

**KINERJA KEPALA SEKOLAH**  
**(Peningkatan Mutu Pendidik di Lingkungan SMK Negeri 1 Sukapura)**  
**PRINCIPAL PERFORMANCE**  
*(Improving the Quality of Educators in the Vocational High School Environment 1 Sukapura)*

**Budi Djatmiko<sup>1</sup>, Moh. Khoirul Anam<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>SMK Negeri 1 Sukapura, Jl Raya Sukapura, Kabupaten Probolinggo

<sup>2</sup>STIA Bayuwangga Probolinggo, Jl Slamet Riyadi Kanigaran Probolinggo, Kota Probolinggo

[budijatmiko859@gmail.com](mailto:budijatmiko859@gmail.com)

[khoirulanam30101992@gmail.com](mailto:khoirulanam30101992@gmail.com)

### ABSTRAK

*Mutu pendidikan ditingkatkan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang berjalan, hal ini menuntut pemahaman dari berbagai pihak atas perubahan yang terjadi. Melalui kebijakan otonomi daerah, menjadikan daerah mengurus daerah masing-masing yang meliputi hampir keseluruhan bidang yang di bebaskan kepada daerah. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif yaitu kepemimpinan yang lebih mendasar pada tugas yang akhirnya akan menghasilkan penilaian yang positif terhadap keberhasilan kerja. Kepemimpinan Kepala juga mendasar pada orang dan penempatan guru, staf administrasi, tenaga kependidikan dan siswa sesuai proporsinya masing-masing. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu metode penelitian naturalistik kualitatif. Tujuan penelitian naturalistik adalah untuk mengetahui aktualitas, realitas sosial dan persepsi manusia melalui pengakuan mereka melalui penonjolan pengukuran formal atau pertanyaan penelitian dipersiapkan sebelumnya.*

*Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Sukapura telah menjalankan tanggung jawabnya sebagai pimpinan secara keseluruhan dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui kinerja yang dilakukan utamanya dalam hal peningkatan mutu tenaga pendidik yang ada disekolah. Program-program yang dijalankan seperti IHT (In house training) dan pemberian kewenangan pada berbagai macam kegiatan seperti MGMP, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan kewirausahaan. Kinerja Kepala Sekolah dapat dipengaruhi oleh: 1). Kondisi geografis sekolah, 2). Pemberian pembelajaran yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. dan 3). Lingkungan yang kondusif karena dikelilingi dengan hasil perkebunan yang dapat dijadikan sumber belajar dan pendidikan kewirausahaan yang akan menjadi modal bagi siswa dan tenaga pendidik sebagai wawasan mereka. Upaya yang dapat dilakukan yaitu : 1). supervisi pendidikan 2). Penilaian kinerja guru (PKG). dan 3). program evaluasi diri (EDS) sekolah.*

**Kata Kunci:** *Kinerja, Peningkatan Mutu, dan Tenaga Kependidikan*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu penentu berhasil tidaknya suatu bangsa. Seperti yang disampaikan oleh Munirah (2015) yang mengatakan bahwa kemajuan dan perkembangan pendidikan menjadi faktor keberhasilan suatu bangsa. Di  
*Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

Indonesia sendiri pendidikan di bagi menjadi 2 macam yaitu pendidikan Formal dan pendidikan informal. Musyaddad (2013) mengatakan bahwa pendidikan formal yaitu pendidikan yang dilakukan diberbagai jenjang baik pendidikan dasar, menengah, atas, dan pendidikan tinggi.

*Kinerja Kepala Sekolah*

Pendidikan di Indonesia juga mengalami beberapa permasalahan pada setiap jenjangnya. Salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia dalam hal pendidikan yaitu masih rendahnya mutu pendidikan yang dimiliki oleh setiap jenjang, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Hasil survey yang dilakukan oleh United Nation Development Program (UNDP) tentang Human Development Index (HDI) Mutu pendidikan di Indonesia mengatakan bahwa kemerosotan pendidikan di Indonesia disebabkan oleh rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM), yang menempati peringkat 113 dari 177 negara di dunia (Hadis & Nurhayati, 2014).

Berdasarkan hasil survey sebelumnya dapat dikatakan bahwa permasalahan sumber daya manusia di Indonesia masih menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat peningkatan dalam mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan adanya solusi dan kinerja dari berbagai stakeholders agar permasalahan tersebut dapat segera teratasi. Kepala sekolah yang mana salah satu stakeholders yang mempunyai jabatan tertinggi pada suatu lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Mutu tenaga pendidik ditingkatkan dengan berdasarkan kepada standar yang telah ditetapkan secara nasional maupun dari kebijakan kepala sekolah melalui kegiatan-kegiatan penunjang lainnya.

Upaya peningkatan tersebut sudah banyak dilakukan dengan berbagai macam metode dan cara dengan tujuan upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik agar segera teratasi. Hermawan (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tentang *Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

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.

