



Rafid, R. (2020). Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 2(1), 1-12.

Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara

ABSTRAK. Kepala Sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan sekolah yang mempunyai tugas pokok sebagai manajerial, pengembangan kewirausahaan, supervisi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018. Beban kerja yang diberikan kepada Kepala Sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan standar nasional pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara, dan mengetahui serta mendeskripsikan upaya-upaya dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang bertempat di 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, MGMP, evaluasi diri (EDS), *In house training* (IHT) dan kegiatan kewirausahaan yang diperuntukan bagi Tenaga Pendidik dan siswa.

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

ABSTRACT. The School Principal is the highest leader in a school education institution that has the main duties as managerial, entrepreneurship development, supervision to teaching staff and education staff based on the Minister of Education and Culture Regulation of the Republic of Indonesia Number 6 Year 2018. Workload given to the Principal aims to develop schools and improve the quality of schools based on national education standards. This study aims to determine, describe and analyze the performance of School Principals in improving the quality of Educators in SMA Negeri 1 Latambaga, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi, and to know and describe the efforts and factors that affect the performance of School Principals in improving the quality of Educators at SMA Negeri 1 Latambaga, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi. This is a descriptive qualitative research which is located in SMA Negeri 1 Latambaga, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi using data collection techniques of observation, interviews, and documentation. 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 School Principal's planning in carrying out work programs and increasing the Teachers in the school. 2) There are several factors that affect the performance of school principals in improving the quality of Educators including the geographical conditions of schools, teaching staff who teach not in accordance with their educational backgrounds, and a conducive environment. 3) School Principals have made efforts to improve the quality of Educators through empowerment activities and

school programs such as supervision, MGMP, self-evaluation (EDS), In-house training (IHT) and entrepreneurial activities intended for Educators and students .

Keywords: Education Quality, Educator, Performance of School Principals

Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan sebuah jabatan yang diharapkan kinerjanya secara optimal agar mencapai visi dan misi dari lembaga sekolah yang di dudukinya. 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 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) 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.

Kajian Literatur

A. Prinsip Dasar Kinerja

Kinerja menurut (Elger, 2007) merupakan serangkaian tindakan kompleks yang mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan sesuatu yang berharga. Kinerja merupakan *performance standart* yaitu, wilayah kerja jabatan atau unit perusahaan yang dapat diterima atau di tolak terkait dengan upaya dalam pencapaian visi dan misi (Tilaar, 1999) Kinerja merupakan wujud nyata atas tugas yang diberikan oleh lembaga untuk mewujudkan visi dan misi lembaga tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi. Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya (Suhardiman, 2012). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan strategis, kepuasan layanan, dan kontribusi terhadap lingkungan. Kinerja mempunyai prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan untuk mencapai hasil yang sesuai dan diharapkan. Sebagai pondasi dari kinerja, prinsip dasar kinerja bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Prinsip dasar kinerja bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, pengukuran kinerja, perbaikan kinerja, berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, kerjasama dan komunikasi dua arah (wibowo, 2012). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas (melakukan kegiatan sesuai dengan kontribusinya), disiplin (taat kepada aturan yang berlaku), Inisiatif (Riadi, 2014).

B. Standar dan Evaluasi Kinerja

Indikator pada tiap unit organisasi berbeda-beda, tergantung pada tipe layanan yang dihasilkan. Setidaknya penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut, yaitu biaya pelayanan, penggunaan, kualitas dan standar pelayanan, cakupan pelayanan, dan kepuasan (Kristiyanti, 2012). Komponen-komponen ini menjadi acuan pertimbangan dalam penentuan indikator. Menurut Robbins untuk mengukur kinerja secara individu terdapat enam indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Riadi, 2014). Sedangkan standar kinerja menurut (Abdullah, 2014) merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam sebuah organisasi dan merupakan *benchmark* atau target tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik adalah standar yang realistis, dapat diukur, dan dapat dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat bagi organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Standar kinerja berfungsi sebagai tolak ukur dalam menentukan keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu program, memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih keras agar mencapai standar, memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, dan memberikan pedoman kepada karyawan yang terkait dengan proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam mencapai Tenaga Pendidik yang ideal yang merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, maka secara ideal seorang tenaga pendidik diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja positif seperti prestasi kinerja, rasa tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Hal ini merupakan indikator kinerja tenaga pendidik (Nez, 2013). Penilaian kinerja sangat berperan penting dalam melakukan evaluasi dari komponen internal sekolah terutama penilaian terhadap tenaga pendidik. Penilaian kinerja ditujukan untuk melihat kinerja dari tenaga pendidik selama waktu yang telah ditentukan. Penilaian kinerja akan memberikan gambaran dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh sebuah lembaga dan akan memberikan manfaat bagi lembaga itu sendiri. Sebuah lembaga melakukan penilaian kinerja didasarkan dua alasan, Manajer memerlukan evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan masa lalu yang digunakan membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan Manajer

