

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin guru

Irnie Victorynie*, Lailatul Fitriah Eka Putri, Rosulinawati

Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

*victorynie@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the principal's leadership strategies in improving teachers' qualifications, competencies, performance, and discipline. The research was conducted at SMAN 1 and SMAN 2 in Setu, Bekasi. Data were obtained through interviews with data analysis including data reduction, data presentation, and conclusion drawing/verification. The results showed that the EMASLIM-FM strategy is effectively used by principals to improve teachers' qualifications, competencies, performance, and discipline. The strategy involves a systematic and planned approach, which focuses on continuous development and improving the quality of education in schools. In conclusion, the EMASLIM-FM strategy proved to be a successful approach to teachers' professional development in the schools studied, positively impacting their performance and discipline. The findings can serve as a reference for other school principals in implementing similar strategies to achieve better results in education quality.

Keywords: Teacher discipline; Principal leadership; Teacher qualifications; Teacher competencies; Teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin guru. Penelitian dilakukan di SMAN 1 dan SMAN 2 di wilayah Setu, Bekasi. Data diperoleh melalui wawancara dengan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan/ verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi EMASLIM-FM efektif digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin guru. Strategi ini melibatkan pendekatan yang sistematis dan terencana, yang berfokus pada pengembangan berkelanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Kesimpulannya, strategi EMASLIM-FM terbukti sebagai pendekatan yang berhasil dalam pengembangan profesional guru di sekolah yang diteliti, memberikan dampak positif terhadap kinerja dan disiplin mereka. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah lain dalam menerapkan strategi serupa untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kualitas pendidikan.

Kata kunci: Disiplin guru; Kepemimpinan kepala sekolah; Kualifikasi guru; Kompetensi guru; Kinerja guru.

Pendahuluan

Guru mempunyai tanggung jawab sebagai desainer pembelajaran. Guru dituntut mampu memberdayakan dan membudayakan peserta didik. Hal ini sejalan dengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 yang mengemukakan bahwa kewajiban pendidik, yaitu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan,

kreatif, dinamis, dan dialogis; mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Mawaddah, dkk., 2023).

Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan berkualitas (Merdekawaty & Andriani, 2023). Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai media agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk mengembangkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Keberadaan guru sangatlah penting. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Berkaitan dengan jabatan dan profesi tadi, fenomena sekarang terlihat di beberapa tempat bahwa masih terdapat guru yang belum memiliki keahlian yang ditunjukkan dengan sertifikat atau ijazah dan akta yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Hal ini menjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, baik di dalam pembelajarannya maupun di dalam kelas serta terhadap hasil yang diharapkan pada anak didik (Susanto, 2016).

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagai mana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP. No. 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah yang mampu mewujudkan kepemimpinan yang tepat dan efektif sudah barang tentu akan meningkatkan kinerja guru. Demikian juga motivasi, guru yang mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugas pokoknya juga akan meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi yang tinggi akan lebih mempercepat perbaikan kinerja guru. Bila guru mempunyai kapabilitas yang memadai, yaitu latar belakang pendidikan guru. Setiap guru wajib menunjukkan kinerja melalui optimalisasi tugas pokok guru merencanakan program, melaksanakan program pengajaran dan melaksanakan hubungan pribadi siswa. Apabila ketiga hal tersebut dapat dilakukan guru maka akan meningkatkan

kinerjanya. Latar belakang pendidikan guru mestinya berkorelasi positif terhadap kualitas pendidikan, bersamaan dengan faktor lain yang mempengaruhinya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin guru. Penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi analitik tentang fenomena-fenomena secara murni bersifat informatif dan berguna bagi masyarakat peneliti, pembaca dan juga partisipan (Sukmadinata, 2007). Penelitian dilaksanakan di SMAN 1 dan SMAN 2 yang berada di wilayah Setu, Bekasi. Data primer diperoleh langsung dari kepala sekolah sebagai *key informan* melalui wawancara. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Miles dan Huberman, 1984).

Hasil dan Pembahasan

A. Temuan penelitian

Strategi kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin guru, sebagai berikut: kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam suatu posisi/kedudukan yang diharapkan bisa mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

1. Visi misi sekolah dibuat oleh semua komponen warga sekolah, dan menjadi tanggung jawab bersama. Prinsip yang dipegang kepala sekolah adalah keberhasilan di institusi itu tidak hanya milik kepala sekolah. Pendekatan yang humanis, kerja sama yang baik, saling menghargai, dan saling menghormati.
2. Kepala sekolah melakukan pendekatan dan membangun kerja sama dengan guru dan karyawan. Pendekatan sistem kolaborasi dengan membiasakan diri untuk berdiskusi, menggali semua keinginan cita-cita yang kemudian kita dirangkum dan menjadi sebuah kebijakan sekolah. Kerja sama yang baik setiap komponen di sekolah dari paling bawah sangat penting, tidak ada satu pun yang lebih penting ataupun paling penting, semuanya penting artinya punya kesetaraan dalam membangun sekolah sesuai porsi masing-masing
3. Analisis terhadap latar belakang, karakter, dan watak dari guru dan karyawan menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan manajerial yang sesuai dengan kebutuhan warga sekolah.
4. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menginspirasi guru dan karyawan melalui contoh teladan.
5. Strategi meningkatkan kualifikasi siswa melalui pembinaan prestasi, daya saing, keterampilan, keunggulan siswa secara akademis maupun non-akademis. Sedangkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi guru yakni

