

Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di SMA Negeri 3 Praya

Salma Firdaus^{1*}, Nurul Aini¹, Nurul Aulia¹, Sudirman¹

¹Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Pascasarjana Universitas Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: salmafirdaus14@gmail.com

Article History

Received : June 16th, 2024

Revised : July 08th, 2024

Accepted : August 16th, 2024

Abstract: Kepala sekolah yang efektif menerapkan strategi pengembangan profesional berkelanjutan untuk membantu para guru meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka di kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 3 Praya berpengaruh. Penelitian kualitatif ini menggunakan peneliti sebagai instrumen utama dan mengamati kondisi alami objek penelitian. Proses purposive sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel data, dan triangulasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Data dievaluasi secara induktif/kualitatif, dengan penekanan pada signifikansi hasil penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 3 Praya berpengaruh. Penelitian kualitatif ini menggunakan peneliti sebagai instrumen utama dan mengamati kondisi alami objek penelitian. Proses purposive sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel data, dan triangulasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Data dievaluasi secara induktif/kualitatif, dengan penekanan pada signifikansi hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang. Mereka dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat Magister (S2), mengikuti pelatihan kurikulum merdeka, dan berusaha untuk disertifikasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Untuk mengorganisasi, guru membagi tugas sesuai dengan kemampuan individu. Kepala sekolah terus mendorong, berkomunikasi, dan mengkoordinasikan pendidik untuk meningkatkan kinerja meskipun fasilitas dan visi sekolah terbatas. Kesimpulannya Kepala sekolah secara aktif mendukung pengembangan profesional guru dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan, serta terus mendorong peningkatan kinerja melalui komunikasi dan koordinasi meskipun keterbatasan fasilitas dan visi sekolah. Guru-guru mengorganisasi tugas berdasarkan kemampuan individu, yang mencerminkan kerjasama dan upaya bersama dalam menghadapi perubahan di dunia pendidikan.

Keywords: Guru, Kepala Sekolah, Manajemen

PENDAHULUAN

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen. Ini melibatkan pengelolaan semua aspek yang terkait dengan operasi organisasi, termasuk orang, keuangan, teknologi, dan sumber daya lainnya. Perencanaan adalah langkah awal dalam manajemen yang menetapkan tujuan organisasi. Dalam Arifin & Sanjani (2024: 32) manajemen adalah suatu proses sosial yang berkaitan dengan semua usaha manusia yang saling membutuhkan serta sumber-sumber lainnya, dengan menggunakan metode yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen pengembangan kurikulum adalah upaya sistematis dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dengan segala aspeknya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan untuk memastikan bahwa peserta didik dapat berpartisipasi. Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas, alokasi sumber daya, dan pembentukan kerangka organisasi yang efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup pembentukan tim, departemen, dan unit-unit kerja yang sesuai dengan spesialisasi dan tanggung jawab masing-masing. Pengarahan merupakan proses yang berkaitan dengan memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan upaya para anggota dalam

setiap organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini peran komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, dan pengelolaan hubungan antarindividu dalam organisasi.

Pengendalian adalah langkah terakhir pada proses manajemen dalam kinerja organisasi dievaluasi supaya dapat memastikan bahwa target-target yang direncanakan bisa tercapai sesuai rancangan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengukuran kinerja, perbandingan antara hasil aktual dengan standar yang telah ditetapkan, serta tindakan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih baik di masa depan. Secara keseluruhan, manajemen melibatkan pengelolaan semua aspek operasional organisasi dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal berdasarkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Gunawan (2017) menyatakan bahwa manajemen pendidikan adalah sebuah proses secara menyeluruh dari semua kegiatan bersama yang dilakukan di sekolah dengan menggunakan berbagai sumber daya yang ada, baik material maupun manusia, untuk mencapai tujuan pendidikan. Sementara menurut Mulyasa (2021: 7) manajemen pendidikan merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan kelompok tersebut mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) sebagai suatu proses untuk menjadikan visi menjadi aksi