Mutu pendidikan ditingkatkan melalui standarisasi dan profesionalisasi yang sedang berjalan, hal ini menuntut pemahaman dari berbagai pihak atas perubahan yang terjadi. Melalui kebijakan otonomi daerah, menjadikan daerah mengurus daerah masing-masing yang meliputi hampir keseluruhan bidang yang di bebaskan kepada daerah. Adanya kebijakan desentralisasi pendidikan tersebut tidak terlepas dari permasalahan yang ditemui dalam dunia pendidikan.

Perubahan kebijakan pendidikan dalam konteks otonomi daerah tersebut diharapkan dapat memberikan solusi dalam mengatasi dan menjawab permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia khususnya pada Tenaga Pendidik. Tenaga Pendidik menurut Wahjosumidjo (2010) *Kinerja Kepala Sekolah*

yaitu 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.

Kepala Sekolah sebagai *the key person* dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia guna mencapai kepentingan dan pencapaian tujuan yang diinginkan sekolah, maka kepala sekolah haruslah ekstra dalam bekerja untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin instruksional berfokus pada kualitas pengajaran di sekolah dengan terus melakukan peningkatan yang memungkinkan seluruh warga sekolah baik dari guru maupun tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin karena hal ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap hasil belajar siswa sehingga meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. (Sutrisno et al., 2010).

Salah satu aspek penting yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya yaitu memberdayakan tenaga pendidik untuk meningkatkan pembelajaran yang ada di sekolah. Seperti yang disampaikan oleh Stanley Spanbauer dalam (Sallis, 2011) yaitu 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 *Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

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.

Sementara menurut Mulyasa (2014) menyatakan bahwa ketrampilan kepala sekolah ada tiga macam yang harus dimiliki dalam mensukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, (1) Keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, (2) Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, (3) Keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif yaitu kepemimpinan yang lebih mendasar pada tugas yang akhirnya akan menghasilkan penilaian yang positif terhadap keberhasilan kerja. Selain itu, kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif mendasar pada orang dan menempatkan guru, staf administrasi, tenaga kependidikan dan siswa pada proporsinya masing-masing, berpengaruh pada efektivitas kerja lebih baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif juga seharusnya mewujudkan orientasi pada tugas dan memandang guru, staf administrasi, serta siswa merupakan bagian penentu keberhasilan pendidikan. (Hidayah, 2016)

*Kinerja Kepala Sekolah*

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Sukapura merupakan salah satu sekolah yang ada di Kabupaten Probolinggo Jawa Timur. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Sukapura memfokuskan diri kepada kepariwisataan yang mana jurusan yang dimiliki oleh SMKN 1 Sukapura ada 2 jurusan yaitu Kuliner dan Administrasi Perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja kepala sekolah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah serta upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di SMKN 1 Sukapura Probolinggo.

## METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu metode penelitian naturalistik 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).

Dalam penelitian kualitatif maka kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif, sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu, bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Limakrisna & Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam

Ali, 2016). Penelitian ini juga memfokuskan pada fenomena yang berhubungan dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri 1 Sukapura dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Sukapura Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Data dalam penelitian ini diperoleh dari 2 macam sumber yaitu Data primer berupa data dari hasil wawancara terhadap kepala sekolah, dan komite sekolah yang merupakan informan utama. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari tenaga pendidik dan dokumen yang terkait dengan penelitian. Sementara teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini mengacu pada analisa kualitatif yang digunakan oleh (Miles & Huberman, 1994) yaitu melalui reduksi data (merangkum data), penyajian (display) data dan kemudian penarikan simpulan. Sedangkan pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 Januari s/d 04 Maret 2022 yang bertempat di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Sukapura Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja menurut (Elger, 2007) merupakan serangkaian tindakan kompleks yang mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu yang berharga. Sedangkan menurut (Moehariono, 2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan *Kinerja Kepala Sekolah*

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 pendidikan sangat berpengaruh terhadap beberapa aspek diantaranya yaitu:

1) Peran sebagai perencana

Perencanaan mutu Kepala Sekolah dilakukan oleh kepala sekolah dengan berkoordinasi bersama seluruh staf karyawan dan juga dewan guru dalam melakukan setiap kegiatan yang melibatkan seluruh komponen serta menjelaskan tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah juga berkoordinasi dalam pembentukan membentuk panitia, pengadaan monitoring dan mengadakan musyawarah sebelum melakukan kegiatan.

2) Peran sebagai pengendali mutu

Pengendalian mutu yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam hal ini yaitu mengadakan evaluasi kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan target, mengadakan rapat bulanan, menetapkan standar khusus dalam kinerja, memberikan reward dan punishment, memberikan arahan kepada pegawai, meminta laporan setelah kegiatan dan selalu memberikan motivasi kepada staf karyawan maupun dewan guru.

