

Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka

Rahmad Rafid*, Agus Tinus
Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia
*Corresponding Author. Email: rahmadrafid@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, faktor yang mempengaruhi dan upaya yang dilakukan kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan naturalistik kualitatif dengan jenis deksriptif yang bertempat di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kinerja Kepala Sekolah secara umum sudah menunjukkan kinerja yang baik dan optimal serta memenuhi standar dan indikator yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan dalam "rencana kerja sekolah (RKS)" sebagai perencanaan Kepala Sekolah dalam menjalankan program kerja dan meningkatkan tenaga pendidik di sekolah. 2) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik diantaranya kondisi geografis sekolah, tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikan, dan lingkungan yang kondusif. 3) Kepala Sekolah telah melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan mutu Tenaga Pendidik melalui kegiatan-kegiatan pemberdayaan dan program sekolah seperti supervisi, musyawarah guru matapelajaran (MGMP), evaluasi diri (EDS), *In House Training* (IHT) dan kegiatan kewirausahaan yang diperuntukan bagi tenaga pendidik dan siswa. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melakukan tugasnya secara optimal dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui kegiatan-kegiatan penunjang peningkatan mutu tenaga pendidik dan berdasarkan pada standar nasional pendidikan.

Kata kunci: Kinerja Kepala Sekolah, Mutu Pendidikan, Tenaga Pendidik

Performance of School Principal in Increasing Education Quality in State High School 1 of Latambaga, Kolaka

Abstract

*This study aims to determine the performance of school principals in improving the quality of Educators, influencing factors and efforts made by school principals. This study uses a qualitative naturalistic approach with descriptive types which are located in Latambaga 1 Senior High School, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi by using observation, interview and documentation data collection techniques. The results showed that: 1). Principal's performance in general has shown good and optimal performance and meets established standards and indicators. This is explained in the "school work plan (RKS)" as the Principal's plan for carrying out work programs and increasing teaching staff in schools. 2) There are several factors that affect the performance of school principals in improving the quality of teaching staff including the geographical condition of the school, teaching staff who teach not according to their educational background, and a conducive environment. 3) The School Principal has made efforts that can improve the quality of Educators through empowerment activities and school programs such as supervision, teachers' lesson meetings (MGMP), self-evaluation (EDS), *In House Training* (IHT) and entrepreneurial activities intended for*

educators and students. Based on the results of the study it can be concluded that the principal has performed his duties optimally in improving the quality of teaching staff through supporting activities to improve the quality of teaching staff and based on national education standards.

Keywords: *Principal Performance, Education Quality, Educators*

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang ada dalam pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pada pendidikan dasar dan menengah. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh *United Nation Development Program* (UNDP) tentang *Human Development Index* (HDI) Mutu pendidikan di Indonesia juga sangat merosot disebabkan rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM), yang menempati peringkat 113 dari 177 negara di dunia (Hadis & Nurhayati, 2014).

Berdasarkan survey diatas, permasalahan sumber daya manusia di Indonesia masih menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Karena itu dibutuhkan solusi dan kinerja dari *stakeholders* agar dapat mengatasi permasalahan tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu dari *stakeholders* yang ada pada lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah terutama pada sumber daya manusia yang ada, dengan harapan akan dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Peningkatan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan berdasarkan standar yang telah ditetapkan secara nasional maupun dari kebijakan kepala sekolah melalui kegiatan kegiatan penunjang lainnya.

Upaya peningkatan mutu tenaga pendidik dewasa ini sudah banyak dilakukan dengan berbagai macam metode dan cara dilakukan dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2017) tentang Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, dengan simpulan penelitian bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Mutu Guru dengan berlandaskan pada visi misi dan tujuan dengan melibatkan semua civitas akademika dan guru-guru dan melakukan perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan (*need assesment*) dan analisis jabatan pekerjaan (*job analyst*), dan mengikutkan guru pada forum musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), lokakarya, seminar, diklat, workshop, dan menerapkan strategi pengendalian mutu guru dengan mengadakan evaluasi yang dilakukan dengan supervisi pendidikan dan penilaian kinerja guru dengan DP3. Sedangkan aspek yang di supervisi adalah kehadiran guru, prestasi perkembangan anak didik dan perangkat pembelajaran.

