

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH

Een Irawati

Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email/HP: eenirawati81@gmail.com / 087814232999

ABSTRAK

Lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang revolusioner dan mampu mengarahkan anggotanya dan mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru adalah pelaksana pendidikan di sekolah yang langsung berinteraksi dengan peserta didik merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran kepemimpinan yang sangat penting agar mutu sekolah dapat menjadi lebih baik. Peningkatan mutu sekolah guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan guru yang profesional, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pendidikan merupakan bagian utama dalam meningkatkan sumber daya manusia, terutama lembaga pendidikan formal. Saat ini mutu sekolah yang baik dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia, adanya pola manajemen berbasis sekolah memberi kesempatan bagi sekolah dengan dipimpin kepala sekolah untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sesuai dengan kondisi sekolah. Sehingga semua sekolah memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sekolah yang berkualitas. Sudah seharusnya kepala sekolah dan guru serta seluruh elemen sekolah bekerjasama dalam mewujudkan setiap cita-cita pendidikan untuk membentuk generasi penerus yang berkualitas baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dan moralnya.

Kata kunci: Kepala sekolah; profesionalisme; mutu pendidikan

ABSTRACT

Educational institutions need a revolutionary leader who is able to direct their members and is able to create working situations and conditions that support teacher performance so that teachers are able to bring behavior change in accordance with educational goals. Teachers are the implementers of education in schools that can be learned from students is a very important component in the learning process. The principal has a very important leadership role so that the quality of the school can be better. Improving school teachers can be carried out by school principals and professional teachers, principals must have effective and efficient leadership competencies, so that the guidance carried out can improve teacher performance

in order to improve the quality of education in schools. Education is a major part of improving human resources, especially formal educational institutions. Currently good school quality is needed in improving human resources, the existence of a school-based management pattern provides an opportunity for schools led by school principals to be able to develop and improve their abilities according to school conditions. So that all schools have the same opportunity to become a quality school. Principals and teachers as well as all school elements should in realizing every aspiration of education to form the next generation of good quality in terms of knowledge, skills, and attitudes and morals..

Keywords: *Principal; professionalism; quality of education*

PENDAHULUAN

Semua lembaga pendidikan memerlukan pemimpin yang revolusioner serta mampu mengarahkan anggotanya sehingga bisa hidup tentram dan bahagia serta menjadi lembaga yang bermutu, agar hal demikian dapat terwujud maka harus pemimpin diharapkan memiliki edukasi tinggi, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah kepala sekolah.

Menurut Yusnidar (2014: 324), kepala sekolah memiliki jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran yang terjadi di sekolah yang dipimpin. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai serta mampu melaksanakan kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. Menurut Ahmad Sudrajat (Annaja, 2019: 17), kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin hendaknya mampu memberikan petunjuk serta pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, membuka komunikasi terbuka dan melaksanakan fungsi dan tugas.

Kepala sekolah adalah orang yang berada di barisan terdepan dalam mengkoordinasikan berbagai macam usaha untuk menghasilkan kinerja guru yang bermutu. Kepala sekolah diminta untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru demi mewujudkan guru profesional. Hal ini akan terwujud jika kepala sekolah mampu menciptakan situasi serta kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan.

Guru adalah pelaksana pendidikan di sekolah yang langsung berinteraksi dengan peserta didik dan merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pembinaan sehingga guru tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah tidak mungkin mengabaikan fungsi serta peranan guru sebagai bagian garis terdepan dalam pendidikan. Agar dapat melaksanakan tugas pembinaan terhadap guru, kepala sekolah hendaknya memiliki kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat mewujudkan kinerja guru yang lebih baik.

Mutu pendidikan masih menjadi permasalahan utama dalam bidang pendidikan di Indonesia, baik di tingkat pendidikan tinggi maupun pendidikan dasar dan menengah. Saat ini mutu pendidikan di Indonesia semakin rendah, banyak faktor yang menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia rendah, diantaranya adalah (1) Kurangnya sarana untuk belajar; (2) Pengajaran hanya terpaku pada satu buku; (3) Cara pengajaran yang monoton, guru-guru banyak yang pengajaran hanya monoton, sehingga menjadikan peserta didik sangat bosan; (4) Guru yang tidak menanamkan diskusi, Guru hanya berceramah terus yang membuat peserta didik menjadi bosan, dan jarang mengajak siswa untuk berdiskusi. Sehingga peserta didik tidak terlalu memperhatikan, dan ngobrol sendiri.

