kemasyarakatan, atau bahkan sikap apatis terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal-hal seperti itu kadang membuat guru kurang semangat dalam mengembangkan diri” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Sebetulnya kami para guru di SMA Negeri 17 Luwu cukup antusias mengikuti pelatihan atau kegiatan profesional, karena itu berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja kami. Selain itu, kegiatan ini juga memengaruhi penilaian kinerja dan tunjangan, sehingga menjadi motivasi tambahan bagi kami untuk terus memperbaiki kualitas diri, baik melalui

pelatihan, bimtek, maupun belajar lewat internet dan media sosial” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa rendahnya motivasi guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesibukan keluarga, tuntutan sosial kemasyarakatan, maupun sikap apatis terhadap pengembangan diri. Namun, kepala sekolah berupaya mengatasi hal tersebut dengan mengadakan pertemuan untuk mendengarkan keluhan dan mencari solusi terbaik. Di sisi lain, sebagian besar guru di SMA Negeri 17 Luwu tetap menunjukkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan dan kegiatan profesional, karena selain meningkatkan kinerja, hal itu juga memengaruhi penilaian dan pemberian tunjangan sehingga menjadi dorongan untuk terus memperbaiki kualitas diri.

3) Kurangnya Dukungan dari Pemangku Kepentingan

Dukungan dari pemangku kepentingan adalah bentuk keterlibatan, perhatian, dan kontribusi yang diberikan oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap dunia pendidikan, seperti pemerintah, orang tua, komite sekolah, masyarakat, maupun dunia usaha. Hal ini diperlukan oleh narasumber pertama selaku Informan 1 Kepsek di SMA Negeri 17 Luwu:

“Dinas pendidikan sangat intens memberikan dukungan, ditambah adanya lembaga seperti balai besar peningkatan mutu di Makassar yang selalu mendorong kami untuk meningkatkan motivasi guru. Kehadiran lembaga tersebut menjadi perpanjangan tangan dari Kementerian Pendidikan dalam mendukung peningkatan mutu” (Informan 1).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 2 selaku guru Bahasa Inggris yang mengutarakan bahwa:

“Peran komite sekolah dan orang tua sangat besar dalam mendukung program peningkatan mutu. Mereka memberi perhatian penuh agar anak-anaknya mendapatkan pendidikan terbaik, sehingga kami sebagai guru pun

lebih antusias dalam melaksanakan pembelajaran sesuai kompetensi” (Informan 2).

Hal ini diperkuat lagi oleh Informan 3, selaku guru IPA yang mengutarakan bahwa:

“Menurut saya, regulasi atau kebijakan pemerintah justru sangat mendukung implementasi program peningkatan mutu guru. Kebijakan tersebut menjadi pendukung utama bagi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas dan profesionalismenya” (Informan 3).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa dukungan dari pemangku kepentingan sangat berperan dalam peningkatan mutu guru. Dinas pendidikan bersama lembaga terkait seperti balai besar peningkatan mutu memberikan dorongan langsung sebagai perpanjangan tangan kementerian, sementara komite sekolah dan orang tua turut mendukung agar anak memperoleh pendidikan terbaik sehingga memotivasi guru dalam pembelajaran. Selain itu, regulasi dan kebijakan pemerintah juga menjadi faktor pendukung utama bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas dan profesionalismenya.

a. Pembahasan

1. Mutu Guru di SMA Negeri 17 Luwu

Tujuan kedua penelitian ini adalah untuk mengetahui Mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu yang merupakan kualitas dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dari aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru adalah tingkat pendidikan formal yang ditempuh dan dimiliki oleh seorang guru sebagai dasar profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya.

a. Kualifikasi Akademik dan Latar Belakang Pendidikan Guru

Penelitian ini menemukan bahwa kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru di SMA Negeri 17 Luwu umumnya sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, meskipun masih ada sebagian guru yang mengajar tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang pendidikannya. Namun, perbedaan tersebut tidak menjadi kendala besar karena guru tetap berupaya meningkatkan kompetensinya melalui belajar mandiri, pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa baik guru maupun pihak sekolah memiliki komitmen untuk menjaga mutu pembelajaran agar tetap efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keilmuan guru berpengaruh positif terhadap kualitas proses pembelajaran dan profesionalisme guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Siti Laela & Syadeli Hanafi yang menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah akan lebih optimal ketika didukung oleh kualifikasi akademik guru yang relevan, sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat. Pemilihan temuan ini didasarkan pada relevansinya yang secara langsung menegaskan keterkaitan antara kualifikasi akademik guru dan peran manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berperan langsung dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru; kepala sekolah melalui program terencana seperti bimtek, diklat, dan motivasi guru

sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa fungsi manajerial yang baik berdampak pada profesionalisme, motivasi, dan mutu pendidikan.

b. Kompetensi Pedagogik dan Metode Pembelajaran

Dari hasil wawancara penelitian ini juga menemukan bahwa guru di SMA Negeri 17 Luwu telah berupaya merancang pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa melalui penyusunan rencana yang sistematis dan penyesuaian materi agar mudah dipahami. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan memahami peserta didik, merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar.⁷¹ Hal ini diwujudkan melalui penggunaan metode pembelajaran, yaitu cara atau teknik penyampaian materi agar tujuan pembelajaran tercapai secara efektif.