Meningkatkan mutu pendidikan dilakukan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang berjalan dewasa ini, hal ini menuntut pemahaman dari berbagai pihak atas perubahan yang terjadi pada berbagai komponen dalam sistem pendidikan. Melalui kebijakan otonomi daerah, menjadikan daerah untuk mengurus daerah masing-masing yang meliputi hampir semua bidang yang di bebaskan kepada daerah melalui kebijakan tersebut. Kebijakan desentralisasi menjadi power baru dalam setiap lembaga pendidikan untuk bersifat mandiri. Adanya kebijakan desentralisasi pendidikan tidak terlepas dari permasalahan yang ada di dalam dunia pendidikan. Permasalahan yang menjadi alasan adanya desentralisasi yaitu keinginan pemerintah memberdayakan daerah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di daerah masing-masing yang harapannya dapat mencapai mutu pendidikan yang baik.

Berubahnya kebijakan dalam pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan memberikan solusi untuk mampu mengatasi dan menjawab permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia salah satunya yaitu peningkatan mutu pendidikan di sekolah khususnya pada Tenaga Pendidik. Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik ini merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah (Wahjosumidjo, 2010).

Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru akan menjadi tolak ukur Kepala Sekolah dalam membantu meningkatkan mutu dari Tenaga Pendidik. Karena Kepala Sekolah merupakan *the key person* dalam mencapai keberhasilan otonomi yang diberikan kepada sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia untuk kepentingan dalam pencapaian tujuan sekolah.

Kepala sekolah merupakan sebuah jabatan yang diharapkan kinerjanya secara optimal agar mencapai visi dan misi dari lembaga sekolah yang diudukinya. Salah satu permasalahan yang ada dalam pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pada pendidikan dasar dan menengah. Meningkatkan mutu pendidikan dilakukan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang berjalan dewasa ini, hal ini menuntut pemahaman dari berbagai pihak atas perubahan yang terjadi pada berbagai komponen dalam sistem pendidikan. Salah satu faktor peningkatan mutu pendidikan melalui tenaga pendidik yang merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik ini merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah (Wahjosumidjo, 2010). Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru akan menjadi tolak ukur Kepala Sekolah dalam membantu meningkatkan mutu dari Tenaga Pendidik. Karena Kepala Sekolah merupakan *the key person* dalam mencapai keberhasilan otonomi yang diberikan kepada sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia untuk kepentingan dalam pencapaian tujuan sekolah.