Upaya ataupun cara peningkatan mutu pendidikan di Indonesia bisa dilakukan dengan cara memotivasi anak dengan bahasa yang komunikatif, peserta didik harus tekun belajar, metode pengajaran diubah sehingga proses pembelajaran tidak monoton mengakibatkan peserta didik jadi bosan di kelas, pemerintah juga harus memperhatikan dan mengembangkan pendidikan yang ada di Indonesia, dan peran guru yang profesional dan kompeten. Karena kepala sekolah dan peran guru yang profesional serta kompeten sangatlah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

KAJIAN LITERATUR

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Potensi tersebut meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Manajemen sekolah merupakan proses atau kegiatan mengelola sekolah melalui perencanaan, pengarahan pengorganisasian dan pengawasan sekolah agar mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai manajer sekolah menempati posisi yang telah ditentukan di dalam organisasi sekolah. Salah satu prioritas kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen sekolah ialah manajemen pembelajaran.

Istilah manajemen berbasis sekolah merupakan terjemahan dari *School-Based Management*. Istilah ini pertama kali muncul di Amerika Serikat ketika masyarakat mulai mempersoalkan relevansi pendidikan dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat setempat. MBS merupakan hal baru pendidikan yang memberikan kewenangan luas pada tingkat sekolah (dengan dapat melibatkan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya dan dana dengan mengalokasikan sumber daya dan sumber dana tersebut sesuai dengan prioritas kebutuhan.

Mulyasa (2014: 25), menyatakan bahwa pada intinya MBS adalah salah satu wujud reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah agar dapat melaksanakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi peserta didik. Sekolah memiliki kewenangan dalam memajemen sekolah dan MBS memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan sekolah. Kewenangan yang berpusat pada sekolah merupakan inti dari MBS yang dianggap memiliki tingkat efektivitas tinggi serta memberikan beberapa keuntungan berikut: (a). kebijakan serta kewenangan sekolah menimbulkan pengaruh langsung kepada peserta

didik, orang tua, dan guru; (b). bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya lokal; (c). efektif dalam melaksanakan pembinaan peserta didik seperti kehadiran, hasil belajar siswa, tingkat pengulangan, tingkat putus sekolah, moral guru, dan iklim sekolah; (d). adanya perhatian bersama untuk mengambil keputusan, memberdayakan guru, manajemen sekolah, rancang ulang sekolah, dan perubahan perencanaan

Melihat keuntungan dari MBS sebagaimana di atas maka sekolah dan daerah dituntut agar mampu memberdayakan diri untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini sekolah memiliki kewenangan penuh dalam menetapkan program-program pendidikan dan berbagai kebijakan sesuai dengan tujuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Fungsi Manajemen Sekolah

Menurut Supriono dan Sapari (Pratiwi, 2016: 89), MBS memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama di daerah, karena sekolah dan masyarakat tidak harus menunggu perintah dari pusat, tetapi dapat mengembangkan pendidikan yang sesuai dengan kondisi daerah masing-masing dan dapat melaksanakan visi pendidikan secara mandiri. Hal ini ditegaskan oleh Supriono dan Sapari bahwa tujuan penerapan MBS adalah untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan, serta mutu dan relevansi pendidikan di sekolah.

Selanjutnya Nurkolis menyatakan bahwa tujuan penerapan MBS adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum baik menyangkut kualitas pembelajaran, kualitas kurikulum, kualitas sumber daya manusia baik guru maupun tenaga kependidikan lainnya, dan kualitas pelayanan pendidikan secara umum (Pratiwi, 2016: 89).

Menurut Abdullah, (2017: 193-194), konsep MBS dalam prakteknya menggambarkan otonomi dan kemandirian sekolah dalam memanajemen lembaganya dengan memperhatikan kondisi dan potensi sekolah. Otonomi sekolah membentuk komitmen dalam pengambilan keputusan pendidikan di sekolah dari semua unsur yang terkait dengan sekolah, yaitu instansi yang berkaitan dengan sekolah, personel sekolah, orang tua, peserta didik, dan masyarakat luas. Otonomi yang dimaksud menunjukkan peran antara profesional, orang tua, serta masyarakat yang saling melengkapi dalam memenuhi kualitas pendidikan dalam persaingan global. Konsep MBS menjadikan sekolah lebih mandiri, inovatif, dan kreatif.

