

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritik

1. Manajerial Kepala Bidang

Menurut Bush model kepemimpinan manajerial mengasumsikan bahwa fokus pimpinan sebaiknya adalah pada fungsi, tugas, dan perilaku, dan jika fungsi tersebut berkompentensi. Kerja di dalam organisasi difasilitasi.¹⁶ Manajer memegang kendali yang sangat amat penting dalam mewujudkan efektifitas organisasi. Seberapa jauh organisasi mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sangat bergantung pada baik tidaknya manajer organisasi yang bersangkutan mengoprasikan pekerjaannya. Niscaya organisasi tersebut tidak berhasil mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Widodo segala sesuatu yang diciptakan oleh Allah SWT tentu memiliki manfaat masing-masing, begitu pula dengan ilmu. Salah satu Ilmu yang harus dipelajari seorang pemimpin adalah Ilmu Manajemen.¹⁷ Ilmu manajemen memiliki fungsi dan manfaatnya sendiri bagi setiap orang yang mempelajarinya. Begitu pula dengan manfaat keterampilan manajerial, adapun manfaat keterampilan manajerial diantaranya, yaitu: (1) Untuk dapat mengetahui dan mengaplikasikan apa saja tugas pokok yang harus dijalankan sebagai seorang pemimpin; (2)

¹⁶ Bush, *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pegawai. 9 Model Gaya Kepemimpinan*, 4 ed. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008).

¹⁷ Widodo, "Keterampilan Manajerial Kepala Bidang," *NATURALISTIC: Jurnal Kajian Penelitian Pegawai dan Bekerja* 2, no. 1 (2017).

Untuk dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain baik yang berada dalam organisasi maupun di luar organisasi; (3) Untuk dapat mengembangkan berfikir abstrak; (4) Untuk dapat mendeteksi kemungkinan yang akan dihadapinya; dan (5) Untuk dapat meneliti baik buruknya suatu permasalahan sampai pada tahap pengambilan keputusan yang tepat dalam periode kepemimpinannya.

Fungsi Manajerial (Managerial Function) merujuk tugas spesifik dari seorang manajer. Biasanya melibatkan dalam pengambilan keputusan, hubungan interpersonal dan transfer informasi. Sesuai pendapat George R Terry yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup Empat Fungsi dasar manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian; (1) Perencanaan (Planning). Dalam fungsi perencanaan, manajer menentukan tujuan dan menetapkan manajerial, juga mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan; (2) Pengorganisasian (Organizing). Termasuk dalam Fungsi pengorganisasian adalah menentukan tugas apa yang harus dikerjakan dan siapa yang harus melakukannya. Selain itu, manajer juga menentukan bagaimana mengelompokkan berbagai tugas, siapa yang melapor kepada siapa dan siapa yang akan membuat keputusan; (3) Pengarahan atau kepemimpinan (leading). Fungsi pengarahan tidak hanya mengarahkan kegiatan bawahan, tetapi juga memotivasi bawahan. Manajer perlu memilih saluran komunikasi yang paling efektif dan menyelesaikan masalah; dan (5) Pengendalian (Controlling). Lingkup pekerjaan pengendalian adalah

memantau kinerja dan membandingkannya dengan tujuan. Ketika tidak sesuai, maka bertugas untuk mengoreksi penyimpangan yang terjadi.¹⁸

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu dampak dari kepuasan ataupun ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Zulkarnain kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai untuk merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.¹⁹ Kinerja menurut Wibowo yakni tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi, yang bertujuan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.²⁰ Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dalam Wikipedia Ensiklopedia Bebas dijelaskan bahwa kualitas output kerja seseorang dapat dilihat dari kecepatan dan hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, jika volume

¹⁸ George R Terry, Leslie W Rue, G.A. Ticoalu, "Dasar-Dasar Manajemen," Edisi Bahasa Indonesia-Cet.9, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.