Dalam pelaksanaannya, guru menggunakan metode yang variatif dan inovatif, seperti diskusi, demonstrasi, eksperimen, presentasi, pemanfaatan media digital, hingga permainan edukatif untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif dan bermakna. Selain itu, pihak sekolah juga mendorong guru untuk terus mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif melalui pelatihan dan kolaborasi, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Infijaru Ni'am yang menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam mendorong guru untuk meningkatkan kinerja melalui pembimbingan dalam penyusunan perangkat pembelajaran serta memberikan motivasi dan pelatihan Ni'am. Hal ini menguatkan bahwa kompetensi pedagogik tidak hanya terletak pada kemampuan individu guru, tetapi

⁷¹M.Shaleh, "Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengembangkan Potensi Bakat Siswa-Siswi di MI. Al-Ihsan V/B Sentol Daya Pragaan Sumenep Tahun Pelajaran 2020-2021", *Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, Vol 2, No 2 Maret 2024, h 271.

juga pada dukungan manajerial kepala sekolah. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Elda Safitri, Yusrizal, dan Djailani di MIN Rukoh Banda Aceh, yang menemukan bahwa masih ada guru yang belum mampu menguasai landasan kependidikan, sehingga berdampak pada kurang maksimalnya penerapan metode pembelajaran. Perbedaan ini dapat terjadi karena guru di SMA Negeri 17 Luwu lebih banyak mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan dan dukungan sekolah, sedangkan di MIN Rukoh keterbatasan dana serta kurangnya pemerataan hasil pelatihan menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi pedagogik guru.

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah melalui supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi guru, kinerja, serta mutu pendidikan di sekolah.

c. Kinerja dan profesionalisme Guru

Temuan penting lainnya terkait guru di SMA Negeri 17 Luwu adalah, mereka memiliki kedisiplinan yang baik dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas, serta berupaya meningkatkan kompetensi melalui partisipasi aktif dalam pelatihan dan seminar. Kinerja guru adalah pencapaian tugas dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sedangkan profesionalisme guru adalah kemampuan dan komitmen menjalankan tugas sesuai kompetensi dan etika profesi. Keduanya saling terkait dalam meningkatkan mutu pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Magefira, Dede Irmawati, Infijaru Ni'am,

Nurul Hakiki Sabila, Siti Laela,⁷² menemukan pada penelitiannya di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo menegaskan bahwa keterampilan atau kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik mampu merancang program perencanaan yang jelas, melaksanakan supervisi secara efektif, menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan tenaga kependidikan, serta melibatkan seluruh komponen sekolah dalam pengambilan keputusan. Implementasi keterampilan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, dan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu terlihat dari kualifikasi akademik yang umumnya sesuai dengan bidangnya, kedisiplinan dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas, serta upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi melalui belajar mandiri, pelatihan, workshop, dan seminar. Guru juga merancang pembelajaran secara sistematis dengan menyesuaikan materi pada karakteristik siswa, serta menggunakan metode variatif dan inovatif seperti diskusi, eksperimen, presentasi, media digital, dan permainan edukatif untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif. Selain itu, kinerja guru didukung oleh supervisi kepala sekolah, kerja sama dengan sejawat, serta apresiasi dari siswa, sehingga mutu pembelajaran dapat terus terjaga dan ditingkatkan.

⁷²Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, "Artikel" Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, melalui dukungan berupa penyediaan anggaran, fasilitasi workshop, serta pembinaan dari narasumber kompeten, berpengaruh langsung terhadap peningkatan profesionalisme, kreativitas, dan mutu kinerja guru dalam pembelajaran.

2. Keterampilan Manajerial kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMA Negeri 17 Luwu

Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu yakni kemampuan kepala sekolah dalam mengelola, mengatur, serta mengarahkan seluruh sumber daya sekolah, khususnya tenaga pendidik, agar kinerja guru dapat berkembang secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara, penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 17 Luwu dirancang secara terencana dan sesuai kebutuhan guru, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran serta tuntutan kurikulum. Kepala sekolah mendukung hal ini melalui berbagai kegiatan seperti bimtek, diklat, workshop dengan narasumber kompeten, kerja sama dengan pengawas, serta memberikan motivasi agar guru terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Elda Safitri, Yusrizal, & Djailani menemukan dalam penelitiannya bahwa masih ada guru yang belum menguasai landasan kependidikan secara maksimal, sehingga kepala sekolah perlu memberikan pendampingan berkelanjutan agar penerapan kompetensi pedagogik dan metode pembelajaran dapat lebih efektif.

a. Pelaksanaan Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik adalah proses kegiatan yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas secara terencana dan sistematis untuk membina, membimbing, dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa supervisi akademik di SMA Negeri 17 Luwu dilaksanakan kepala sekolah secara rutin setiap semester melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran dan observasi langsung di kelas. Dari kegiatan tersebut, guru memperoleh arahan serta masukan mengenai metode dan strategi mengajar, yang membantu meningkatkan kompetensi mereka dan berdampak positif terhadap mutu sekolah.