Memberdayakan tenaga pendidik merupakan aspek penting dari kinerja kepala sekolah, memberikan kewenangan yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar yang ada disekolah. Stanley Spanbauer dalam (Sallis, 2011) mengemukakan pendekatan berbasis mutu, peran dan kepemimpinan Kepala Sekolah di sekolah bergantung pada pemberdayaan para Tenaga Pendidik dan staf yang lain yang didalamnya terlibat proses belajar mengajar. Tenaga Pendidik di beri wewenang sehingga mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar, mereka diberi keleluasaan dan otonomi untuk bertindak. Pemberdayaan Tenaga Pendidik merupakan cara dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik yang dilakukan oleh sekolah melalui Kepala Sekolah, pencapaian Tenaga Pendidik yang berkualitas maka diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, kepemimpinan yang mempunyai prinsip dalam mencapai tingkat kualitas sekolah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga berada di Kecamatan Latambaga Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara yang berdiri pada tahun 2006 sebagaimana yang tercantum dalam SK (Surat Keterangan) pendirian No. 60 Tahun 2006. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga ini mempunyai visi berprestasi, berbudaya dan berbudi pekerti dengan indikator religius, gemar membaca, peduli lingkungan, melek teknologi, berbudi pekerti luhur dan berwawasan kewirausahaan. Melalui visi ini, sekolah diharapkan mampu memberikan mutu yang baik bagi masyarakat melalui kompetensi-kompetensi tenaga pendidik yang berkualitas yang diberdayakan melalui kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan (Abdullah, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga Kabupaten Kolaka, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memfokuskan pada fenomena yang berhubungan dengan kinerja kepala sekolah SMA Negeri 1 Latambaga dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan naturalistik kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian naturalistik adalah untuk mengetahui aktualitas, realitas sosial dan persepsi manusia melalui pengakuan mereka yang mungkin tidak dapat diungkap melalui penonjolan pengukuran formal atau pertanyaan penelitian yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Penelitian naturalistik mengasumsikan bahwa perilaku dan makna yang dianut oleh sekelompok manusia hanya dapat dipahami melalui analisis atas lingkungan alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data primer berupa data dari hasil wawancara terhadap kepala sekolah, dan komite sekolah yang merupakan informan utama. Sedangkan data sekunder yaitu tenaga pendidik dan dokumen yang terkait dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif yang digunakan (Miles & Huberman, 1994) melalui reduksi data (merangkum data), penyajian (*display*) data dan kemudian penarikan simpulan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Januari s/d 22 Februari 2019 yang bertempat di Sekolah Menengah Atas (SMA) 1 Negeri Latambaga, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja menurut (Elger, 2007) merupakan serangkaian tindakan kompleks yang mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu yang berharga. Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik merupakan sebuah upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui peningkatan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Sekolah. Secara umum kinerja Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga berjalan dengan baik, optimal dan menyesuaikan dengan standar nasional yang telah ditentukan sekolah maupun pemerintah. Pada penelitian ini, hasil di dapatkan dari informan yang ada di lingkungan sekolah seperti Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik (Guru), dan Komite Sekolah. ketiga informan merupakan sumber utama dalam memberikan informasi terkait kinerja Kepala Sekolah.

Adapun hasil penelitian tentang kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara sebagai berikut : 1.) Bagaimana kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, 2.) Upaya-upaya apa yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik, 3.) Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik. Agar kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik dipahami lebih jelas dan mendalam serta tampak kaitannya dengan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, berikut disajikan pembahasannya.

Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Kinerja (*performance*) dalam penelitian ini adalah suatu pencapaian dari suatu jabatan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah yang di duduki dalam periode tertentu, dengan berpatokan pada standar kerja, hasil kerja, sasaran dan target yang di padukan dengan keterampilan dan pengetahuan dan menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan visi dan misi dalam sebuah lembaga. Kepala sekolah merupakan sebuah jabatan yang diharapkan kinerjanya secara optimal agar mencapai visi dan misi dari lembaga sekolah yang di dudukinya dan mampu mengmebangkan secara optimal sumber daya manusia yang ada dalam lembaga yang dipimpin.

Kepala Sekolah dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang beban kerja Kepala Sekolah menyebutkan bahwa Kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya disekolah memiliki tugas pokok sebagai manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi guru dan tenaga kependidikan. kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah memiliki kewajiban yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah yang di pimpin, salah satu kewajiban kepala sekolah adalah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pemberdayaan tenaga pendidik dituntut mampu memberikan kinerja yang baik terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik melalui program-program yang direncanakan. Selain itu, kepala sekolah juga harus mempunyai kemampuan yang berorientasi terhadap mutu dengan melakukan pemberdayaan seumber daya yang ada disekolah. Tidak hanya itu jiwa kewirausahaan sangat dibutuhkan pada diri Kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas lembaga sekolah. Selain itu, Jiwa kewirausahaan dapat ditanamkan pada Tenaga Pendidik dan sumber daya manusia lainnya yang ada disekolah.

