

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN MUTU SUMBER DAYA PENDIDIK DI SEKOLAH

THE ROLE OF SCHOOL LEADERSHIP IN DEVELOPING THE QUALITY OF EDUCATIONAL RESOURCES IN SCHOOLS

Suyanto¹, Nur Amin²

¹ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

²PT Sun Star Motor

email: suyanto@itspku.ac.id

aminnur411@gmail.com

Abstract

Education cannot be separated from various problems, including quality problems, such as the quality of graduates, the quality of teaching, especially the quality of teacher resources. Therefore, the principal with his leadership must have a strategy to develop the quality of teacher resources in the hope that each teacher has good academic competence. The results of this study indicate that 1) the policy of developing the quality of teacher resources, namely the ability to develop professionalism continuously, the ability to become a learning agent, make scientific work in education, and so on as stated in professional competence; 2) forming teacher working groups (POKJA teachers), assigning academic forums, supervision, discussions with education experts and observers, facilitating further studies and comparative studies, planting Islamic values such as reciting together, creating a conducive working climate (exemplary, discipline, cooperation, commitment and good communication and friendship), the existence of adequate facilities / infrastructure and the use of information technology; 3) The principal has a strategic role in developing and improving teacher competence, both as educators, managers, administrators, supervisors, leaders (leaders), inovators, and motivators.

Keywords: *Leadership Roles of Principals; Quality Development; Teacher Resources*

Abstrak

Pendidikan tidak lepas dari berbagai permasalahan, diantaranya adalah masalah mutu, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, khususnya mutu sumber daya guru. Permasalahan tersebut menuntut kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga untuk mengambil strategi yang tepat dalam mengembangkan mutu sumber daya guru, sehingga tercipta guru profesional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kebijakan mengembangkan mutu sumber daya guru, yaitu kecakapan untuk meningkatkan sikap profesionalitas secara berkelanjutan, kemampuan menjadi pembelajar sejati, menyusun karya ilmiah sesuai bidang keilmuannya, yakni pendidikan, dan menjalankan tugas lain sesuai tuntutan kompetensi profesional; 2) membentuk kelompok kerja guru (POKJA guru), menugaskan dalam forum-forum akademik, supervisi, diskusi bersama ahli dan

pemerhati pendidikan, memfasilitasi untuk studi lanjut dan studi banding, pengejawantahan nilai-nilai Islami, misalnya melakukan pengajian bersama, berkontribusi positif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, tersedianya fasilitas yang mampu mewadahi kegiatan belajar mengajar, khususnya pemanfaatan teknologi informasi; 3) Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam mewujudkan kompetensi unggul guru, baik sebagai pendidik, pemimpin, maupun tugas administrasi lainnya.

Kata kunci: pengembangan mutu; peran kepemimpinan; sumber daya guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, seyogyanya pendidikan diterapkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul di masa depan. Wujud dari tujuan tersebut direpresentasikan melalui proses belajar mengajar yang terjadi di kelas. Proses belajar mengajar di kelas tentu tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan. Terlebih kepala sekolah harus mampu memonitor bagaimana kualitas sumber daya guru yang terdapat di sekolah, sudahkah sesuai dengan kualifikasi yang dicanangkan oleh pemerintah. Hal ini menegaskan bahwa peran yang diemban oleh kepala sekolah sangat besar. Mereka harus memiliki sikap kepemimpinan yang dilandasi dengan karakter pemimpin professional (Wattimena, 2012).

Sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas guru. Dikatakan demikian, sebab kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mewujudkan visi misi lembaga (Haris, 2015). Keberhasilan sebuah lembaga tidak

terlepas dari andil pimpinan yang mampu merencanakan, memonitor, dan mengatur kinerja guru dan staff dalam sekolah. Secara tidak langsung kepala sekolah mempunyai tugas untuk memajukan sekolah, baik dari segi kualitas sarana prasarana, kurikulum, pendidik, dan peserta didik. Peran dan tugas yang diemban kepala sekolah memerlukan strategi agar proses yang dijalankan sesuai dengan tujuan. Maka kepala sekolah diwajibkan untuk memiliki keterampilan sebagai pemimpin, pengelola, dan pembelajar.