memerlukan alat yang memungkinkan membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier, memperkuat kualitas hubungan manajer dengan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Kinerja merupakan bentuk yang multidimensional sehingga cara dalam mengukurnya bervariasi tergantung banyak faktor. Setidaknya ada lima faktor yang biasa digunakan dalam mengukur kinerja yaitu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan konservasi (Akdon, 2009).

C. Kinerja Kepala Sekolah

Peran Kepala Sekolah sangat strategis dalam mencapai visi dan misi sekolah, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana hal ini disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No 28 Tahun 1990. Kepala sekolah harus memaksimalkan kinerjanya dalam memberikan kualitas pendidikan yang baik melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik dengan harapan akan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga dan di Indonesia. Mantja dalam (Alwildayanto, 2014) menyatakan Kepala Sekolah mempunyai tiga fungsi yaitu sebagai administrator, pemimpin, dan supervisor pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kerja sama dengan guru, siswa, staf, dan orang tua lainnya. Karena kualitas kerja sama di sekolah selalu terukur pada sejauh mana kompetensi guru dan staf bersinergi untuk mendukung pencapaian kualitas pendidikan.

Kepala Sekolah juga merupakan *manager* yang hendaknya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualitas diri melalui kegiatan-kegiatan pengembangan ataupun pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah. Hal ini dikemukakan Richardson dan Barbe dalam (Iswadi, 2016) Kepala Sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk sebuah sekolah yang efektif. Hal ini merupakan beban kerja Kepala Sekolah yang diatur dalam permendikbud No. 6 untuk melaksanakan tugas pokok sebagai manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi guru dan tenaga kependidikan (Kemendikbud, 2018). Selain itu, Kepala Sekolah merupakan bagian sentral dalam menggerakkan seluruh komponen yang ada disekolah melalui *responsibility* terhadap bawahan atau komponen sumber daya yang ada di sekolah (Fatoni, 2017).

D. Standar dan Fungsi Tenaga Pendidik

Pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang kemudian dibuktikan dengan ijazah yang relevan sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang yang berlaku. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 Tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyebutkan kualifikasi akademik pendidik meliputi jenjang pendidikan guru PAUD/TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, dan SMK/MAK. Selain itu, standar tenaga pendidik diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 13 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyebutkan lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Selanjutnya, pada pasal 3 disebutkan Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Sedangkan kompetensi guru dikembangkan dari empat kompetensi utama yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pendidik menyebutkan fungsi tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator,

dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya dalam Undang-undang Guru dan Dosen mengartikan guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Pendidik atau guru adalah seseorang yang mempunyai kualifikasi untuk mendidik dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan fungsi tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, sesuai dengan yang diamanatkan dalam undang-undang diatas. Kemudian dalam peraturan pemerintah tentang guru disebutkan terkait beban kerja tenaga pendidik bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru (PP No.19 Tahun 2017).

Tenaga pendidik yang berkualitas adalah yang memiliki kemampuan serta keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga dapat melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Tenaga pendidik yang berkualitas adalah guru yang terdidik dan terlatih dengan baik dan memiliki pengalaman di bidangnya yang memiliki dan menguasai strategi dalam KBM dan landasan-landasan pendidikan sebagaimana yang ada dalam kompetensi guru (Dewi, 2017).