Pada era milenial ini, jiwa kewirausahaan sangat dibutuhkan dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Karena jiwa kewirausahaan merupakan sikap mental dan jiwa yang selalu aktif, kreatif dalam rangka meningkatkan skill individu dan meningkatkan pendapatan bagi usaha yang dilakukan karena menciptakan sebuah produk merupakan hal yang luar biasa. Karena pada hakikatnya jiwa kewirausahaan akan membentuk karakter dan perilaku seseorang yang selalu aktif dan kreatif dalam upaya mengembangkan usaha maupun lembaga, Kepala Sekolah yang aktif dan kreatif yang memiliki jiwa kewirausahaan diharapkan mampu meberikan kontribusi dan inovasi dalam mengembangkan lembaga yang dipimpin utamanya dapat meningkatkan secara optimal sumber daya manusia yang ada dengan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah, dalam kepemimpinannya harus memiliki muatan sosial budaya yang kuat untuk mempertahankan kestabilan organisasi yang dipimpin. Sebagai pemimpin Kepala Sekolah bertugas untuk membangun kondisi sekolah agar memungkinkan dapat terwujudnya proses pendidikan secara efektif efisien, dan kepala sekolah harus memperhatikan budaya sekolah sebagai faktor yang berkontribusi tinggi dalam meningkatkan moral kerja guru, siswa, dan karyawan pada organisasi sekolah (Alwildayanto, 2014). Hal ini harus dilakukan karena sekolah menengah menjadi lembaga pendidikan yang kaya dengan nuansa keyakinan, nilai dan perilaku para anggotanya termanifestasi pada budaya organisasi. Oleh karena itu, budaya mutu sekolah harus diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sehingga perhatian dan upaya kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah tercermin pada peningkatan mutu layanan, Tenaga Pendidik (guru), staf, dan mutu sarana prasarana sekolah dan komitmen dan kebanggaan dari pelaku pendidikan terhadap profesi yang ditekuni (Alwildayanto, 2014). Karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu mutu dalam proses pendidikan, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan profesionalitas dari sumber daya manusia tersebut, dalam hal ini adalah tenaga pendidik (guru).

Kepemimpinan kepala sekolah, dengan kondisi sekolah yang semakin kompleks, dibutuhkan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah melalui pendekatan kultural

serta terfokus pada kualitas insani yang baik. Mengelola sumber daya sekolah merupakan kewajiban kepala sekolah agar memiliki kinerja yang baik dalam peningkatan kualitas pendidikan, dengan memberikan pemahaman mendasar pada peningkatan kualitas pendidikan, dan berupaya secara strategis dan teknis untuk menciptakan iklim kondusif untuk pencapaian visi dan misi sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik secara umum telah menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal dan sudah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga pendidik yang ditetapkan dan telah menjalankan tugas pokok kepala sekolah yang telah diatur dalam Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan No. 6 Tahun 2018 tentang tugas pokok Kepala Sekolah. Kepala sekolah telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dalam melakukan pemberdayaan terhadap tenaga pendidik sebagaimana yang telah di standarkan oleh pemerintah dalam standar nasional pendidikan yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya mutu pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latambaga.

Mutu pendidikan yang baik akan melahirkan generasi yang mampu dan akan memberikan kontribusi bagi bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas pendidikan maka sangat perlu dilakukan penagwasan oleh Kepala Sekolah sebagai *leader* dalam lembaga pendidikan sekolah. Kepala Sekolah dalam peran strategisnya harus meningkatkan sumber daya manusia dengan berpatokan pada standar dan kualifikasi yang sudah ditetapkan, karena tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang harus terus dibina secara berkelanjutan agar dapat melakukan tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencerdaskan generasi bangsa. Porwas mengemukakan bahwa pemberian motivasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan semangat tenaga pendidik untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan mobilitas masyarakat (Nurmawati & Mandra, 2018).

Kinerja Kepala Sekolah pada umumnya sudah sesuai dengan standar dan indikator-indikator yang ditetapkan dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik. Karena pada dasarnya sesuatu dikatakan bermutu jika sudah mencapai spesifikasi yang telah ditetapkan (Sallis, 2011). Tetapi secara khusus, masih terdapat adanya kekurangan-kekurangan yang mengharuskan Kepala Sekolah untuk terus meningkatkan kinerja secara optimal agar mencapai visi sekolah sebagai sekolah yang berprestasi, berbudaya dan berbudi pekerti dengan indikator religius, gemar membaca, peduli lingkungan, melek teknologi, berbudi pekerti luhur dan berwawasan kewirausahaan.