Salah satu tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer pendidikan adalah mengelola pendidikan di dalam sistem persekolahan. Manajemen dalam pendidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan penting dalam mengelola lembaga pendidikan dengan efektif. Ini melibatkan berbagai aspek mencakup tentang rencana, organisasi, arahan, dan pengendalian sumber daya serta aktivitas yang terkait dengan pendidikan. Perencanaan pendidikan melibatkan penetapan tujuan-tujuan pendidikan yang jelas, pengembangan kurikulum, dan penyusunan rencana kegiatan pembelajaran yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Pengorganisasian lembaga pendidikan melibatkan pembagian tugas, struktur organisasi yang efisien, dan penempatan sumber daya secara optimal untuk mendukung proses belajar-mengajar. Pengarahan dan

kepemimpinan dalam pendidikan diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas kepada siswa dan staf pengajar, membangun budaya sekolah yang positif, serta memotivasi seluruh anggota lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan bersama.

Manajemen dapat dipahami sebagai sebuah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2021:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya, seperti manajemen sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, dan teknologi, juga merupakan bagian penting dalam memastikan kelancaran operasional lembaga pendidikan. Serta evaluasi dan pengendalian digunakan untuk memantau kinerja pendidikan, mengidentifikasi area perbaikan, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pendidikan. Secara keseluruhan, manajemen dalam pendidikan bertujuan untuk membuat lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif, berkualitas, dan inklusif bagi semua peserta didik.

Manajemen pendidikan berkaitan erat dengan peran dan tugas manajemen kepala sekolah dalam mengatur lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin utama di lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang luas dalam mengelola semua aspek operasional sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Menurut Mulyasa (2019:22) konsep manajemen kepala sekolah yaitu, kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sementara menurut Wahyosumidjo (2020:45) mendefinisikan manajemen kepala sekolah sebagai proses mempengaruhi, mengkoordinasikan, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan. Dan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan serta mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif

untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Daryanto, 2021:87).

Manajemen pendidikan yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya serta kegiatan yang terkait dengan pendidikan. Kepala sekolah berperan dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan pendidikan yang jelas untuk lembaga pendidikan. Ini melibatkan perencanaan strategis yang mengarah pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa. Kepala sekolah harus mengelola sumber daya sekolah, seperti anggaran, fasilitas, dan tenaga kerja, dengan efisien dan efektif untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional staf pengajar. Dalam hal pengembangan profesional, kepala sekolah memfasilitasi pelatihan, bimbingan, dan kesempatan pembelajaran yang relevan bagi pendidik. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memberikan pengawasan dan umpan balik yang bermanfaat kepada guru agar mereka dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala sekolah menciptakan budaya sekolah yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran melalui kepemimpinan yang kuat dan komunikasi yang efektif. Secara keseluruhan, manajemen pendidikan yang sukses sangat bergantung pada kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk memimpin, mengorganisir, dan mengelola lembaga pendidikan secara efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai keberhasilan peserta didik. Tugas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah bagian dari tanggung jawab manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama di institusi pendidikan, memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan kinerja guru. Mereka melakukan ini dengan mendorong kerja sama guru dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, sehingga menciptakan komunitas belajar yang dinamis. Pada akhirnya, peran manajemen kepala sekolah yang efektif menghasilkan peningkatan fungsi dan kinerja guru, yang pada gilirannya menghasilkan penilaian yang lebih baik.

Pengalaman yang mereka miliki, guru bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan peserta didik mereka, baik dalam konteks formal maupun non-formal, sehingga mereka dapat menjadi orang yang cerdas dan

beretika tinggi. Ini adalah bentuk tugas guru. Tugas guru sangat penting selain mengajar juga mendidik. Sebagian orang berpikir bahwa menjadi guru bukanlah tugas yang mudah. Mereka hanya perlu menguasai materi dan mengajarkan mereka kepada peserta didik mereka. Semua guru ketika mendidik memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang amat sangat penting. Sebagai pekerjaan profesional, menjadi guru memerlukan keterampilan khusus. Menurut Basri, dkk (2021: 355) guru bukan hanya orang yang mengajar di kelas, tetapi juga orang yang membantu mengubah pengetahuan menjadi sesuatu yang bermanfaat. Mereka juga membantu peserta didik mereka berkembang secara kreatif dan menjadi orang yang penting bagi masyarakat. Guru harus memiliki banyak kemampuan agar mereka bisa menjalani pekerjaannya dengan baik dan profesional.