E. Tenaga Pendidik Profesional sebagai penentu Mutu Pendidikan

Guru sebagai tenaga pendidik diwajibkan untuk mengembangkan profesionalitasnya dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas, karena zaman yang terus berkembang akan menuntut keterampilan dan profesionalitas yang bermutu. Sebagai tenaga profesional guru merupakan penentu mutu pendidikan yang harus mempunyai wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang sistem informasi manajemen. Dalam tingkatan operasional guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerja pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial (Abdul Hadis, 2014). Hasan Menyebutkan ada beberapa kriteria guru sebagai tenaga profesional, yaitu : 1). Mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya. 2). Menguasai mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa. 3). Bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui evaluasi. 4). Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya. Beberapa kriteria diatas, jika dipenuhi oleh seorang guru maka akan menunjukkan kinerja yang baik (Abdul Hadis, 2014). 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 (Abdul Hadis, 2014). Meningkatkan profesionalisme Tenaga pendidik sangat perlu dilakukan. Peningkatan ini dilakukan melalui peningkatan pada motivasi kerja, produktifitas kerja, dan pemberian pelatihan dan pendidikan profesi (PPG) pada guru serta sangat diperlukan juga sebuah kebijakan dari pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak terlepas dari pengaruh motivasi dari Kepala Sekolah. Namun, kondisi kerja para guru baik fisik ataupun non fisik masih belum memberikan derajat kepuasan kerja sehingga sangat berpengaruh pada kinerja guru. Struss dan Sayles mengatakan peningkatan kepuasan kerja tenaga pendidik dalam bekerja juga dapat ditingkatkan melalui pelayanan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepuasan kerja guru berkaitan dengan profesionalisme, motivasi, dan kinerja guru (Abdul Hadis, 2014).

Berbagai pembaruan dalam pendidikan ini harus terimplementasikan pada satuan unit-unit kecil dari pendidikan yaitu kelas. Menurut Hamalik dalam sistem pendidikan tingkat sekolah di kelas, terdapat tiga komponen besar yang menyusun sistem pendidikan yaitu input, proses, dan output (Abdul Hadis, 2014). Agar menghasilkan produk yang sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan masyarakat maka ada dua langkah yang diperlukan menurut Sallis yaitu kontrol mutu dan penjaminan mutu. Meningkatkan

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 memiliki pengalaman menagajar, 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.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka Sulawesi Tenggara. Jenis data dalam penelitian ini adalah Data primer berupa data dari hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah, dan Komite Sekolah yang merupakan informan utama di SMA Negeri 1 Latambaga. Sedangkan data sekunder didapat dari Tenaga Pendidik dan dokumen/ arsip yang terkait dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif yang digunakan (Miles & Huberman, 1994) melalui reduksi data, penyajian (*display*) data dengan triangulasi sumber dan kemudian penarikan simpulan.

Temuan dan Pembahasan

Konteks 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. Agar konteks 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.

A. Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

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, 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.

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

konduif 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 Permendikbud 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 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 dalam Nurmawati 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). 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.

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 dalam 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.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik disekolah. Faktor-faktor tersebut menjadi perhatian yang harus dicarikan solusinya 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 disekolah. 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.

Keterbatasan ini memberikan efek yang besar bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang ada disekolah. 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.

C. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

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. 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. 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).

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 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 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).

Simpulan

Pertama, bahwa Kepala Sekolah telah melakukan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah melalui kinerja yang dilakukan utamanya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah. *Kedua*, bahwa Kepala Sekolah menyatakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Ketiga*, bahwa kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya dalam membantu meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 1 Latambaga.

Referensi/Daftar Pustaka

- Abdul Hadis, N. (2014). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Press Indonesia.
- Akdon. (2009). *Management Strategic*. Bandung: Alfabeta.
- Alwildayanto, A. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Mutu (Principal Leadership Quality Culture)*. Yogyakarta: DeePublish.
- Dewi, N. W. E. P. (2017). *Meningkatkan Kualitas Guru untuk Pendidikan yang lebih baik. Pendidikan Universitas Ganesha*, (March), 11.
- Elger, D. (2007). *Theory of Performance. Faculty Development Series*.
- Fatoni, M. (2017). *Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang*, 3(2), 168–182.
- Ima Kurniasih, B. S. (2015). *Sukses Uji Kompetensi Guru (UKG)*. Surabaya: Kata Pena.
- Iswadi. (2016). *Kewirausahaan Kepala Sekolah. Manajer Pendidikan, Volume 10, Nomor 5*.
- Kemendikbud. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis Second Edition*.

- Nagoba, B. S., & Mantri, S. B. (2015). *Role of Teachers in Quality Enhancement in Higher Education*, 4(1), 177–182.
- Nez, A. L. (2013). Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan melalui model MBS. *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2013*, 381–389.
- Nurhayati, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Ketersediaan Sarana Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi*, 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*, 4.
- Pramono, H. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan Sarana Prasarana dan Pendidikan Latihan terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kota Semarang, 29, 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>
- Riadi, M. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- 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.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: RIneka Cipta.
- Tilaar, H. A. R. (1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam era Globalisasi*. Jakarta: Ghia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.