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa sama-sama menekankan pentingnya peran kompetensi dan dukungan dalam meningkatkan mutu pembelajaran serta kinerja guru. Wawancara menunjukkan bahwa meskipun ada guru yang latar belakang pendidikannya tidak sepenuhnya sesuai, mereka tetap berupaya meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan dukungan sekolah, sedangkan hasil penelitian menegaskan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, seperti pemberian supervisi, program pengembangan, dan pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan mutu kinerja guru.

b. Pemberian Dukungan dan Fasilitas Pengembangan Profesional Guru

Pemberian dukungan dan fasilitas pengembangan profesionalisme guru adalah upaya kepala sekolah atau pihak terkait dalam menyediakan bantuan, layanan, serta sarana prasarana yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kualitas kinerjanya

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa kepala sekolah memberikan dukungan nyata dalam pengembangan profesionalisme guru melalui penyediaan anggaran khusus di RKAS, memfasilitasi guru untuk mengikuti workshop yang diadakan dinas maupun sekolah lain, serta menghadirkan narasumber kompeten di sekolah. Dukungan tersebut terbukti membantu guru menambah wawasan, meningkatkan kreativitas, dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu terlihat dari perencanaan program peningkatan kompetensi yang terarah dan sesuai kebutuhan guru, pelaksanaan supervisi akademik rutin setiap semester melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran dan observasi kelas, serta pemberian dukungan nyata berupa penyediaan anggaran khusus di RKAS, fasilitasi workshop, bimtek, dan diklat dengan narasumber kompeten. Kepala sekolah juga bekerja sama dengan pengawas serta memberikan motivasi agar guru terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya, sehingga berdampak pada meningkatnya profesionalisme, kreativitas, dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismuha, Erwin Rusiadi, Yulekhah Ariyanti, Halvi,⁷³ mengungkap bahwa Kompetensi dan keterampilan manajerial kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Kepala sekolah yang mampu merancang program kerja yang terencana, melaksanakan pembinaan secara

⁷³Ismuha, Khairuddin, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 4, No 1, 2020, 46.

sistematis, serta melakukan evaluasi yang terarah, cenderung berhasil mendorong peningkatan profesionalisme guru. Penerapan manajerial yang efektif mencakup pembagian tugas sesuai keahlian, penguatan komunikasi antarwarga sekolah, pemanfaatan teknologi, serta pelibatan guru dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi.

3. Hambatan dan tantangan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMA Negeri 17 Luwu

Hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu adalah berbagai kendala internal maupun eksternal yang dapat menghambat optimalnya pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru.

a. Keterbatasan Sumber Daya (SDM, Dana)

Keterbatasan sumber daya adalah kondisi ketika organisasi atau lembaga tidak memiliki jumlah maupun kualitas yang memadai, baik dari segi sumber daya manusia (SDM) maupun dana, sehingga menghambat pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa keterbatasan anggaran tidak boleh menjadi penghambat dalam meningkatkan mutu guru, karena tugas guru merupakan amanah mulia dan tanggung jawab moral yang diberikan negara untuk mencerdaskan generasi bangsa. Baik kepala sekolah, guru bahasa Inggris, maupun guru IPA sepakat bahwa keterbatasan dana bukan alasan untuk mengurangi kualitas pembelajaran, melainkan harus dijalani dengan kesungguhan, tanggung jawab, dan inovasi sesuai peran masing-masing.

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan manajerial kepala sekolah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi, maka semakin meningkat pula motivasi, inovasi, dan kualitas kinerja guru.

b. Rendahnya Motivasi dan Partisipasi Guru

Rendahnya motivasi dan partisipasi guru adalah kondisi ketika guru kurang memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja secara optimal serta kurang terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran, pengembangan diri, maupun program sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa rendahnya motivasi guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesibukan keluarga, tuntutan sosial kemasyarakatan, maupun sikap apatis terhadap pengembangan diri. Namun, kepala sekolah berupaya mengatasi hal tersebut dengan mengadakan pertemuan untuk mendengarkan keluhan dan mencari solusi terbaik. Di sisi lain, sebagian besar guru di SMA Negeri 17 Luwu tetap menunjukkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan dan kegiatan profesional, karena selain meningkatkan kinerja, hal itu juga memengaruhi penilaian dan pemberian tunjangan sehingga menjadi dorongan untuk terus memperbaiki kualitas diri.

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah. Kepala sekolah berupaya menjaga semangat guru melalui pertemuan dan pemberian solusi atas keluhan yang muncul, dan keterampilan

manajerial kepala sekolah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme, motivasi, tanggung jawab, serta kualitas kinerja guru.

c. Kurangnya Dukungan dari Pemangku Kepentingan

Dukungan dari pemangku kepentingan adalah bentuk keterlibatan, perhatian, dan kontribusi yang diberikan oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap dunia pendidikan, seperti pemerintah, orang tua, komite sekolah, masyarakat, maupun dunia usaha.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa dukungan dari pemangku kepentingan sangat berperan dalam peningkatan mutu guru. Dinas pendidikan bersama lembaga terkait seperti balai besar peningkatan mutu memberikan dorongan langsung sebagai perpanjangan tangan kementerian, sementara komite sekolah dan orang tua turut mendukung agar anak memperoleh pendidikan terbaik sehingga memotivasi guru dalam pembelajaran. Selain itu, regulasi dan kebijakan pemerintah juga menjadi faktor pendukung utama bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas dan profesionalismenya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu meliputi keterbatasan anggaran dan rendahnya motivasi sebagian guru karena faktor keluarga, sosial, dan sikap apatis. Namun, hal ini diatasi melalui pertemuan untuk mencari solusi serta dukungan dari dinas pendidikan, komite sekolah, orang tua, dan kebijakan pemerintah sehingga guru tetap terdorong meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh Elda Safitri, Djailinil, Dewi Lestari, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Herliansyah, Lina Syafarina, Evi Yanti, Musdiani,⁷⁴ menunjukkan bahwa Kemampuan dan strategi manajerial kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di satuan pendidikan dasar dan menengah. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan manajerial melalui fungsi-fungsi utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan secara terstruktur dan mengacu pada visi, misi, serta kebutuhan sekolah.