Nurdin (2004: 115-116) Basri, dkk (2021: 356) dalam peningkatan fungsi guru dapat dilakukan dengan cara pengembangan profesional guru, kemampuan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, meningkatkan keterampilan dalam mengajar, dan memperhatikan sikap atau karakter yang ditunjukkan dihadapan peserta didik. Menurut Mulyasa (2008: 22), guru profesional harus memahami dan dapat menerapkan teori tentang proses perkembangan peserta didik, memahami dan dapat mengimplementasikan berbagai metode pembelajaran, mengembangkan dan menggunakan berbagai media, alat peraga, dan sumber belajar yang sesuai, dan mengatur dan melaksanakan program pembelajaran. Mereka juga harus diorientasikan untuk menjadi guru profesional.

Menurut Mukhtar dan Iskandar (2013: 141), mengarah pada keahlian pribadi guru yang lebih penting daripada struktur organisasinya. Akibatnya, pendidik sering menganggap permintaan organisasi sebagai ancaman atau penekanan, dan mereka berusaha mencari cara untuk menghindarinya. Akan tetapi, saat ini tidak mungkin karena para profesional harus mempunyai organisasi yang tepat di mana mereka bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan melalui wawancara pada April 2024, ada beberapa masalah yang terkait dengan fungsi guru dalam hal manajemen kepala sekolah di SMA Negeri 3 Praya. Pertama, guru kurang memahami teori belajar yang berkaitan dengan perkembangan peserta didik. Kedua, guru kurang memahami strategi dan metode pembelajaran

yang berdiferensiasi sesuai dengan kurikulum merdeka dan proses pengelolaan kelas. Ketiga, guru masih menghadapi tantangan untuk mengembangkan dan menggunakan berbagai media, alat peraga, atau bahan ajar. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mengkaji tentang "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di SMA Negeri 3 Praya" berdasarkan masalah yang sudah dipaparkan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kualitatif jenis deskriptif yaitu mengeksplorasi, menemukan, dan mengumpulkan data tentang manajemen sekolah dan cara meningkatkan kemampuan guru di SMA Negeri 3 Praya. Menurut Creswell (2014:4) penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam Yusuf (2020:329), penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu, dengan menggunakan metode pengumpulan data yang bersifat kualitatif seperti wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen. Pengamatan kualitatif adalah dasar dari penelitian kualitatif yang dipilih penulis (Kirk dan Miler, 1986: 9) dalam Basri, dkk (2021: 355), yang menunjukkan bahwa sistem keyakinan dasar peneliti post positivisme adalah eksperimental/manipulatif yang dimodifikasi. Oleh karena itu, penulis menekankan sifat ganda yang kritis. Untuk memperbaiki ketidakseimbangan ini, penelitian dilakukan dalam lingkungan alami, menggunakan metode kualitatif dan bergantung pada teori yang terfokus (*grounded theory*) dan menunjukkan upaya (*reintroducing*) dalam proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan institusi pendidikan. Menurut Sumarni et al. (2021:215) kepala sekolah adalah motor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan

pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan. Dalam hal ini menekankan posisi strategis kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mengarahkan seluruh komponen sekolah menuju pencapaian visi dan misi pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh warga sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyudi (2021:78) yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Pernyataan ini menegaskan bahwa kepala sekolah pada dasarnya adalah seorang pendidik yang diberi tanggung jawab lebih untuk memimpin dan mengelola seluruh aspek kehidupan sekolah.