Morgan (dalam Chaniago, 2015) menjelaskan beberapa macam peran pemimpin atau biasa distilahkan dengan sebutan “3A”, yakni: *alighting* (menciptakan lingkungan kerja yang mampu menghidupkan semangat para pekerja), *aligning* (mengintegrasikan tujuan yang dimiliki organisasi dengan individu, sehingga tercapai orientasi yang sama), *allowing* (menyerahkan kebebasan kepada pekerja untuk menghasilkan ide dan cara kerja baru). Berpandangan dari sini, maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai tujuan (Andriansyah, 2015). Secara tidak langsung, konsep tersebut menegaskan bahwa

pemimpin sekolah harus bertindak dengan mempertimbangkan ide, masukan dan saran dari para pekerja, sehingga setiap aspirasi yang dimiliki masing-masing pekerja dapat terwujud demi terciptanya sekolah yang unggul.

Sekolah unggul terbentuk dari kontribusi sumber daya guru yang mumpuni sesuai kompetensi yang dimiliki. Guru sebagai sumber daya manusia terdidik merupakan individu yang memiliki kecakapan unggul, baik dari segi pemikiran maupun daya fisik. Sikap yang dimiliki ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, adapun prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan (Marnis, 2008). Guru merupakan komponen sentral dalam dunia pendidikan yang berpengaruh besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Figur yang mendapat julukan pahlawan tanpa tanda jasa ini akan selalu menjadi pokok pembicaraan utama ketika diskusi mengenai permasalahan pendidikan. Dalam pendidikan formal, guru memiliki sumbangsih utama dalam pembangunan dunia pendidikan.

Sebagai pendidik profesional, guru memiliki tugas utama untuk mengajar, mendidik, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi siswa mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini, formal, dasar, dan pendidikan menengah (RI, 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi perbaikan yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, tidak akan berjalan optimal tanpa didukung sumber daya guru yang profesional. Maka perubahan tersebut harus dimulai dari guru

dan berakhir pada guru pula. Namun, pada praktik kenyataan di lapangan masih terdapat kepala sekolah yang belum mampu menerapkan sistem kepemimpinan yang baik. Kenyataan ini berpengaruh pada kualitas kinerja guru. Permasalahan ini dapat teratasi jika kepala sekolah mempunyai strategi yang mutakhir untuk meningkatkan mutu kerja guru, sehingga akan berpengaruh pada kualitas sekolah.

Pendidik menjadi tumpuan siswa untuk belajar mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki. Keberhasilan pendidik tercermin dari banyaknya jumlah siswa yang mampu meraih sukses melebihi gurunya. Tujuan ini tentu memberikan citra positif dalam diri masyarakat terhadap lembaga sekolah. Mereka akan beranggapan bahwa komponen pengelolaan sumber daya guru mampu berjalan selaras dengan tujuan pendidikan. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berfokus pada pemahaman berbagai fenomena yang terjadi di lapangan, tentang kesenjangan yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya sikap atau tindakan, dorongan untuk melakukan sesuatu, pandangan awal yang dimiliki (Moleong, 2013). Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber

daya pendidik di sekolah. Data penelitian berupa gagasan-gagasan terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dari beberapa ahli dan penelitian sebelumnya. Sumber data berupa literatur/ dokumen terkait peran kepemimpinan kepala sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan analisis dokumen dan wawancara sebagai pendukung. Model interaktif Miles Huberman (1992) menjadi teknik analisis data dalam penelitian ini, yakni dimulai dari tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Meningkatkan Mutu Sumberdaya Guru

Keberhasilan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran seorang guru. Rendahnya kualitas sumber daya sekolah yang meliputi sarana prasarana dan sumber daya lainnya, kegiatan belajar mengajar akan terus berlangsung selama ada guru dan siswa yang belajar. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil jika guru sebagai komponen sentral mampu mengembangkan ide-ide kreatif dengan tujuan untuk memotivasi siswa mengembangkan kemampuan berpikir kritis sesuai lingkungan belajarnya.

Mengingat peran yang melekat dalam profesi guru, kemudian munculnya tuntutan guru di abad 21, pemerintah mulai memutuskan berbagai kebijakan yang disasarkan untuk meningkatkan kualitas guru. Upaya ini tertuang dalam payung hukum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan

Permendiknas Nomor 17 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Standar Kompetensi Guru.