¹⁹ Zulkarnain Zulkarnain, "Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 1, no. 2 (2017), <https://doi.org/10.58258/jisip.v1i2.356>.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5 ed. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017).

pekerjaan yang dihasilkan seseorang lebih sedikit dari yang ditentukan oleh organisasi maka dapat dikatakan kinerjanya belum maksimal.²¹

Menurut Jasman kinerja meliputi:

- a) Kualitas output, yakni pekerjaan juga dapat dilakukan sebagai hasil kerja seseorang dalam bekerja, kualitas ini dapat dilihat dari ketepatan, penguasaan pengetahuan, kebersihan, ketelitian, memahami tanggungjawab dan wewenang.
- b) Sikap pegawai, yang telah ditentukan oleh suatu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dapat dikatakan sebagai kinerja dari seseorang pegawai. Seorang pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tanggap, bekerja keras dengan tertib dalam bekerja.
- c) Konsistensi, pekerjaan juga dapat dilihat dari inisiatif, hati-hati dalam bekerja, dan rajin dalam bekerja.²²

Menurut Koswara kinerja seseorang dapat diukur melalui lima indikator berikut: (1) Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja pegawai dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan kerja dan penerapan hasil kerja; (2) Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja pegawai dalam menyesuaikan pekerjaan; (3) Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif pegawai dalam bekerja dan

²¹ Wikipedia Ensiklopedia Bebas, "Kinerja," Wikipedia Ensiklopedia Bebas, 2023, <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.

²² Jasman Saripuddin Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," in *Prosiding Seminar Nasional: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri* (Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah, 2019).

penggunaan berbagai inventaris bidang dengan bijak; (4) Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam bekerja kondusif, pengelolaan kegiatan kerja, dan penilaian hasil kerja; dan (5) Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan pegawai dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti bekerja dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan bekerja.²³

b. Standar Kinerja Pegawai

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas. Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Abd. Madjid, patokan tersebut meliputi: (1) Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi bidang; (2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi bidang; (3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi bidang dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi bidang tersebut; dan (4) Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi bidang terhadap perubahan yang terjadi.²⁴

c. Indikator Kinerja Pegawai

²³ Koswara dan Rasto, "Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1, no. 1 (2016): 61–71, <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>, h. 65–66.

²⁴ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Pegawai Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Samudera Biru, 2016), h. 14.

Secara sederhana, indikator kinerja adalah uraian yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Indikator menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuannya telah tercapai. Ada beberapa indikator kinerja menurut Wibowo antara lain:

- (1) Tujuan; keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai;
- (2) Standar; suatu ukuran untuk dapat menyelesaikan tujuan yang ingin dicapai;
- (3) Umpan Balik; masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan;
- (4) Alat atau Sarana; merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;
- (5) Kompetensi; kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
- (6) Motif; alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; dan
- (7) Peluang; pegawai mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.²⁵

Menurut Jasman pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan fikiran) kepada organisasi dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.²⁶ Sedangkan menurut Widjaja, A mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*.

²⁶ Jasman Saripuddin Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," in *Prosiding Seminar Nasional: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri* (Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah, 2019).

senantiasa dibutuhkan. Oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).²⁷ Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor organisasi) dengan mendapatkan gaji (upah). Dari pengertian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Andrew P bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai

²⁷ Ririn Ikana Desanti, Carolyn Feiby Supit, dan Andree E. Widjaja, "Aplikasi Perekrutan dan Penilaian Karyawan Berbasis Web pada PT. XYZ," *Jurnal ULTIMA InfoSys* 8, no. 2 (2017): 74–80, <https://doi.org/10.31937/si.v8i2.616>.

secara individu maupun kelompok. Kinerja (Performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.²⁸ Yukl memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya.²⁹ Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

²⁸ Andrew P. Dickerson, Heather D. Gibson, dan Euclid Tsakalotos, "Andrew P. Dickerson," *Oxford Economic Papers* 49, no. 3 (1997).

²⁹ Dickerson, Gibson, dan Tsakalotos.