Kepala SMA Negeri 3 Praya sudah berusaha merencanakan strategi untuk meningkatkan fungsi guru secara menyeluruh selama tahap perencanaan. Sebagian besar guru saat ini didorong untuk menekuni tugas mereka dengan penuh setia dan konsisten dalam mendidik dan mengajar, serta dengan tulus mengabdikan kepada sekolah sesuai visi dan misi. Hal ini sesuai dengan teori Arifin bahwa guru tidak hanya mengajar agama dan ilmu pengetahuan umum di kelas, tetapi juga berfungsi sebagai pembawa agamanya di masyarakat. Oleh karena itu, sebagai profesi, guru sekolah juga membawa misi keagamaan-agama dan ilmu pengetahuan (Permadi dan Arifin, 2007: 159-160).

Guru di SMA Negeri 3 Praya tidak menganggap pekerjaan sebagai pekerjaan sampingan. Mereka percaya bahwa jika ada pekerjaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi, status mereka sebagai guru akan ditinggalkan dan anak didiknya akan terlantar. Ini sesuai dengan teori Mulyasa (2008: 5) bahwa guru adalah bagian yang paling berjuang untuk membuat proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dengan guru dan berlanjut ke guru.

Prinsip-prinsip untuk meningkatkan fungsi guru di SMA Negeri 3 Praya adalah bentuk keberlanjutan dari penanaman pendidikan keagamaan dan sikap keteladanan. Dalam proses perencanaan, SMA Negeri 3 Praya menemukan dan mengantisipasi kekurangan dengan membuat strategi untuk meningkatkan fungsi guru.

Instruksi lisan sangat dominan. Ini termasuk meminta guru kuliah dan PNS untuk mengikuti pelatihan, mengajukan sertifikasi, membuat perangkat mengajar, dan berpartisipasi dalam diskusi dengan rekan sejawat. Meskipun kebijakan sekolah biasanya diucapkan, hal ini masih dianggap sebagai hal yang wajar, meskipun rencana kerja sekolah seharusnya ditulis secara teoritis. Semua aspek pengelolaan sekolah secara keseluruhan termasuk dalam perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah.

SMA Negeri 3 Praya telah menyusun perencanaan untuk satu tahun ajaran, bertujuan untuk memastikan pengelolaan sekolah berjalan secara optimal dan terarah sesuai dengan perkembangannya. Kepala sekolah telah menetapkan tanggung jawab khusus bagi setiap elemen sekolah, memastikan bahwa mereka dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensi masing-masing. Meskipun rumusan perencanaan yang disusun oleh kepala sekolah merupakan kerangka umum, detailnya akan dijabarkan lebih lanjut melalui fungsi-fungsi manajemen berikutnya. Rencana kerja juga telah disusun dengan mengacu pada visi, misi, dan tujuan sekolah, meskipun masih perlu diperhatikan kebutuhan dan analisis jabatan pekerjaan yang lebih mendalam.

Pada tahap pengorganisasian, SMA Negeri 3 Praya percaya bahwa setiap guru memiliki kemampuan mengajar yang cukup dan layak mendidik siswa di bidang tugasnya masing-masing. Sebagai lembaga pendidikan, SMA Negeri 3 Praya dapat dipahami memiliki kebebasan untuk mengatur dirinya sendiri tanpa mengikuti peraturan pemerintah. Sekolah dengan standar guru seperti ini pasti tidak masalah karena beberapa mata pelajaran tidak memiliki program studi di perguruan tinggi jika perlu dilatih.

Kepala sekolah bertanggung jawab sepenuhnya atas peningkatan peran mereka sebagai pembawa perubahan melalui kegiatan pembenahan kepemimpinan sekolah negeri dengan wadah pembinaan sosial yang sesuai. Diberikan tujuan spesifik kepada karyawan meningkatkan kinerja mereka dibandingkan dengan meninggalkan mereka tanpa tujuan yang jelas. Penetapan tujuan yang menantang dan spesifik diperlukan untuk meningkatkan kinerja, tetapi tujuan yang jelas atau melakukan yang terbaik menghambat kreativitas dan upaya, sehingga menjadi tidak termotivasi (Eshun & Duah, 2011: 35).