Berpedoman pada isi perundang-undangan tersebut, acuan kecakapan guru profesional tidak hanya mengacu pada kemampuan mengajar, membina, melatih secara pedagogic. Namun juga pada kemampuan untuk menghasilkan kebaruan dalam bidang pendidikan, sehingga sikap profesionalitas dan agen pembelajar dapat tercermin dari hal tersebut. Komunikasi dengan stakeholder baik masyarakat setempat, orang tua siswa, sesama pendidik dan tenaga kependidikan harus terjalin dengan baik, sebagaimana tertuang dalam kompetensi pribadi.

Tidak hanya itu, guru juga dituntut untuk memiliki keahlian akademik yang sesuai dengan bidang pengajarannya. Kualifikasi atau keahlian akademik merupakan keilmuan pada tingkat studi tertentu yang mendukung tugas keprofesionalan guru dengan baik. Terdapat beberapa standar minimal kualifikasi akademik untuk masing-masing guru di setiap jenjang. Guru SMP yakni minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), latar belakang pendidikan tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, ditambah dengan kepemilikan sertifikat profesi guru untuk SMP/MTS.

Sertifikat pendidik digunakan untuk menunjukkan kompetensi penguasaan keilmuan yang dimiliki guru. Sertifikat pendidik sebagai bentuk pengakuan secara formal bahwa guru telah sesuai syarat yang ditentukan dalam bidang akademik dan kompetensi guru. Sertifikat ini tidak serta

merta diperoleh begitu saja. Pendidik harus mengikuti program pendidikan profesi yang diadakan oleh perguruan tinggi dengan status kepemilikan program pelatihan tenaga kependidikan yang telah terakreditasi. Bagi guru yang dinyatakan lulus dan berhak memiliki sertifikat pendidik, maka ia dapat dikatakan sebagai guru profesional.

Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru

Pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan (Krismiyati, 2017). Di dunia pendidikan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk guru dan karyawan baik yang dilakukan oleh suatu lembaga tertentu maupun dalam organisasi pendidikan tersebut (Syukur, 2012). Pendidikan harus memenuhi standar, metode, dan kurikulum yang tepat, serta kualitas guru yang bermutu. Dengan demikian, dalam pembelajaran yang harus diperhatikan adalah proses, bukan semata-mata hasil akhir (Nurgiyantoro, 2010)

Pengembangan sumber daya manusia guru erat kaitannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran (Suparto, 2016). Mutu sumber daya guru diukur berdasarkan standar keilmuan akademik yang dimiliki, keterampilan, kecakapan yang mampu diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar. Jumlah kesiapan guru bermutu dalam proses penyelenggaraan pendidikan perlu diupayakan melalui berbagai program seperti memberikan fasilitas untuk

melakukan studi lanjut, mengikuti pelatihan dan kegiatan lain yang mampu mengembangkan kompetensi profesional (Andriani, 2012). Pengembangan mutu guru merupakan perwujudan *capacity building* yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia tenaga pendidik melalui pengembangan berbagai kemampuan (kinerja) dan tanggung jawab serta sinergisitas antara pemerintah (masyarakat) dengan guru (Nurjanto, 2012: 83). Upaya optimalisasi kinerja guru yang berkelanjutan merupakan faktor yang penting dibanding faktor lainnya dalam peningkatan kualitas pendidikan (Hermawan, 2018).

Pengembangan mutu guru berdampak besar pada proses pengajaran dan perilaku guru di kelas. Pengembangan mutu pada guru dapat dilakukan melalui pelatihan dan seminar seperti, pembuatan media pembelajaran yang dibuat dalam bentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar (Aliyyah, Widyasari, Mulyadi, Ulfah, & Rahmah, 2019). Aktualisasi pengembangan mutu guru dapat menunjang penguatan kompetensi, keterampilan guru dan berdampak pada pembangunan masyarakat, kontinuitas serta meningkatnya SDM pendidikan. Pada konteks pelatihan guru pendampingan bertujuan untuk membantu dan mendorong menciptakan pemahaman baru terkait bagaimana cara mengajar, memperoleh, ide-ide serta memahami apa dibutuhkan untuk meningkatkan metode pembelajaran (Widyasari & Yaumi, 2015). Dengan demikian, pengembangan mutu

sumber daya guru sangat penting dilakukan di instansi pendidikan.