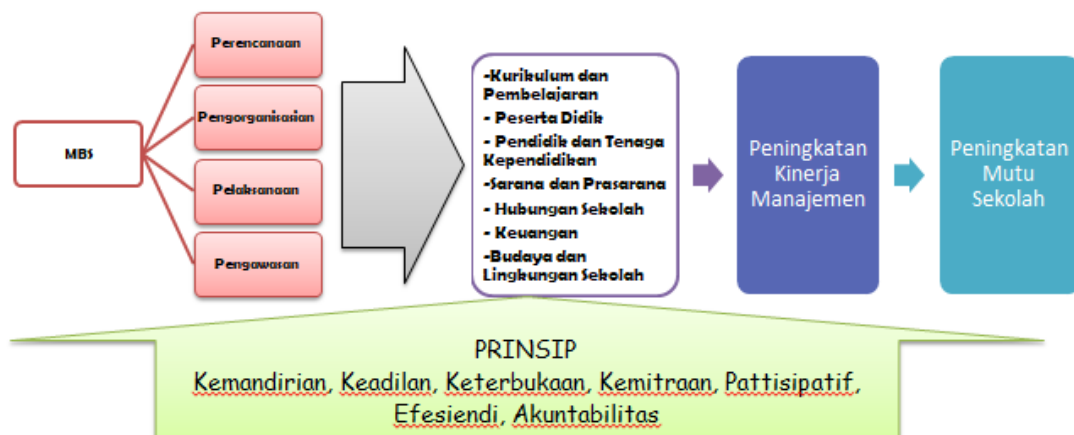
Dimulai dari keinginan sekolah untuk berubah, dipandang perlu membangun suatu sistem pengelolaan sekolah yang memiliki kemampuan menanamkan kemampuan dasar kepada peserta didik dengan melalui konsep kemandirian, otonomi, dan pemberdayaan sekolah sebagai wujud dari bentuk reformasi pendidikan yang mendesain ulang dan memodifikasi struktur untuk memberdayakan sekolah dalam peningkatan kualitas pendidikan. Berkaitan dengan hal itu, manajemen berbasis sekolah (MBS) menjadi salah satu program pengelolaan sekolah yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Dengan berlandaskan kebijakan pemerintah dalam UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pasal 51 ayat 1 yang di dalamnya tertuang "Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan

prinsip manajemen berbasis sekolah...”, MBS di Indonesia diprioritaskan pada tiga pilar, yaitu manajemen, PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan), dan peran serta masyarakat.

Depdiknas melalui Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama telah memberikan panduan dalam pelaksanaan MBS, dan masing-masing buku berisi tentang pedoman pelaksanaan MBS dengan memberikan contoh format dalam merancang kegiatan. Pada buku satu ada sembilan tahapan dalam pelaksanaan MBS yang dapat dilaksanakan dan dapat disesuaikan dengan kondisi sekolah, sehingga tidak bertentangan dengan otonomi yang dimiliki sekolah.

Myers dan Stonehill menyatakan bahwa tujuan penerapan MBS ini memberikan beberapa keuntungan diantaranya: (a) memungkinkan orang-orang yang kompeten di sekolah untuk dapat mengambil keputusan yang dapat berfungsi untuk memperbaiki pelajaran, (b) memberikan kesempatan kepada seluruh komponen sekolah dalam pengambilan keputusan, (c) memfokuskan pada tanggung jawab atas keputusan-keputusan yang diambil, (d) mengarahkan pada kreativitas dalam merancang program, (e) mengarahkan kembali sumber-sumber daya guna mendukung pencapaian tujuan yang dikembangkan oleh masing-masing sekolah, (f) mengarahkan pada anggaran yang nyata agar para orang tua dan guru menyadari status keuangan sekolah, batas-batas pengeluaran dan biaya dari program tersebut, dan (g) meningkatkan moralitas guru dan menunjang munculnya pemimpin baru (Pratiwi, 2016: 89).

Menurut Abdullah (2017: 194), implementasi MBS mencakup tujuh bidang manajemen, yaitu: (1) kurikulum dan pembelajaran, (2) peserta didik, (3) pendidik dan tenaga kependidikan, (4) pembiayaan, (5) sarana dan prasarana, (6) kerjasama sekolah dan masyarakat, dan (7) budaya dan lingkungan sekolah.