Berdasarkan 18 penelitian terdahulu berkaitan dengan hasil wawancara yang hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan mutu dan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh adanya dukungan yang kuat. Dukungan tersebut datang dari dinas pendidikan, lembaga peningkatan mutu, komite sekolah, orang tua, serta regulasi pemerintah, sementara keterampilan manajerial kepala sekolah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi juga berperan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme, motivasi, tanggung jawab, dan kualitas kinerja guru.

⁷⁴ Elda Safitri, Yusrizal, Djailani, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Min Rukoh Banda Aceh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 4, 2021, 24.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu”. Maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu terlihat dari kualifikasi akademik yang umumnya sesuai dengan bidangnya, kedisiplinan dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas, serta upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi melalui belajar mandiri, pelatihan, workshop, dan seminar. Guru juga merancang pembelajaran secara sistematis dengan menyesuaikan materi pada karakteristik siswa, serta menggunakan metode variatif dan inovatif seperti diskusi, eksperimen, presentasi, media digital, dan permainan edukatif untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif.
2. Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu terlihat dari perencanaan program peningkatan kompetensi yang terarah dan sesuai kebutuhan guru, pelaksanaan supervisi akademik rutin setiap semester melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran dan observasi kelas, serta pemberian dukungan nyata berupa penyediaan anggaran khusus di RKAS, fasilitasi workshop, bimtek, dan diklat dengan narasumber kompeten. Kepala sekolah juga bekerja sama dengan pengawas serta memberikan motivasi agar guru terus memperbarui pengetahuan dan

keterampilannya, sehingga berdampak pada meningkatnya profesionalisme, kreativitas, dan kualitas pembelajaran di sekolah.

3. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMA Negeri 17 Luwu meliputi keterbatasan anggaran dan rendahnya motivasi sebagian guru karena faktor keluarga, sosial, dan sikap apatis. Namun, hal ini diatasi melalui pertemuan untuk mencari solusi serta dukungan dari dinas pendidikan, komite sekolah, orang tua, dan kebijakan pemerintah sehingga guru tetap terdorong meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu”, maka disampaikan beberapa saran guna meningkatkan literasi Al-Qur’an:

1. Disarankan agar guru di SMA Negeri 17 Luwu terus mengoptimalkan pemanfaatan teknologi pembelajaran dan memperbanyak kolaborasi antarguru untuk berbagi praktik terbaik, sehingga pembelajaran semakin kreatif, interaktif, dan sesuai dengan perkembangan zaman.
2. Disarankan kepala sekolah meningkatkan program monitoring dan evaluasi pasca-pelatihan, agar kompetensi yang diperoleh guru benar-benar diterapkan dalam pembelajaran serta memberikan dampak nyata terhadap kualitas hasil belajar siswa.
3. Disarankan agar sekolah membentuk program pendampingan motivasi guru secara berkelanjutan melalui kegiatan pembinaan, penghargaan, dan forum

diskusi, sehingga kendala motivasi maupun keterbatasan dapat diminimalisir dan tidak menghambat peningkatan mutu guru.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon, *Strategic Management For Educational Management*, Bandung: Alfabeta, h.176.

Alauddin et al., “Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah” 13, no 3 (2024): 153-59.

Ali Nahrudin Tanal, et al., “Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint”, *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 6, no.1, (2023), 1-2.

Ali Nahrudin Tanal, Junita, Lilis Suryani,” Spiritualitas Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Madrasah: Studi Di Konteks Sosial-Keagamaan Tana Toraja”, *Jurnal Sosial Keagamaan* 5, no.2, (Desember, 2024), 98.

Ardiansyah, “Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 1, No 2, 2023, h 112.

Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineke Cipta,1998), hlm. 236.

Arnild Augina Mekarisce, “ TekniK Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat”, *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Vol 12, No 1, 2020, h 147-150.

Ayu Azhari, et al.,”Membangun Kedisiplinan Guru dengan GayaKepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah”, *Jurnal Konsepsi* 13, no.3, (2024), 154.

Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profersional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm, 11.

Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2012), h. 25.

Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 37.

Basuki, "*Evaluasi dan Supervisi Standar Kepala Sekolah dalam Peningkatan Proses Pembelajaran*", *Jurnal Pendidikan Guru*, Vol 1, No 2, 2020, h 77-81.

Beibby Z.N.Muliaan, "*Evaluasi Penerapan Keterampilan Manajerial terhadap Peningkatan Mutu*", *Jurnal EMBA*, Vol 12, No 1, 2024, h 148.

Dede Irmawati, *Implementasi Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 4 Palopo*, "Artikel" Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2023

Daroini, A. I. (2024). *Tafsir Ayat Pendidikan dalam QS Al-‘Alaq Ayat 1-5 Menurut Quraish Shihab*. Bandung: ITB.

Dodi Ilham, *et al.*, "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no.2, (2021), 107.

Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 21

E. Mulyasa, "*Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h 98.

E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 157.

Elda Safitri, Yusrizal, Djailani, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Min Rukoh Banda Aceh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 4, 2021, 24.

Elda Safitri, Yusrizal, Djailani, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Min Rukoh Banda Aceh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 4, 2021, 24.

Elda Safitri, Yusrizal, Djailani, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Min Rukoh Banda Aceh”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 4, 2021, 24.