3) Peran sebagai perbaikan mutu

Perbaikan mutu oleh Kepala Sekolah yaitu dengan mengadakan perbaikan secara terus menerus, pengadaan supervisi persemester, pemberian pelatihan dan pendidikan kepada guru dan pegawai, pengadaan bimbingan belajar siswa pada jam luar sekolah

*Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

serta bekerja sama dengan orang tua murid.

Secara umum kinerja Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Sukapura berjalan dengan baik, optimal dan menyesuaikan dengan standar nasional yang telah ditentukan sekolah maupun pemerintah. Hasil penelitian ini di dapatkan dari informan yang ada di lingkungan sekolah seperti Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik (Guru), dan Komite Sekolah. Ketiga informan ini merupakan sumber dalam pemberian informasi terkait kinerja Kepala Sekolah yang ada di SMK Negeri 1 Sukapura.

Adapun hasil penelitian tentang kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Sukapura dijelaskan sebagai berikut :

### **Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik**

Kinerja (*performance*) dalam penelitian ini yaitu suatu pencapaian yang dimiliki oleh Kepala Sekolah yang di duduki dalam periode tertentu, berpatokan pada standar kerja, hasil kerja, serta sasaran dan target yang di padukan antara keterampilan dan pengetahuan. Kepala sekolah adalah jabatan yang diharapkan kinerjanya secara optimal agar visi dan misi lembaga sekolah dapat dijalankan dan terlaksana secara optimal.

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

*Kinerja Kepala Sekolah*

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 sumber 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.

*Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

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). Upaya dalam peningkatan profesionalitas kerja sumber daya manusia yaitu dalam hal ini pendidiksangat perlu dilakukan sebab upaya tersebut adalah faktor penentu dalam mutu pendidikan.

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

*Kinerja Kepala Sekolah*

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 SMK Negeri 1 Sukapura 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 terutama di SMK Negeri 1 Sukapura.

Nurmawati & Mandra (2018) mengemukakan pendapat bahwa 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

*Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

dapat melakukan tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencerdaskan generasi bangsa.

Sallis (2011) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwasannya secara keseluruhan kinerja kepala sekolah sudah sesuai dengan standar dan indikator-indikator yang ditetapkan dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik. Spesifikasi sesuatu dapat dikatakan bermutu apabila spesifikasi yang diinginkan telah selesai ditetapkan. Walaupun kinerja kepala sekolah secara keseluruhan telah terlaksana dengan baik tetapi masih terdapat adanya kekurangan-kekurangan yang mengharuskan Kepala Sekolah untuk terus meningkatkan kinerjanya agar visi sekolah tercapai dan menjadikan sekolah menjadi 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.

Hadis & Nurhayati (2014) menyatakan ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrialisasi dan globalisasi adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja

*Kinerja Kepala Sekolah*

sama, prakarsa, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, keterampilan belajar, dan keterampilan multibudaya. 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 peningkatan mutu pendidik**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik perlu adanya pencarian solusi guna memperlancar proses dan tidak jadi penghambat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya tenaga pendidik. Faktor-faktor yang dimaksud dalam penelitian ini seperti: kondisi lingkungan sekolah, kondisi geografis sekolah, sarana dan prasarana penunjang peningkatan kompetensi pendidik. Solusi dan inisiatif dalam menghadapi faktor-faktor tersebut

*Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

dapat diatasi dengan cara pemberian program-program tambahan. Solusi alternatif dalam yang lain dalam menghadapi keterbatasan yang dimiliki lembaga pendidikan dapat juga dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas dan otonomi yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

Selain itu, faktor-faktor sarana dan prasarana sekolah juga mempengaruhi kinerja tenaga pendidikan seperti kurangnya media pembelajaran bagi tenaga pendidik. Keterbatasan ini memberikan efek yang cukup besar bagi kepala sekolah dalam peningkatan kualitas sumber daya tenaga pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh Nurhayati (2017) yang mana beliau menyatakan bahwa sarana dan 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 Pramono (2012) juga megemukakan bahwa 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

*Kinerja Kepala Sekolah*

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 Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik**

Pada proses peningkatan mutu tenaga pendidik, kepala sekolah di SMK Negeri 1 Sukapura telah memberikan dan menyediakan berbagai macam program sebagai bahan dan upaya untuk membantu tenaga pendidik dalam mengasah kemampuan, kegiatan yang diberikan seperti penilaian kinerja guru (PKG) dan supervise, In house training (IHT), dan evaluasi diri sekolah (EDS). Perencanaan pengembangan tenaga pendidik sudah diatur dalam rencana kerja sekolah (RKS) SMK Negeri 1 Sukapura serta telah menjadi tolak ukur dalam program jangka pendek maupun jangka panjang sekolah melalui analisis SWOT yaitu kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