Sumber daya manusia sebagai pelaku pendidikan harus terlatih dan profesional dan juga sangat penting jika adanya standar nasional pendidikan yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sedangkan jika dilihat secara mikro maka yang berkontribusi dan berpengaruh sangat besar terhadap mutu pendidikan adalah tenaga pendidik yang profesional dan guru yang sejahtera. Tenaga pendidik merupakan sebuah profesi yang dituntut untuk profesional dalam melakukan pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan yang di amanahkan kepadanya.

Levin dan Rumberger menyatakan ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrilisasi dan globalisasi adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja sama, prakarsa, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, keterampilan belajar, dan keterampilan multibudaya (Hadis & Nurhayati, 2014). Hal seperti ini sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin seperti Kepala Sekolah dalam mengelola lembaga yang dipimpin.

Menuju sekolah yang berkualitas tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai visi yang berorientasi pada peningkatan kualitas komponen sekolah dan mampu menggerakkan sumber daya yang ada. hal ini dapat dicapai melalui kinerja yang baik dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, Kepala Sekolah harus

mempunyai jiwa kepemimpinan yang dapat mengayomi bawahannya dengan baik, dapat beradaptasi dengan baik kepada semua orang, adil dan konsisten, berjiwa organisasi dan merencanakan, dan visioner. Karakter-karakter seperti ini harus dimiliki oleh Kepala Sekolah sebagai manajer dalam sebuah lembaga pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah. Faktor-faktor tersebut menjadi perhatian yang harus dicari solusi untuk memperlancar proses dan tidak jadi penghambat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya tenaga pendidik. Faktor-faktor yang dimaksud seperti kondisi lingkungan sekolah, kondisi geografis sekolah, sarana prasarana sekolah yang dapat menunjang peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Tetapi, hal ini tidak menjadi penghalang utama dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, karenanya Kepala Sekolah harus mempunyai solusi dan inisiatif dalam menghadapi keterbatasan ini. Pemberian program-program tambahan bisa menjadi solusi alternatif dalam menghadapi keterbatasan yang dimiliki lembaga pendidikan seperti sekolah dengan memanfaatkan fasilitas dan otonomi yang telah diberikan kepada kepala sekolah.

Selain itu, faktor-faktor sarana dan prasarana sekolah seperti gedung terbatas dan media pembelajaran bagi tenaga pendidik yang terbatas menjadi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada di sekolah. Keterbatasan ini memberikan efek yang besar bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang ada di sekolah. Menurut Nurhayati (2017) sarana prasarana menjadi faktor eksternal yang sangat menentukan kualitas kinerja tenaga pendidik karena sarana prasarana merupakan alat bantu dalam proses pembelajaran yang akan mendukung kinerja tenaga pendidik, dan faktor internalnya adalah kompetensi dan ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru yaitu pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Kemudian menurut World Bank dalam (Pramono, 2012) salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan dibedakan menjadi dua kategori yaitu fisik dan non fisik, pada kategori fisik yaitu keterbatasan sarana prasarana menjadi salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Keterbatasan sarana prasarana yang dipengaruhi oleh kondisi geografis sekolah yang masih kurang luas untuk menambah sarana prasarana sekolah mengharuskan Kepala Sekolah untuk selalu berinisiatif dan berinovasi dalam memberikan kontribusi melalui kinerja yang baik untuk meningkatkan potensi tenaga pendidik maupun peserta didik. Oleh karena itu, kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan pendukung lainnya sangat penting dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Maka dari itu, peran Kepala Sekolah sebagai pengelola lembaga sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang. Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga agar diharapkan mampu mengatasi faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh peningkatan kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan sumber daya yang ada di sekolah.

Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik

Kepala sekolah selaku pemimpin dalam melakukan pemberdayaan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dan pembelajaran kepada tenaga pendidik agar selalu dapat meningkatkan kompetensi terutama empat kompetensi yang menjadi tolak ukur sebagai pendidik yang bermutu baik. Pada proses peningkatan mutu tenaga pendidik, kepala sekolah telah memberikan dan menyediakan program-program sebagai bahan dan upaya untuk

membantu tenaga pendidik dalam mengasah kemampuan, kegiatan yang diberikan seperti *In house training* (IHT), evaluasi diri sekolah (EDS), penilaian kinerja guru dan supervisi. Perencanaan pengembangan tenaga pendidik sudah diatur dalam rencana kerja sekolah (RKS) yang telah disusun, dan menjadi tolak ukur dalam program jangka pendek maupun jangka panjang sekolah dengan menggunakan metode pengembangan sekolah melalui analisis SWOT yaitu kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*). Jadi dapat mempertimbangkan kondisi sekolah saat ini dan kondisi yang akan datang beserta alternatif solusi.

Sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 1 Latambaga sudah menjalankan prosedur yang baik yaitu berorientasi pada kompetensi dan kualifikasi, sehingga terlihat semangat yang tinggi. Karena sekolah dikatakan bermutu apabila terpenuhinya spesifikasi atau standar yang telah ditetapkan (Sallis, 2011). Sumber daya manusia yang dimiliki khususnya Kepala Sekolah menjadi komitmen yang tinggi terhadap kemajuan sekolah, hal ini dibuktikan dengan dikembangkannya kurikulum sekolah dengan berbagai aktivitas pengembangan potensi sekolah dan potensi peserta didik. Analisis kualitatif yang dilakukan sekolah melalui rencana kerja sekolah (RKS) terhadap guru di SMA Negeri 1 Latambaga sudah cukup baik dengan terlaksananya tugas dan fungsi tenaga pendidik secara profesional walaupun masih ditemukannya beberapa tenaga pendidik mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tetapi tetap mempertimbangkan kemampuan sumber daya dan efektifitas.

Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam melakukan pemberdayaan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dan pembelajaran kepada tenaga pendidik agar selalu dapat meningkatkan kompetensi terutama empat kompetensi yang menjadi tolak ukur sebagai pendidik yang bermutu baik. Pemberdayaan tenaga pendidik akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, peningkatan kompetensi guru menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Tenaga pendidik yang berkualitas akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka. Hal ini di kemukakan (Ramdhani, Ancok, Swasono, & Suryanto, 2012) guru yang mempunyai kualitas akan menunjukan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka yang mengharuskan untuk bisa mengambil inisiatif dan berusaha menjadi inovatif dalam menciptakan media belajar yang dilakukan secara profesional. Tenaga pendidik akan melakukan hal ini jika di dorong oleh kepala sekolah selaku pemimpin lembaga melalui motivasi dan sebagai fasilitator untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan penentu sekolah bermutu melalui sifat kepemimpinan yang dilaksanakan melalui proses kinerja dan komitmen yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam memandu tenaga pendidik dan para tenaga kependidikan untuk bekerjasama dalam satu kelompok tim (Sallis, 2011). Kinerja kepala sekolah yang baik sangat berpengaruh terhadap pemberdayaan seluruh komponen internal sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Ada beberapa indikator yang menjadi poin utama dalam proses peningkatan mutu pendidikan yang terdapat dalam indikator mutu kementerian pendidikan dan kebudayaan seperti kualifikasi pendidikan yang harus sesuai dan ketersediaan dan kompetensi kepala sekolah yang sesuai ketentuan. Karena pendidikan yang berkualitas merupakan sebuah proses yang tidak akan pernah netral yang akan selalu berbasis kepada nilai dan akan selalu menyesuaikan dengan kebutuhan sumber daya yang ada di dalamnya (Nagoba & Mantri, 2015).

Upaya- upaya yang dilakukan Kepala Sekolah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komponen-komponen sumber daya yang ada di sekolah, khususnya sumber daya manusia yaitu Tenaga Pendidik (guru) yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dilaksanakan

dalam bentuk supervisi, penilaian kinerja guru (PKG), Evaluasi Diri Sekolah (EDS), MGMP, pelatihan kewirausahaan, seminar, dll.