Evi Yanti, Musdiani, Rahmattullah, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Wilayah 1 Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Visipena*, Vol 6, No 2, Januari 2024, 75.

Firmansyah and Kiki Rahma, “Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru,” *Jurnal Konsepsi* 11, no. 3 (2022): 430

¹Gordon, Satria, “Upaya Peningkatan Keterampilan Membaca Dengan Penggunaan Media Komik”, *Jurnal Multidisiplin Publising*, Vol 2, No1, Februari 2025.

H. Hamzah B. Uno dan Masri Kuadrat, *Mengelola Kecerdasan Dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 25.

Habib Munazar, “ Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Of Education Management & Administration Review*, Vol 2, No 1, 2020, h 246.

Halvi, Suparman, “Pengaruh Manajerial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 2, No 1, 2021, 81.

Halvi, Suparman, “Pengaruh Manajerial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 2, No 1, 2021, 81.

Harmawati, *et al.*,” Peran Pelatihan dan Kelompok Kerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara”, *Jurnal Didaktika* 10, no.1, (2023), 1-2.

Hasibuan, Malayu S.P.(2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

Henri Gunawan Risal, Fiptar Abdi Alam, “*Upaya Meningkatkan Hubungan Sosial Antar Teman Sebaya melalui Layanan Bimbingan Kelompok di Sekolah*”, *Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, Vol 1, No 1, Maret 2021, h 3.

Herliansyah, Lorensius Amon,”Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 1, No 1, 2022, 147.

Hidayatullah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, <http://pgrilebak.org/berita/95--faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guruh.html>. Diakses tanggal 13 april 2016.

Ikmal, Ikmal. *Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Luwu*. 2023. PhD Thesis. Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Infijaru Ni'am, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas*. "Artikel" Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwakerto tahun 2022

Ismuha, Khairuddin, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 4, No 1, 2020, 46.

Ismuha, Khairuddin, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 4, No 1, 2020, 46.

Jamaluddin Iskandar, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah" *Jurnal Idarah*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2017), h.91-92, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/4129>.

Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), 308.

M.Shaleh, "Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengembangkan Potensi Bakat Siswa-Siswi di MI. Al-Ihsan V/B Sentol Daya Pragaan Sumenep Tahun Pelajaran 2020-2021", *Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, Vol 2, No 2 Maret 2024, h 271.

Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, “Artikel” Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, “Artikel” Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, “Artikel” Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

Magefira Faqia, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*, “Artikel” Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun 2021

Mardianah, S., Anggraini, R, “*Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah, Kompensasi, dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kecamatan Rwalumbu*”, Jurnal Pajak dan Bisnis, Vol 5, No 1, h 2535.

Masita,dkk,’ Keterampilan Teknis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk’, *Hikamatzu Journal of Multidisciplinary* 2, no.1, (2025), 1.

Miftahul Jannah Akmal, RustanSantaria,” Mutu Pendidikan Era Revolusi 4.0 di Tengah Covid-19”, *Journal of Teaching and Learning* 2, no.2, (2022), 44.

Muhammad Abrori dan Chusnul Muali, “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Jumpa : Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (30 Desember 2020),

Mukholidin, Ghufon Abdullah, Ngurah Ayu Nyoman. M, “*Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Pendidikan di SMP Negeri 2 Pemalang*”, Jurnal Pendidikan dan Konseling

Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya. (2019)

Nanang Fattah, System Penjaminan Mutu Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm . 2

nfijaru Ni'am, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Baturraden Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas*. “Artikel” Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwakerto tahun 2022

Novita Kause, Umar Ali, Lanny Koroh, “ Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Penggerak Di Sekolah Dasar GMIT Air Nona 1 Kupang”, *Jurnal Satya- Sastraharing*, Vol 6, No 2, 2022, 109-115.

Pidarta, *Supervisi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 25.

Priyanto, A. "Tantangan Guru dalam Menghadapi Inovasi Pembelajaran". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No 7. Vol 1, 2022, h 11-19.

Rahmiatul Zuhro, Abdul Fattah Nasutoh, Winda Srai,”Pengaruh Kompetensi Manajerial Kpela Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam AL-Ulum Terpadu Mwdan”, *Jurnal Manajerial dan Pendidikan Agama Islam*, Vol 2, No 6, 2024, 5.

Rahmiatul Zuhro, Abdul Fattah Nasutoh, Winda Srai, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam AL-Ulum Terpadu Mwdan", *Jurnal Manajerial dan Pendidikan Agama Islam*, Vol 2, No 6, 2024, 5.

Resky Sari, Taqwa, Salmilah, "Analisis Kompetensi Digital Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo", *Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management* 3, no.1, (2025), 25.

Sari, N., "Beban Administratif Guru dalam Implementasi Kurikulum". *Jurnal Pendidikan*, No 12. Vol 2, 2021, h 45-53.

Satria, *Pengertian keterampilan dan jenisnya*, (onlain) <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2197108-pengertian-keterampilan-dan-jenisnya>, diakses tanggal 13 april 2016

Siti Laela, Syadeli Hanafi, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri", *Jurnal aducation*, Vol 9, No 2, 2023, h 59.

Sri Damayanti, *Profesionalisme kepala sekolah*, (onlain). <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalisme-kepemimpinankepala-sekolah/>. Diakses tanggal 28/03/2016

Sri Nanti dkk., "Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Sebagai Upaya Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (16 Juli 2022)–37,

Subliyanto, *Keterampilan manajerial kepala sekolah* (online) http://www.subliyanto.id/2011_01_01_archive.html. Diakses tanggal 28/03/2016.