Tenaga pendidik yang ada di SMK Negeri 1 Sukapura selama ini telah menjalankan semua kegiatan sesuai dengan prosedur yang ada yaitu berorientasi pada kompetensi dan kualifikasi. Sebab, sekolah  
*Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

dikatakan bermutu apabila spesifikasi atau standar yang telah ditetapkan telah terpenuhi (Sallis, 2011). Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah seperti Tenaga Pendidik dan Kepala Sekolah menjadi komitmen yang tinggi terhadap kemajuan sekolah, hal ini dibuktikan dengan adanya kurikulum sekolah yang telah dikembangkan dengan berbagai aktivitas yang dapat mengembangkan potensi peserta didik. Kepala Sekolah selaku pimpinan dalam melakukan pemberdayaan peningkatan mutu tenaga pendidik sangat diperlukan untuk senantiasa memberikan motivasi dan pembelajaran kepada tenaga pendidik agar empat kompetensi yang menjadi tolak ukur sebagai pendidik dapat meningkat. Pemberdayaan tenaga pendidik senantiasa akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidik dan juga mutu pendidikan di sekolah. Seperti yang disampaikan oleh Ramdhani, dkk (2012) dimana beliau mengatakan bahwa guru yang mempunyai kualitas akan menunjukkan 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  
*Kinerja Kepala Sekolah*

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).

Kepala Sekolah melakukan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta mengembangkan kompetensi diri Tenaga Pendidik dengan cara supervisi secara berkala, penilaian kinerja guru (PKG), Evaluasi Diri Sekolah (EDS), MGMP, pelatihan kewirausahaan, seminar, dll. Tenaga Pendidik yang berkualitas, kompeten dan profesional dilihat dari penguasaan 4 kompetensi yang menjadi 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.

Profesionalisme Tenaga Pendidik tidak terlepas dari kontribusi Kepala Sekolah sebagai sentral kepemimpinan (leadership) dalam memajukan lembaga sekolah yang dipimpinnya. Tenaga Pendidik yang profesional adalah tenaga pendidik yang *Budi Djatmiko, Moh. Khoirul Anam*

memiliki pengalaman mengajar, skill, kapasitas intelektual, moral, dan kedisiplinan yang baik (Rosita, 2016). Oleh sebab itu, peningkatan mutu pendidikan dalam suatu lembaga Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mutu tenaga pendidik melalui kinerja kepala sekolah yang dilakukan secara optimal, khusus di kinerja Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Sukapura.

## SIMPULAN

Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Sukapura telah menjalankan tanggung jawabnya sebagai pimpinan secara keseluruhan dengan baik. Hal ini dapat diketahui melalui kinerja yang dilakukan utamanya dalam hal peningkatan mutu tenaga pendidik yang ada disekolah. Program-program yang dijalankan seperti IHT (*In house training*) dan pemberian kewenangan kepada setiap tenaga pendidik untuk mengembangkan kompetensinya melalui berbagai macam kegiatan seperti MGMP, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan kewirausahaan.

Dalam kegiatannya, kepala Sekolah menjumpai beberapa macam faktor yang mempengaruhi Kinerjanya dalam hal peningkatan mutu pendidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah tersebut diantaranya yaitu: 1). Kondisi geografis sekolah, 2). Pemberian pembelajaran yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. dan 3). Lingkungan yang kondusif karena dikelilingi dengan hasil perkebunan yang dapat dijadikan sumber belajar dan pendidikan kewirausahaan yang akan menjadi modal bagi siswa dan tenaga pendidik sebagai wawasan mereka.

*Kinerja Kepala Sekolah*

Kepala sekolah telah berupaya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di SMK Negeri 1 Sukapura, seperti : 1). supervisi pendidikan yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik 2). Penilaian kinerja guru (PKG) yang juga dilakukan secara berkala setiap semester. dan 3). Kepala sekolah juga menerapkan program evaluasi diri (EDS) untuk mengetahui sampai sejauh mana perkembangan yang telah dicapai oleh sekolah.

#### DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Hadis, A., & Nurhayati. (2014). Manajemen Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Hermawan, B (2017). Strategi kepala madrasah dalam peningkatan mutu guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kumai. Masters thesis, IAIN Palangka Raya.
- Limakrisna, N., & Ali, H. (2016). Model of customer satisfaction: Empirical study at fast food restaurants in bandung. International Journal of Business and Commerce, 5(6), 132–146.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis Second Edition.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munirah. (2015). Sistem Pendidikan di Indonesia: antara keinginan dan realita. AULADUNA, 233-245.
- Musyaddad, K. (2013). Problematika Pendidikan di Indonesia. Edu-Bio, 51-57.
- 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 (Icepsy), 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 ALINAYAH 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
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.