- mendorong dan memberikan izin meningkatkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Prosentase ASN/PPPK yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 sudah terpenuhi 100%, S2 50%, dan S3 belum terpenuhi.
6. Strategi untuk meningkatkan kompetensi guru dan karyawan antara lain mengundang nara sumber yang kompeten IKM bapak kepala Pembina.
 7. Strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan yang ada melalui pemilihan guru teladan, guru yang berdedikasi, bertanggungjawab, dan memiliki disiplin yang tinggi, dan mampu memotivasi guru lainnya. Informasi dan Teknologi memberi banyak kemudahan bagi guru untuk saling memberikan pengaruh positif secara bertanggungjawab hadir di kelas maupun secara daring.
 8. Kepala sekolah memberikan pemahaman kepada guru dan karyawan lainnya bahwa kinerja mereka itu juga dalam panutan baik oleh kepala sekolah maupun dinas.
 9. Strategi yang digunakan untuk meningkatkan disiplin guru dan karyawan melalui pemberian sanksi, surat teguran terhadap ketidaksiplinan dalam absen, tanggung jawab mengajar, dan *tupoksi*. Kedisiplinan ini berkaitan dengan laporan kinerja, prospek kepangkatan dalam jenjang karier sebagai ASN.
 10. Strategi meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier guru yakni *upgrade* kualifikasi pendidikan, bukan hanya pendidikan S1 dan PPG, tetapi pendidikan harus di *upgrade*.

B. Pembahasan

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memimpin sebuah lembaga pendidikan atau sekolah dan menggerakkan, memengaruhi serta mendorong semua pihak yang terlibat dalam lembaga tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah identik dengan kualitas sekolah, apabila kepala sekolah mempunyai kompetensi tinggi dan mampu mengelola sekolah dengan prinsip-prinsip pengelolaan yang benar, maka sekolah tersebut akan berkualitas atau bermutu. Namun, apabila kepala sekolah tidak kompeten mengelola sekolah, maka sekolah yang dipimpin pun kurang bermutu (Prasetidjo 2019).

Berdasarkan temuan penelitian di atas, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin guru sejalan dengan teori tiga dimensi perilaku kepemimpinan (Reddin's 3D Theory) yang berdasarkan pada dua komponen dasar, yakni perilaku mengutamakan tugas (*task oriented*) dan perilaku mengutamakan hubungan kerja sama (*relationship oriented*). Perilaku mengutamakan tugas merupakan perilaku yang mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai seorang manajer melakukan *planning, organizing, actuating* dan *controlling*.

Sedangkan perilaku mengutamakan hubungan kerja sama, merupakan perilaku kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Hubungan kerja yang bersifat pribadi, yakni adanya saling mempercayai, menghargai ide-ide bawahan, serta tenggang rasa

terhadap peranan bawahannya. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya sebagai seorang manajer yang mengelola sumber daya sekolah, yang fokus pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya, melainkan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mampu menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seseorang yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan fungsi guru, yaitu kemampuan guru sebagai pendidik, pengajar, dan profesional. kinerja guru pada penelitian ini adalah hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seseorang yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan fungsi guru, yaitu: 1) kemampuan guru sebagai pendidik, 2) kemampuan guru sebagai pengajar, dan 3) kemampuan guru sebagai profesional.

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam suatu posisi/kedudukan yang diharapkan bisa mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. (Daswati, 2019). Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu melaksanakan perannya sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator (EMASLIM), dan akan berkembang menjadi EMASLIM-FM, yakni peran kepala sekolah sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Peran kepala sekolah pada masa yang akan datang semakin berkembang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perkembangan sekolah.

Amirullah (2004:269) memberi indikator kepemimpinan efektif yaitu dengan melihat dari hasil kinerja yang diperoleh selama tugas kepemimpinannya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Salah satu pendekatan yang dianggap tepat dalam melihat indikator kepemimpinan yang efektif adalah dengan melihat peran-peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin. Apabila pemimpin itu telah melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan fungsinya, maka pemimpin itu dikatakan sudah efektif. Sebaliknya, pemimpin yang belum melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranannya, maka pemimpin itu masih belum bisa dikatakan sebagai pemimpin yang efektif. Adapun peran-peran dari seorang pemimpin yang efektif adalah : (1) sebagai figur (*figurehead*); (2) sebagai pemimpin (*leader*); (3) sebagai penghubung (*liasion*); (4) sebagai pengamat (*monitoring*); (5) sebagai pembagi informasi (*disseminator*); (6) sebagai juru bicara (*spokesperson*) dan (7) sebagai wirausaha (*entrepreneur*).

Kesimpulan

Strategi EMASLIM-FM digunakan Kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin guru. membangun hubungan kerja

sama yang bersifat pribadi, yakni adanya saling mempercayai, menghargai ide-ide bawahan, serta tenggang rasa terhadap peranan bawahannya. Kepala sekolah menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan sekolah.

Daftar Pustaka

- Creswell, J.W. (2000). *Research Design.*, United Kingdom: SAGE Publications.
- Danim, S(2013). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal ACADEMICA Fisip Untad*, 04(01) h. 788.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya.
- Merdekawaty, A., & Andriani, N. (2023). Analisis tentang pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 13(3), 440-448.
- Mawaddah, M., Mamlu'ah, A. W., Darmansyah, R., Barokah, A., Yulistiana, I., Liklikwatil, N., ... & Hasanah, N. (2023). *Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Prasetijo, P. & Samidjo.(2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan (JKPP)*, 1 (1), 2019, h. 1-5.
- Sondang Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, N.S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.