Pengembangan guru di SMA Negeri 3 Praya kurang memperhatikan beberapa ketentuan pelaksanaan sistem yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan pengembangan guru dengan kondisi yang terus berkembang saat ini. Meskipun prosesnya mungkin kompleks dan memerlukan perhatian yang besar, konsistensi dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menjadi langkah maju bagi SMA Negeri 3 Praya dalam upaya pengembangan guru. Penyesuaian yang dilakukan terhadap sistem di sekolah ini menunjukkan respons terhadap kebutuhan guru yang ada.

Pada tahap pelaksanaan di SMA Negeri 3 Praya, berbagai upaya peningkatan fungsi guru telah diterapkan dengan dukungan kuat dari kemampuan manajerial sekolah negeri. Proses pelaksanaan ini merupakan bagian integral dari strategi sekolah dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Melalui langkah-langkah konkret dan sistematis, sekolah terus berusaha untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran serta memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai keikhlasan dan dedikasi dalam dunia pendidikan.

Guru-guru di SMA Negeri 3 Praya terdorong oleh motivasi yang bervariasi, mulai dari motif fisiologis, kebutuhan sosial, hingga keinginan untuk aktualisasi diri. Dalam menjalankan tugasnya, mereka telah berupaya memenuhi standar profesionalisme dengan memperhatikan hak-hak kerja mereka. Manajemen sekolah, dengan fokus pada peningkatan fungsi guru, memberikan dorongan agar guru-guru bekerja dengan kompetensi yang tinggi, mengakui pentingnya pengembangan kemampuan dan profesionalisme. Di bawah kepemimpinan yang baik, bawahan didorong untuk menampilkan kualitas kerja yang optimal, sehingga tujuan sekolah dapat dicapai secara efisien dan efektif. Pemimpin di SMA Negeri 3 Praya menunjukkan pendekatan demokratis dalam usahanya untuk meningkatkan fungsi guru, dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kompetensi, disiplin, penggajian, dan pengembangan diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepala sekolah telah

menyusun rencana untuk meningkatkan fungsi guru di SMA Negeri 3 Praya, 2) Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah mencakup pembagian tugas sesuai dengan tingkat pendidikan terakhir guru, serta mempertimbangkan faktor pengabdian guru kepada kepala sekolah dan adanya hubungan keluarga antara guru dan kepala sekolah. 3) Pengawasan fungsi guru di SMA Negeri 3 Praya sebagian besar dilakukan oleh wakil kepala sekolah tanpa evaluasi berkala, sementara persoalan teknis pengawasan didelegasikan kepada pihak sekolah dengan keputusan mutlak dari kepala sekolah untuk kasus-kasus yang mendesak; 4) Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru meliputi status guru yang belum semuanya PNS, kualitas dan kuantitas media praktikum yang terbatas, serta anggaran sekolah yang belum memadai. Selain itu, peluang untuk mengikuti pelatihan juga terbatas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada dosen pengampu mata kuliah, kepala sekolah, guru-guru di SMA Negeri 3 Praya yang sudah ikut berpartisipasi dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini nantinya dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

REFERENSI

- Arifin, S., Zaini, A. W., & Sanjani, M. A. F. (2024). Manajemen Pengembangan Kurikulum Berbasis Ahlussunnah wal Jama'ah dalam Best Practice Pendidikan Islam. *Educazione: Journal of Education and Learning*, 1(2), 28-44.
- Basri, Khairina, & Firman. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*. 11 (2), hal. 349-361.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Daryanto. (2021). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eshun, F. K. D. (2011). *Rewards as a motivation tool for employee performance*. Terdapat di <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A832968&dswid=8083> . Diakses tanggal 12 Mei 2024
- Gunawan, Imam. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhtar & Iskandar. (2013). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cet. III. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permadi, D. dan Arifin, D. (2013). *Panduan Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Sumarni, N., Tamsah, H., & Mustari. (2021). *Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi*
- Wahyosumidjo. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Raya. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 10(3), 75-85.
- Yusuf, A. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.