B. Hasil Penelitian Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu, diantaranya:

1. Pemberdayaan Tenaga Pendidikan Dalam Penyelenggaraan Pendidikan di SDN Tebat Monok dan SDN Tertik Kecamatan Tebat Karai Kabupaten Kepahiang Oleh Isti Sulistyaningsih (2017). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan Staf TU di SDN Tebat Monok dan SDN Tertik Kecamatan Tebat Karai Kabupaten Kepahiang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Deskripsi tugas tata usaha sekolah yaitu membantu kepala sekolah dalam menjalankan kepegawaian sekolah yang meliputi: melaksanakan kependidikan siswa, kependidikan kepegawaian, kependidikan keuangan, kepegawaian sarana prasarana, dan administrasi humas; (2) Proses pemberdayaan tata usaha sekolah yang dilakukan oleh sekolah adalah dengan memberikan otonomi atau kebebasan kerja dari kepala sekolah terhadap tata usaha, pemberian tugas tambahan dan pemberian motivasi; (3) Hambatan yang ditemui di sekolah dalam memperdayakan tata usaha sekolah adalah perbedaan pola pikir dan pemahaman antara kepala bidang dengan tata usaha bidang terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Hambatan lainnya dalam

pemberdayaan ini adalah dengan melakukan komunikasi yang lebih baik lagi, menjelaskan secara detail tentang informasi yang disampaikan.³⁰

2. Implementasi Monitoring Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Pancasila Bengkulu Oleh M. Fahmi (2017). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah dan pegawai-pegawai di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Pancasila Bengkulu. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program bekerja, pengelolaan kelas, penggunaan media belajar, metode bekerja, evaluasi/penilaian, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi; (1) Implementasi Monitoring Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Pancasila Bengkulu dapat dilihat dari beberapa hal: (2) Upaya yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah Pesantren Pancasila kota Bengkulu dalam mengoptimalkan kinerja guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Pancasila Bengkulu ternyata efektif sebab pegawai menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam

³⁰ Isti Sulistyaningsih, "Pemberdayaan Tenaga Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pegawai di SDN Tebat Monok dan SDN Tertik Kecamatan Tebat Karai Kabupaten Kepahiang" (IAIN Curup, 2017), h. XVI.

melaksanakan tugasnya mulai melakukan perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi/penilaian bekerja.³¹

3. Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan SD Negeri 56 Kota Bengkulu oleh Ica Lisvita Sari (2018). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah wakil kepala sekolah, waka kurikulum, sarana dan prasarana, dan PBM dan pegawai tiga orang yang terkait dalam penelitian ini di SD Negeri 56 Kota Bengkulu. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Kepala SDN 56 Kota Bengkulu sudah melaksanakan proses manajerial dengan baik dalam bidang kurikulum. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam proses belajar bekerja dikatakan cukup baik. Namun terdapat pada tahap perencanaan yang kurang yaitu kepala sekolah belum melibatkan seluruh tatanan sekolah dalam perencanaan; (2) Penilaian dari hasil wawancara bahwa kompetensi kepribadian kepala SDN 56 Kota Bengkulu sesuai dengan permenpan nomor 16 tahun 2009 dengan hasil skor 75 menunjukkan kepala sekolah sudah memiliki kompetensi kepribadian yang cukup baik hal ini ditandai oleh kepala sekolah sudah menunjukkan keteladanan, menerapkan 3S (Senyum, Sapa dan Salam); dan (3) Faktor pendukung manajerial kepala sekolah terhadap mutu pegawai khususnya dalam bidang kurikulum, PBM dan sarana dan prasarana adalah

³¹ M Fahmi, "Implementasi Monitoring Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Pancasila ...," *An-Nizom* 4, no. 1 (2019): 40–48,.

pengembangan kurikulum yang sudah ada, adanya kemauan untuk maju dari seluruh pihak pegawai dan kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam membangun pegawai yang lebih baik. Faktor penghambat yaitu kurangnya media bekerja, keadaan sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya kerjasama antara pihak guru dan wali murid.³²

4. Kinerja Tenaga Madrasah Negeri 2 dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kabupaten Kepahiang Oleh Budiman (2018). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru Madrasah Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di kabupaten Kepahiang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Kinerja tenaga pendidikan sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 2 di Kabupaten Kepahiang melaksanakan kependidikan kesiswaan, kepegawaian, keuangan, hubungan masyarakat dan sekolah serta kurikulum yang baik sedangkan pelaksanaan kepegawaian sarana prasarana dan persuratan masih belum maksimal yaitu belum sesuai dengan peraturan Menteri Pegawai Nasional nomor 24 tahun 2008 tentang standar kepegawaian; (2) Kinerja tenaga kepegawaian Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di kabupaten Kepahiang. Melaksanakan kepegawai keuangan, hubungan masyarakat, bidang dan