Shinta HAD Yusup, “Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (Paud),” *Comm-Edu* (Community Education Journal) 1, No.3 (29 September 2018), 74.

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 308.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 45.

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 49.

Syaiful Sagala, “Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan (Bandung: Alfabeta, 2009), h 87.

Tri Yuliani, dan Muhammad Kristiawan,”*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah*”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol 1, No 2, Juli-Desember 2016.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h 29.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Identitas sekolah

Nama Sekolah : SMAN 17 LUWU

NPSN : 40319097

Jenjang Pendidikan : SMA

Status Sekolah : Negeri

Alamat Sekolah	: pangi
RT/RW	: 1 / 1
Kode Pos	: 91995
Kelurahan	: Pangi
Kecamatan	: Kec. Bajo
Kabupaten/Kota	: Kab. Luwu
Provinsi	: Prov. Sulawesi Selatan
Negara	: Indonesia

b. Sejarah singkat

SMA Negeri 17 Luwu merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang terletak di Kecamatan Bajo, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Sekolah ini didirikan pada tanggal 28 September 2012, berdasarkan Surat Keputusan (SK) Pendirian Nomor 70/TAHUN 2012 yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pendirian sekolah ini dilatar belakangi oleh kebutuhan akan lembaga pendidikan menengah atas di wilayah Kecamatan Bajo dan sekitarnya. Sebelum berdirinya SMA Negeri 17 Luwu, para siswa di wilayah tersebut harus menempuh jarak yang jauh untuk mengakses pendidikan SMA.

Sejak didirikan, SMA Negeri 17 Luwu mengalami perkembangan yang cukup pesat. Sekolah ini telah memiliki tenaga pengajar yang profesional di bidangnya, dan jumlah siswa pun terus meningkat. Saat ini, sekolah ini memiliki 115 siswa yang dibimbing oleh para guru berpengalaman. Keberhasilan SMA Negeri 17 Luwu tidak lepas dari peran kepala sekolah, yaitu Seniman S.Pd.M.SI., yang memimpin sekolah ini dengan penuh dedikasi. Rudini, S. Pd., selaku operator

sekolah, juga berperan penting dalam menunjang kelancaran kegiatan administrasi dan operasional sekolah.

Dengan keberadaan SMA Negeri 17 Luwu, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kecamatan Bajo, Kabupaten Luwu. Sekolah ini menjadi pusat pembelajaran bagi para siswa, membekali mereka dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk masa depan. Ke depan, diharapkan SMA Negeri 17 Luwu dapat terus berkembang dan meningkatkan kualitas pendidikannya. Sekolah ini diharapkan dapat melahirkan generasi muda yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

c. Visi, Misi dan Tujuan

Visi:

“Membentuk peserta didik menjadi manusia yang religius cerdas, berkarakter, terampil, sehat dan berbudaya”.

Misi:

- a. Meningkatkan iman dan taqwa melalui bimbingan dan keiatan keagamaan.
- b. Meningkatkan prestasi akademik melalui kegiatan intrakurikuler melalui pembelajaran yang kreatif, aktif, dan menyenangkan.
- c. Membentuk karakter melalui kegiatan pembelajaran yang religius dan berbudi pekerti luhur.
- d. Meningkatkan kreatifitas peserta didik melalui kegiatan pengembangan potensi diri.
- e. Meningkatkan prestasi non akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler.

- f. Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani melalui bimbingan keagamaan dan kegiatan olahraga serta seni.
- g. Melestarikan dan mempertahankan budaya lokal melalui pembelajaran seni dan sosial budaya.

Tujuan:

- a. Membentuk peserta didik memiliki imtak, akhlak, dan budi pekerti yang baik.
- b. Mempersiapkan peserta didik melalui pembinaan kegiatan ekstrakurikuler untuk mampu menghadapi era globalisasi.
- c. Membekali peserta didik penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, budaya dan seni untuk bekal menghadapi kehidupan masa depan.
- d. Mengembangkan kemampuan peserta didik dalam berfikir logis, kreatif, inovatif, berprakarsa dan mandiri.
- e. Membekali peserta didik pengetahuan dalam kegiatan kompetisi olimpiade, baik lokal, maupun nasional dan internasional.
- f. Memiliki kemampuan mengapresiasi seni dan budaya baik lokal, maupun nasional, dan internasional.
- a. Mengembangkan layanan pendidikan berbasis kegiatan keagamaan, pendidikan seni dan sosial budaya.

d. Keadaan Sarana dan Prasarana Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu

Sarana dan prasarana yang ada disekolah sudah tentu menjadi bagian terpenting yang harus di adakan keberadaannya. Kualitas sebuah sekolah juga dapat dilihat dari segi kelengkapan dan ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki, karena sarana dan prasarana yang tersedia secara lengkap dengan

keadaan yang baik, akan sangat menunjang proses belajar, akademik maupun non akademik. Oleh karena itu perlu adanya upaya pengadaan sarana dan prasarana yang layak serta lengkap agar kegiatan belajar mengajar dalam pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan pembelajaran. Terselenggarakannya kegiatan pendidikan yang efektif serta efisien tentu perlu adanya manajemen sarana dan prasarana di sekolah.⁷⁵

⁷⁵ Nurmadiyah Nurmadiyah, "Manajemen Sarana Dan Prasarana," *Al-Afkar : Manajemen pendidikan Islam* 6, no. 1 (2022): 30–50, <https://doi.org/10.32520/afkar.v6i1.190>.