Gambar 1. Skema Sistem Manajemen Berbasis Sekolah
(Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013:18).

Pengelolaan ketujuh bidang tersebut diselenggarakan secara profesional dengan melalui empat proses manajemen sekolah guna menghasilkan kesatuan pengelolaan sekolah yang bermutu. Proses yang dimaksud adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Melalui proses inilah maka kinerja manajemen sekolah akan mampu meningkatkan mutu sekolah yang bersangkutan.

Tujuan MBS adalah untuk memahami secara lebih baik bagaimana pemerintahan yang telah didesentralisasikan dan tata kerja manajemen dapat mendukung pendekatan baru terutama terhadap pengajaran dan pembelajaran, bidang matematika, sains dan studi sosial, untuk menghasilkan prestasi sekolah yang tinggi. Dari beberapa tujuan yang dikemukakan tersebut, pada dasarnya tujuan MBS berpusat pada lima hal, yakni: (1) meningkatkan mutu pendidikan dalam mengelola dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia, (2) meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, (3) meningkatkan tanggung jawab orangtua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolah, (4) meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah untuk pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan, dan (5) memberdayakan potensi sekolah yang ada agar menghasilkan lulusan yang berhasil dan berdaya guna.

Departemen pendidikan dan kebudayaan menjelaskan bahwa manajemen berbasis sekolah atau madrasah memiliki penekanan dalam beberapa hal, 1) Proses belajar mengajar yang efektifitasnya tinggi. Proses belajar mengajar yang menekankan pada bekerja, belajar hidup bersama dan belajar menjadi diri sebagaimana tujuan pendidikan menurut UNESCO (*learning to know, learning to be, learning to do and learning to live together*) 2) Kepemimpinan sekolah atau madrasah yang tangguh. Kepala sekolah memiliki kemampuan dan kepemimpinan yang tangguh, kuat dan mampu meningkatkan mutu madrasah sesuai dengan visi, misi dan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan madrasah. 3) Lingkungan madrasah yang tertib, aman dan nyaman. 4) Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, kebutuhan tenaga, analisis, perencanaan, pengembangan, evaluasi dan hubungan kerja. 5) Madrasah memiliki budaya mutu. Sekolah memiliki kualitas informasi untuk perbaikan hasil diikuti penghargaan atau sanksi, warga sekolah merasa aman dan merasa memiliki madrasah (*sense of belonging*). 6) Madrasah memiliki kebersamaan yang kompak, memiliki budaya kerjasama antar individu tanpa adanya kelompok-kelompok tertentu yang dapat menghambat kemajuan madrasah (Hadziq, 2016: 361)

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Di lingkungan masyarakat, pasti ada seseorang yang dianggap memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang yang lainnya. Orang yang dianggap memiliki kemampuan melebihi anggota lainnya tersebut diangkat untuk dijadikan pemimpin untuk dapat memberi arahan kepada orang lain. Oleh karena itu orang tersebut dianggap sebagai pemimpin setelah melalui proses yang panjang lalu muncul istilah kepemimpinan (Syarifudin, 2004: 459)

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari manajemen, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan dan memotivasi semua yang dipimpin olehnya dalam rangka

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Begitupun juga dengan semua bawahan atau yang dipimpinnya harus taat dan mengindahkan apa yang menjadi instruksi dan keputusan yang diambil oleh pemimpin.

Kepala sekolah mempunyai tugas dalam pengelolaan penyelenggaraan pendidikan yang berada di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Maka untuk mencapai itu semua, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah guna mencapai tujuan sekolah. Fungsi utama kepala sekolah dalam pengelolaan sumberdaya sekolah, khususnya guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran peserta didik, pengelolaan sumber dayanya akan memberikan dampak langsung kepada pencapaian tujuan sekolah tersebut.

Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah harus memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan atau tugas yang berkaitan dengan tugasnya sebagai manajer pendidikan. Kepala sekolah merupakan orang yang berada pada garis terdepan dalam mengkoordinasikan berbagai usaha untuk dapat meningkatkan mutu sekolah.