³² Ica Lisvita Sari, "Kemampuan Manajerial Dan Kompetensi Kepribadian Kepala Bidang Terhadap Mutu Pegawai di SD Negeri 56 Kota Bengkulu" (IAIN Bengkulu, 2018), h. 126.

kurikulum dengan baik tetapi pelaksanaan kepegawai siswa, kepegawaian, sarana prasarana dan persuratan belum maksimal; (3) Kendala yang dihadapi tenaga kepegawai sekolah 1) Madrasah Aliyah Negeri 2 Kepahiang Pelaksanaan kepegawaian oleh tenaga kependidikan madrasah di MAN 2 Kepahiang terdapat kendala internal dan eksternal. Kendala internal berupa kompetensi kepribadian sedangkan kendala eksternal yang dikeluhkan tenaga kepegawaian yaitu sempitnya ruang kerja tenaga kepegawaian. 2) Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah Kepahiang Pelaksanaan kepegawai oleh tenaga kepegawai bidang SMA Muhammadiyah Kepahiang terdapat kendala internal dan eksternal. Kendala internal yang dihadapi tenaga kepegawai bidang berupa jam kedatangan kepegawaian sekolah yang tidak tepat waktu, sedangkan kendala eksternal yang muncul dari peraturan muhammadiyah dengan kebijakan bahwa batas usia pegawai tenaga kependidikan 56 tahun.³³

5. Penerapan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di SDN Sanada Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli Oleh Marwati (2012). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, pegawai kelas dan ketua staf TU di SDN Sadana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kesimpulan penelitian dapat diketahui bahwa: (1) Proses penerapan manajerial Kepala Sekolah dalam mengoptimalkan

³³ Budiman, "Kinerja Tenaga Bidang Kepegawai Bidang Aliyah Negeri 2 Dan Bidang Menengah Atas Muhammadiyah Dikabupaten Kepahiayang," *An-Nizom* 3, no. 3 (2018), h. 142-144.

kinerja guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli meliputi penyusunan rencana kegiatan, memimpin pegawai dan staf, pengelolaan sarana dan prasarana dengan baik, penciptaan budaya dan iklim kerja yang kondusif; (2) Faktor pendukung dan penghambat proses penerapan manajerial Kepala Sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli yaitu dengan adanya pegawai, lingkungan yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai dan dukungan warga bidang. Sedangkan penghambatnya terbatasnya media bekerja, sebagian pegawai belum menguasai teknologi pegawai dan metode bekerja yang digunakan belum tepat. Solusinya adalah pelatihan kepada sekolah dan menerapkan metode bekerja dengan baik; (3) Hasil proses penerapan manajerial Kepala Sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli sudah baik, peran kepala sekolah dalam penerapan manajerial tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen; perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan serta bimbingan melalui supervisi terhadap guru-guru.³⁴

Dari lima penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diatas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini. Pertama, terdapat persamaan pada metode penelitian yang diterapkan yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena untuk menggambarkan kemampuan manajerial kepala bidang terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat kebaruan serta

³⁴ Marwati.2012."Penerapan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli",Universitas Islam Negeri.

perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada subjek dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya fokus pada mengkaji dan meneliti kemampuan manajerial dan kinerja *stakeholders* pada tingkat madrasah dan sekolah baik tingkat dasar dan menengah yang terdiri dari Kepala Sekolah, Kepala TU, tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan penelitian yang saat ini peneliti lakukan menitikberatkan pada kemampuan manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Kegamaan Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu terhadap kinerja pegawai di bidangnya. Peneliti merasa penelitian saat ini perlu untuk dilakukan karena mengingat Kepala Bidang PPKIS sebagai kepala yang membawahi beberapa Ketua Tim (Kati), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), dan Jabatan Fungsional Umum (JFU), dimana kemampuan manajerialnya akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai di bidangnya.