Hal ini dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengembangkan kompetensi diri Tenaga Pendidik. Tenaga Pendidik yang berkualitas, kompeten dan profesional dilihat dari penguasaan 4 kompetensi yang mejadi tolak ukur yang ditetapkan secara nasional di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Meningkatkan profesionalisme Tenaga Pendidik tidak terlepas dari kontribusi Kepala Sekolah sebagai sentral kepemimpinan (*leadership*) dalam memajukan lembaga sekolah yang dipimpinya. Tenaga Pendidik yang profesional adalah tenaga pendidik yang memiliki pengalaman mengajar, skill, kapasitas intelektual, moral, dan kedisiplinan yang baik (Rosita, 2016). Oleh karena itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam suatu lembaga peran Kepala Sekolah sangat sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mutu tenaga pendidik melalui kinerja secara optimal, khusus di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Latamabaga, kabipaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

SIMPULAN

Pertama, bahwa Kepala Sekolah telah melakukan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah melalui kinerja yang dilakukan utamanya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah. Hal yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberdayakan tenaga pendidik melalui program-program yang dibuat seperti In house training yang menjadi sarana bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kewenangan kepada setiap tenaga pendidik untuk mengembangkan dirinya melalui MGMP, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan kewirausahaan. Kepala Sekolah telah melaksanakan perannya sesuai dengan undang-undang yang mengatur tugas dan fungsi Kepala Sekolah.

Kedua, bahwa Kepala Sekolah menyatakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut : 1). Kondisi geografis sekolah, kondisi ini menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah. kondisi yang dimaksud adalah kurangnya lahan sekolah sehingga membatasi sekolah untuk menambah sarana yang dapat menunjang peningkatan kompetensi tenaga pendidik seperti belum adanya ruangan media. 2).Masih terdapat tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. 4). Lingkungan yang kondusif karena dikelilingi dengan hasil perkebunan dan hasil laut masyarakat yang bisa dijadikan sumber belajar dan pendidikan kewirausahaan yang akan menjadi modal wawasan bagi siswa dan tenaga pendidik.

Ketiga, bahwa kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya dalam membantu meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 1 Latambaga, ada beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Adapun upaya yang dilakukan sebagai berikut : 1). Kepala sekolah melakukan supervisi pendidikan untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik terkait perangkat pembelajaran yang dibuat yang dilaksanakan dalam pelatihan yang diadakan disekolah. 2). Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang dilakukan setiap satu semester dan rapat akhir tahun, dan secara umum kepala sekolah menerapkan evaluasi diri (EDS) untuk mengetahui perkembangan sekolah berdasarkan standar nasional pendidikan (SNP).

DAFTAR PUSTAKA

- Hadis, A., & Nurhayati. (2014). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Press Indonesia.
- Alwildayanto, A. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Mutu (Principal Leadership Quality Culture)*. Yogyakarta: DeePublish.
- Elger, D. (2007). *Theory of Performance*. Faculty Development Series.
- Hermawan, B (2017). Strategi kepala madrasah dalam peningkatan mutu guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai. Masters thesis, IAIN Palangka Raya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis Second Edition*.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nagoba, B. S., & Mantri, S. B. (2015). Role of Teachers in Quality Enhancement in Higher Education. *Journal of Krishna Institute of Medical Sciences University* 4(1), 177-182
- Nurhayati, A., & Sagoro, E. M. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru dan Ketersediaan Sarana Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi. *Kajian Pendidikan Akutansi Indonesia*, 6(6), 1–14.
- Nurmawati, N. K. Y., & Mandra, I. W. (2018). Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu dan kompetensi guru agama Hindu di Sekolah dasar. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(2).
- Pramono, H. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan Sarana Prasarana dan Pendidikan Latihan terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 29(1), 7–16.
- Ramdhani, N., Ancok, D., Swasono, Y., & Suryanto, P. (2012). Teacher Quality Improvement Program : Empowering teachers to increasing a quality of Indonesian's education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69 (Iceepsy), 1836–1841. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.134>
- Rosita, R. (2016). Usaha Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam (Studi Kasus di MTS AL-INAYAH Bandung). *Tarbawy*, 3, 75–89.
- Sallis, E. (2011). *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.