Itulah sebabnya, pemerintah melalui Permendiknas No. 13 tahun 2007 telah menetapkan sejumlah kualifikasi yang menjadi standar bagi seseorang untuk menjadi kepala sekolah (Kementerian Pendidikan Nasional, 2007). Secara umum, kualifikasi tersebut mencakup:

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

Peran Profesionalisme Guru

Berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan No. 23 pada pasal 1 tahun 2017, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka tugas guru tak hanya sebagai pendidik saja, melainkan juga sebagai pemberi pengalaman kepada peserta didik sehingga peserta didik diharapkan mampu membedakan antara yang benar dan salah. Selain itu, guru juga mempunyai tugas membimbing agar peserta didiknya dari tidak tahu menjadi tahu, tidak bisa menjadi bisa, dan yang salah menjadi benar. Kepemimpinan dalam pembelajaran tidak terlepas dari peran dan fungsi guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional yang memiliki tugas utama

mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, khususnya pada tingkatan pendidikan dasar dan menengah.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi

Menurut Suwinardi (2017: 81), ada beberapa ciri profesionalisme, yaitu: (a) profesionalisme memiliki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga di tuntut untuk meningkatkan mutu; (b) profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh melalui kebiasaan dan pengalaman; (c) profesionalisme menuntut ketekunan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai; (d) profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan; (e) profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Dalam sistem pendidikan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”, dimana “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat” (Republik Indonesia, 2005).

Dengan ditetapkannya standar kualifikasi guru ini, diharapkan guru dapat menjadi sosok yang profesional dalam sistem pendidikan nasional. Sehingga selain mengajar dan membimbing para peserta didik, memberikan penilaian hasil belajar peserta didik, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran, guru pun senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan wawasan keilmuan yang menjadi profesinya.

Pengembangan sumber daya manusia penting untuk dilakukan pada suatu organisasi termasuk di sekolah yakni guru, hal ini mengingat pentingnya peran guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya pengembangan guru mustahil akan terbentuk suatu kinerja yang baik dari suatu lembaga pendidikan, dan sesuatu hal yang mustahil akan dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Guna memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam pemberdayaan pendidik tentu harus dilakukan dengan baik oleh pimpinan. Tenaga pendidik (guru) yang memiliki kinerja baik dapat dikatakan adalah guru yang berkualitas. Dalam melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pendidik (guru), maka kepala sekolah sebagai pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja para pendidik.

Sebagaimana menurut Sunaryo Kartadinata yang dikutip dalam Indahwati (2018: 39), ada hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan harus diupayakan pengembangannya antara lain sebagai berikut :

- (1). Sikap mental profesional Guru. Untuk memperoleh sikap mental yang diharapkan harus diupayakan melalui pemberian motivasi, pembinaan disiplin, dan penanaman etika kerja.
- (2). Tingkat pendidikan. Dengan pengembangan pendidikan para personel diharapkan akan memperluas wawasan, pengetahuan, dan keterampilan, serta sikap profesionalisme.
- (3). Penghargaan (*reward*). Dengan pemberian penghargaan personel dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya secara positif. Pemberian penghargaan seperti ini harus dilakukan secara terbuka dan dikaitkan dengan prestasi kerja, yakni agar terhindar dari efek negatif.
- (4). Hubungan antar personel. Terciptanya hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan, antara bawahan dengan rekan-rekan sejawatnya akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk semua itu, maka kepala sekolah harus dapat membangun hubungan yang terjadi antara semua tenaga kependidikan yang ada berjalan dengan harmonis. Hal itu dapat diupayakan dengan jalan memberikan bimbingan, keteladanan, dan keterbukaan dalam berbagai program kegiatan sekolah.
- (5). Kesempatan berprestasi. Dengan memberikan kesempatan berprestasi kepada seluruh tenaga kependidikan akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya dan pada saatnya akan dapat meningkatkan dedikasinya dalam bekerja.
- (6). Lingkungan dan suasana kerja. Lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat para pekerja merasa senang, dan nyaman dalam bekerja sehingga akan membuahkan kinerja yang efektif, dan efisien.
- (7). Jaminan sosial dan kesehatan. Jaminan sosial dan kesehatan yang mencukupi akan menumbuhkan percaya diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menumbuhkan pengabdian yang tinggi pula. Dengan senang hati para personel akan mengerahkan segalanya tenaga, pikiran, dan waktunya untuk kepentingan lembaga.

Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (daring), “mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb)”. Mutu dapat diartikan sebagai tingkatan atau derajat kualitas yang telah memenuhi standar yang ditetapkan atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan. Mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekati diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan.