Adapun sarana dan prasarana di Sekolah Menengah atas Negeri 17 Luwu yaitu:

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana

No	Nama	Kondisi	Jumlah
1.	Ruang belajar/kelas	Baik	6
2.	Ruang laboratorium computer	Baik	1
3.	Ruang laboratorium biologi	Baik	1
4.	Ruang laboratorium fisika	Baik	1
5.	Ruang laboratorium kimia	Baik	1
6.	Perpustakaan	Baik	1
7.	Lapangan Upacara	Baik	1
8.	Lapangan Olahraga	Baik	1
9.	Ruang TU	Baik	1
10.	Ruang Guru	Baik	1
11.	Ruang Kepala Sekolah	Baik	1
12.	Ruang UKS	Baik	1
13.	Mushollah	Baik	1
14.	Toilet	Baik	4

e. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam mendukung sistem pendidikan secara keseluruhan. Tenaga pendidik adalah mereka yang secara langsung bertanggung jawab dalam proses pembelajaran dan pengajaran. Tenaga kependidikan adalah mereka yang bekerja di bidang pendidikan tetapi tidak langsung mengajar, seperti kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dan staf tata usaha. Adapun jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 17 Luwu.

Tabel 4.4 Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Golongan	Jumlah
1.	PNS	3
2.	PPPK	10
3.	Honorar	7

f. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Berikut adalah jumlah siswa/siswi SMA Negeri 17 Luwu.

Table 4.5 Peserta Didik

No	Kelas	Jumlah
1.	X	39
2.	XI	46
3.	XII	30

Protokol Wawancara

Pertanyaan-petanyaan:

1. Data Partisipan

Nama : Seniman S.Pd.M.SI.
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Usia : 54
 Peran dalam peningkatan Mutu : berperan sebagai manajer yang merencanakan, mengawasi, serta memberikan dukungan melalui penyediaan fasilitas, anggaran, dan motivasi agar guru dapat berkembang profesional.

2. Data Partisipan

Nama : Rahmawati, S.Pd.
 Jabatan : Guru Bahasa Inggris
 Usia : 38 Tahun
 Peran dalam Peningkatan Mutu : berperan meningkatkan mutu dengan memperkaya metode pembelajaran yang komunikatif, variatif, dan berbasis teknologi untuk menumbuhkan minat belajar siswa.

3. Data Partisipan

Nama : Mikerani, S.Pd.
 Jabatan : Guru IPA
 Usia : 35 Tahun
 Peran dalam Peningkatan Mutu : berperan melalui penerapan pembelajaran berbasis eksperimen, praktik laboratorium, dan pendekatan

ilmiah yang mendorong siswa berpikir kritis serta kreatif, sehingga bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Lampiran 2 Surat Izin Meneliti Dari Kesbang



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jln. Jend. Sudirman, Kelurahan Senga, Kecamatan Belopa, Kab. Luwu Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 0273/PENELITIAN/07.09/DPMPTSP/VI/2025
 Lamp : -
 Sifat : Biasa
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada
 Yth. Ka. SMAN 17 Luwu
 di -
 Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo : B-1613/In.19/FTIK/HM.01/06/2025 tanggal 11 Juni 2025 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Hasriani
Tempat/Tgl Lahir	: Salubone / 23 Maret 2003
Nim	: 2102060104
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Dsn. Babang Desa Buntu Babang Kecamatan Bajo

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 17 LUWU

Yang akan dilaksanakan di **SMA NEGERI 17 LUWU**, pada tanggal **14 Juni 2025 s/d 14 September 2025**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



1 2 0 2 5 1 9 3 1 5 0 0 3 1 0



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
 Pada tanggal : 13 Juni 2025
 Kepala Dinas



Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
 NIP : 19740411 199302 1 002

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Hasriani;
5. Arsip.

Lampiran 3 Surat Izin Meneliti Dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
 Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara 91914 Kota Palopo
 Email: ftik@iainpalopo.ac.id <https://ftik-iainpalopo.ac.id>

Nomor : B- 1613 /In.19/FTIK/HM.01/06/2025 Palopo, 11 Juni 2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Kab Luwu
 di Belopa

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa (i):

Nama	: Hasriani
NIM	: 2102060104
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII (Delapan)
Tahun Akademik	: 2024/2025

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul:
**"Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru
 di Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu"**. Untuk itu dimohon kiranya Bapak/Ibu
 berkenan memberikan surat izin penelitian.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,
 Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
 NIP 196705162000031002

Lampiran 4 Instrumen Penelitian

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus	Pertanyaan Penelitian
1.	Bagaimanakah mutu guru di SMAN 17 Luwu?	1. Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan guru	1. Apakah guru di SMAN 17 Luwu memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang mata pelajaran yang diajarkan? 2. Bagaimana tingkat pendidikan terakhir yang telah dicapai oleh guru-guru di SMAN 17 Luwu? 3. Seberapa besar pengaruh kualifikasi akademik guru terhadap mutu pembelajaran di kelas?
		2. Kompetensi pedagogik dan metode pembelajaran	1. Bagaimana kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa? 2. Apakah guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan inovatif dalam kegiatan belajar mengajar? 3. Bagaimana guru melakukan evaluasi hasil belajar siswa secara objektif dan berkelanjutan?
		3. Kinerja dan profesionalisme guru	1. Bagaimana tingkat kehadiran dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di SMAN 17 Luwu? 2. Apakah guru secara aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau pengembangan

		profesional lainnya?
		3. Bagaimana kinerja guru dinilai oleh kepala sekolah, rekan sejawat, dan siswa?
2. Bagaimanakah keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu?	1. Perencanaan program pengembangan guru	1. Bagaimanakah kepala sekolah merencanakan program peningkatan kompetensi guru di SMAN 17 Luwu?
		2. Apakah perencanaan tersebut melibatkan analisis kebutuhan guru secara spesifik?
		3. Sejauh mana program yang direncanakan selaras dengan tujuan peningkatan mutu pembelajaran?
	2. Pelaksanaan supervisi akademik	1. Bagaimana kepala sekolah melaksanakan supervisi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru?
		2. Seberapa sering supervisi dilakukan, dan apa saja aspek yang dievaluasi dalam supervisi tersebut?
		3. Sejauh mana dukungan kepala sekolah berdampak terhadap motivasi dan kinerja guru?

	3. Pemberian dukungan dan fasilitas pengembangan profesional guru	1. Bagaimana kepala sekolah memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan diri lainnya? 2. Apakah kepala sekolah menyediakan sumber daya atau anggaran yang cukup untuk mendukung peningkatan mutu guru? 3. Sejauh mana dukungan kepala sekolah berdampak terhadap motivasi dan kinerja guru?
3. Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di SMAN 17 Luwu?	1. Keterbatasan sumber daya (SDM, Dana)	1. Apakah keterbatasan anggaran menjadi hambatan dalam pelaksanaan mutu guru?
	2. Rendahnya motivasi dan partisipasi guru	1. Apa saja faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi guru untuk mengikuti program pengembangan diri? 2. Bagaimana kepala sekolah mengatasin sikap pasif atau kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan peningkatan mutu? 3. Sejauh mana Tingkat keaktifan guru dalam mengikuti pelatihan atau kegiatan profesional lainnya?
	3. Kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan	1. Apakah kepala sekolah mendapatkan dukungan yang memadai dari dinas pendidikan atau pihak terkait lainnya dalam upaya meningkatkan mutu guru?

2. Bagaimana peran komite sekolah dan orang tua dalam mendukung program peningkatan mutu guru?

3. Apakah regulasi atau kebijakan pemerintah turut menjadi kendala dalam implementasi program peningkatan mutu guru?

Lampiran 5 Dokumentasi

1. SMAN 17 Luwu



2. Wawancara Bersama Kepala Sekolah



Seniman S.Pd., M.Si.

3. Wawancara Bersama Guru BHS Inggris SMAN 17 Luwu



Rahmawati, S.Pd.

4. Wawancara Bersama Guru IPA SMAN 17 Luwu



Mikerani, S.Pd.

Lampiran 6 Lembar Validator

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII(Delapan)
Nama : Hasriani
NIM : 2102060104

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "**Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di sekolah Menengah Atas 17 Luwu** " peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan"

Penilaian Umum:

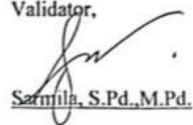
1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Disetujui.

Palopo, 08 Agustus 2025

Validator,


Samila, S.Pd., M.Pd.

Lampiran 7 Lembar Validasi

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII(Delapan)
Nama : Hasriani
NIM : 2102060104

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "**Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru di sekolah Menengah Atas 17 Luwu** " peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan"

Penilaian Umum:

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

Saran-Saran:

Palopo, 13 Juli 2025

Validator,

Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.
Nip. 198608092019031006.

Lampiran 8 Surat Selesai Meneliti



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.3/ -UPT SMAN 17/ LUWU/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SENIMAN, S.Pd., M.Si
 NIP : 19680405 199103 1 005
 Pangkat / Gol. : Pembina Tk. I
 Jabatan : Kepala UPT SMA Negeri 17 Luwu

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa di bawah ini saudara (i):

Nama : HASRIANI
 NIM : 2102060104
 Instansi : Mahasiswa IAIN Palopo
 Program Studi : S.1 Manajemen Pendidikan Islam
 Alamat : Dusun Babang, Desa Buntu Babang, Kec. Bajo, Kab. Luwu.

Benar telah melakukan penelitian di UPT SMA Negeri 17 Luwu untuk keperluan data penelitian di Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) yang berjudul "**KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU di SMA Negeri 17 Luwu**" Tahun Pelajaran 2024/2025. Waktu penelitian tanggal 14 Juni - 14 September 2025.

Demikian surat ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Luwu, 14 September 2025

Mengetahui
 Kepala UPT SMA Negeri 17 Luwu

 SENIMAN, S.Pd., M.Si
 NIP. 19680405 199103 1 005



#BerAKHLAK
 #SIPAKATAU

#CERDASKI

KELOMPOK KARYA, SUMBER PINIL, BERKUALITAS BERSAMA
 PENERANGAN SUDARA SUDARA SUDARA

RIWAYAT HIDUP



Hasriani, lahir di Salubone pada tanggal 23 Maret 2003.

Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Hadirman dan seorang ibu bernama Almarhumah Dariani . Saat ini penulis bertempat tinggal di Buntu Babang Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar

penulis diselesaikan pada tahun 2015 di Sekolah Dasar Negeri 360 Pintoe. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 03 Bajo selesai tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas Negeri 17 Luwu selesai pada tahun 2021. Setelah itu penulis melanjutkan ke bidang yang ditekuni yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo.

Contact Person: aniihasriani508@gmail.com