Mutu pendidikan diukur secara universal baik dari segi input, proses, maupun output. Menurut Husaini Usman seperti yang dikutip oleh Warisno (2016: 25-26), ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan yaitu : kinerja (performa), handal (reliability), waktu ajar (timelines), indah (aesthetics), hubungan manusiawi (personal interface), bentuk khusus (feature), standar tertentu (conformance to specification), mudah penggunaannya (easy of use), konsistensi (consistency), seragam (uniformity), mampu melayani (serviceability), ketepatan (accuracy)

Hadis dan Nurhayati dalam Na'im (2017: 109), menjelaskan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, adapun faktor internal berupa: faktor psikologis, sosiologis dan fisiologis yang ada pada diri siswa atau peserta didik dan guru sebagai pelajar dan pembelajar. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi adalah semua faktor-faktor yang mempengaruhi proses hasil belajar mengajar di kelas selain faktor yang bersumber dari faktor guru dan siswa, yakni berupa lingkungan, peralatan, dana lain-lain

PENUTUP

Berdasarkan pada uraian mengenai peranan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting dan utama dalam meningkatkan mutu di sekolah yang dapat memajukan bangsa, oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Lembaga pendidikan merupakan bagian utama dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang pendidikan, terutama lembaga pendidikan formal atau sekolah. Saat ini peran kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap mutu sekolah, adanya pola manajemen berbasis sekolah memberi harapan besar bagi sekolah dengan dipimpin oleh kepala sekolah untuk bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sesuai dengan kondisi sekolah. Oleh karena itu semua sekolah memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sekolah yang berkualitas.

Oleh karenanya, sudah seharusnya pimpinan sekolah yang dalam hal ini adalah kepala sekolah dan guru, serta seluruh elemen sekolah bekerjasama secara terpadu untuk meningkatkan mutu sekolah dalam mewujudkan setiap cita-cita pendidikan untuk membentuk generasi penerus yang berkualitas baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dan moralnya.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2017). Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.190-198. ISSN 1412-565 X e-ISSN 2541-4135. Diakses dari: <https://ejournal.upi.edu/index.php/JER/article/view/9612>
- Annaja, M. H. F. (2019). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK DI MA SHOLIHYYAH KALITENGAH MRANGGEN DEMAK. (SKRIPSI FKIP UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG). Diakses dari: <http://eprints.walisongo.ac.id/11158/1/NIM1403036100.pdf>
- Hadziq, A. (2016). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (School Based Management) Dalam Mewujudkan Sekolah Efektif (Studi Kasus Di Mts Nu Sabilul Muttaqin Jepang Mejobo Kudus). *Jurnal QUALITY* Vol. 4, No. 2, 2016: 351-371 p-ISSN:

- 2355-0333, e-ISSN: 2502-8324. Diakses dari:
<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Quality/article/view/2176>
- Na'im, Z. (2007). Model Pendekatan Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam. EVALUASI, Vol.1, No.1, Maret 2017. 100-118. Diakses dari: <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi/article/view/67>
- Pratiwi, S. N. (2016). MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SEKOLAH. Jurnal EduTech Vol. 2 No. 1 Maret 2016. 86-96. ISSN: 2442-6024 e-ISSN: 2442-7063. Diakses dari: <https://media.neliti.com/media/publications/59001-ID-manajemen-berbasis-sekolah-dalam-meningk.pdf>
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta. Diakses dari: <https://Kemenag.Go.Id/File/Dokumen/UU2003.Pdf>
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Diakses dari: <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Suwinardi. (2017). Profesionalisme Dalam Bekerja (Hasil Penelitian). Jurnal Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang ORBITH VOL. 13 NO. 2 Juli 2017 : 81 – 85. Diakses dari: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/965/782>
- Syarifudin, E. (2004). Teori Kepemimpinan. Al Qalam Vol. 21, No. 102 (Desember 2004). 459-477. Diakses dari: <https://media.neliti.com/media/publications/282861-teori-kepemimpinan-fd9d688e.pdf>
- Warisno. (2016). STRATEGI PENGEMBANGAN MADRASAH MELALUI MANAJEMEN MUTU BERBASIS AKHLAK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Analisis di MTs Swasta Kabupaten Lampung Tengah). (DISERTASI PROGRAM PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN INTAN LAMPUNG). Diakses dari: <http://repository.radenintan.ac.id/158/>
- Yusnidar. (2014). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh. Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014 VOL. XIV NO. 2, 320-349. Diakses dari: <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/506>