Strategi Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru

1. Membuat kelompok kerja guru (POKJA Guru)

Guru secara berkelompok melakukan kerja sama untuk menyusun perangkat pembelajaran yang meliputi RPP, silabus, melakukan pengamatan awal, mengevaluasi dan merevisi rencana pembelajaran secara berjenjang dan berkelanjutan. Apabila seorang pendidik ingin mengembangkan pembelajaran yang dilakukan, maka ia harus melakukan kerja sama dengan guru lain. Hal dilakukan untuk menganalisis kelebihan dan kelemahan yang dimiliki masing-masing. Dari sinilah akan terbentuk pertimbangan untuk mengubah budaya belajar yang telah diterapkan guru di dalam kelas. Misalnya penerapan bimbingan *lesson study* dengan memperkirakan kondisi yang terdapat di lingkungan sekolah, baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Sebagaimana ayat Al-Quran di bawah ini:

Artinya: *“Dan Tiadalah binatang-binatang yang ada di bumi dan burung-burung yang terbang dengan kedua sayapnya, melainkan umat (juga) sepertikamu. Tiadalah Kami alpakan sesuatu pun dalam Al-Kitab, kemudian kepada Tuhanlah mereka dihimpunkan.”*(QS.Al-An’am:38).

2. Pembinaan guru melalui penugasan kegiatan akademik

Etos kerja guru terbentuk dari kemampuan mereka menyelesaikan berbagai macam bentuk penugasan yang diberikan. Penugasan tersebut meliputi bidang kegiatan pengajaran, penelitian, bimbingan administrasi, dan pengabdian pada masyarakat. Dalam kegiatan akademik penugasan diberikan dengan meminta guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, yang diadakan oleh berbagai instansi terkait baik di dalam maupun luar sekolah.

3. Diskusi dengan Praktisi Pendidikan dan Pengadaan Pelatihan, Seminar, Workshop, dan Kegiatan Pengembangan diri lainnya

Pengembangan mutu sumber daya guru dibedakan menjadi dua, yakni mutu yang berasal dari dalam diri dan faktor luar. Pada mutu pribadi, guru dapat memperkaya pengetahuan, mengasah keterampilan, dan menerapkan sikap profesionalitasnya. Adapun mutu yang bersumber pada faktor luar diri berkaitan dengan upaya dari lembaga untuk memupuk dan meningkatkan jiwa profesionalisme yang dimiliki guru. Misalnya sekolah mendatangkan pembicara pakar pendidikan untuk memberikan suntikan ilmu pada guru terkait sikap profesionalisme berkelanjutan.

Sikap profesionalisme harus dimulai dari diri sendiri telah tertuang dalam Al-Qur’an Surah Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri*

memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS.Al-Hasyr:180)

4. Program Studi Lanjut

Program studi lanjut, merupakan fasilitas yang diberikan lembaga kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi sesuai dengan kualifikasi akademik.

5. Studi Banding

Studi banding (*comparison study*) adalah sebuah skema belajar yang diterapkan di lokasi dan lingkungan yang tidak sama. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan mutu, memperluas usaha, memperbaiki sistem, menentukan arah kebijakan baru, menyusun peraturan perundangan, dan lain-lain. Pada dasarnya, hal ini dilakukan untuk mengkomparasikan keadaan objek studi di tempat sendiri dengan kenyataan yang berada di tempat lain. Hasil dari studi banding disesuaikan dengan keadaan nyata di tempat saat ini, kemudian ditambahkan dengan strategi perencanaan maksimal mengenai alur program kerja yang akan dijalankan ke depan.

6. Supervisi

Supervisi berpengaruh pada peningkatan sistem kinerja guru. Berawal dari pelaksanaan supervisi, guru akan lebih mudah menganalisis kekurangan mereka ketika melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu, kepala sekolah bersama guru

dan supervisor eksternal dapat dipertemukan untuk membahas solusi yang tepat untuk mengatasi kelemahan tersebut.

Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Sumber daya Guru

1. Sebagai Edukator

Edukator menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam organisasi harus mampu merancang, mengelola, dan menerapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan keilmuan dan sikap profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya.

2. Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas memantau program pendidikan yang telah berjalan. Apabila ditemukan kendala atau permasalahan, maka kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan solusi yang tepat. Dalam perspektif modern, supervisi merupakan upaya untuk merevisi situasi belajar mengajar yang belum kondusif. Dengan istilah lain supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan yang ditujukan untuk guru dan pegawai sekolah lainnya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien..

3. Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader dapat diukur dari kemampuannya dalam menganalisis kepidian sebagai pemimpin, kepiawaian terhadap tugas dan fungsi tenaga kependidikan, pemahaman akan visi misi sekolah,

ketepatan dalam mengambil keputusan, dan kemampuan dalam menciptakan komunikasi yang baik.

4. Sebagai Manajer

Kepala sekolah dituntut untuk melakukan kegiatan pemeliharaan dan peningkatan profesi profesionalitas guru.

5. Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator diartikan bahwa sebagai pimpinan, ia harus paham alur admistrasi sekolah. Di mana admistrasi ini terdiri dari beberapa tahapan, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, kepegawaian dan lain-lain. Islam telah mengatur terkait administrator dalam proses administrasi, misalnya dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 282.

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah [179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apayang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalny atau

lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua orang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu."

6. Motivator

Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11 yaitu sebagai berikut.

Artinya: “*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah*[767]. *Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan* [768] *yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.* (Q.SAr-Ra’d:11)

7. Innovator

Hal ini tertuang dalam makna kontekstual Al Qur’an surat ke 22/AlHajh: 59 yaitu: Artinya: “*Sesungguhnya Allah akan memasukkan mereka ke dalam suatu tempat (syurga) yang mereka menyukainya. dan Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Penyantun*”.

Berdasarkan pemaparan tersebut jelas bahwa kebijakan mengembangkan mutu sumber daya guru diarahkan pada kecakapan untuk meningkatkan sikap profesionalitas secara berkelanjutan, kemampuan menjadi pembelajar sejati, menyusun karya ilmiah sesuai bidang keilmuannya, yakni pendidikan, dan menjalankan tugas lain sesuai tuntutan kompetensi profesional. tenaga kependidikan bertugas bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Hermawan, 2018). Hal tersebut

senada dengan penelitian milik (Suparto, 2016) bahwa pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Pengembangan tersebut dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui latihan dan pendidikan (Krismiyati, 2017).

PENUTUP

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dalam mengelola seluruh komponen yang ada di sekolah, maka kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan dapat mengembangkan mutu sumberdaya guru. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengembangkan mutu, kepala sekolah harus melibatkan semua guru dan karyawan serta komite sekolah sehingga program yang disusun mendapatkan dukungan dari semua pihak (*stakeholders*). Kebijakan mengembangkan mutu sumber daya guru diarahkan pada kecakapan untuk meningkatkan sikap profesionalitas secara berkelanjutan, kemampuan menjadi pembelajar sejati, menyusun karya ilmiah sesuai bidang keilmuannya, yakni pendidikan, dan menjalankan tugas lain sesuai tuntutan kompetensi profesional. Ada beberapa alternatif program yang dilaksanakan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu guru, diantaranya adalah membentuk kelompok kerja guru (POKJA guru), menugaskan dalam forum-forum akademik, supervisi, diskusi bersama ahli dan pemerhati pendidikan, memfasilitasi untuk studi lanjut dan studi banding, pengejawantahan nilai-nilai Islami, misalnya melakukan pengajian bersama,

berkontribusi positif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, tersedianya fasilitas yang mampu mewadahi kegiatan belajar mengajar, khususnya pemanfaatan teknologi informasi. Peranan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi lembaga sangat terikat dengan tanggung jawab sebagai pendidik, innovator, motivator, dan tugas akademik lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157–165.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>
- Andriani, D. E. (2012). Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan. *Manajemen Pendidikan*, 23(5), 395–402.
- Andriansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Chaniago, A. (2015). *Pemimpin & Kepemimpinan (Pendekatan Teori & Studi Kasus)*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Haris, A. (2015). *Buku Perkuliahan Kepemimpinan Pendidikan Paket 1 s/d 12*. Surabaya: IDB.
- Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–13.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1).
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Miles, M. B. dan A. M. H. (1992). *Qualitative Data Analisis*. London: Sage Publication.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurgiyantoro, B. (2010). *Penilaian Pembelajaran Sastra Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurjanto. (2012). *Pemberdayaan Tenaga pendidik Melalui Peningkatan Profesionalitas dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Media Wacana Press.
- RI, D. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (2015). Jakarta.
- Suparto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Kota Bengkulu. *An-Nizom*, 1(3), 275–285.
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Wattimena, R. A. (2012). *Menjadi Pemimpin Sejati Sebuah Refleksi Lintas Ilmu*. Jakarta: PT Evolitera.
- Widyasari, W., & Yaumi, Y. (2015). Evaluasi Program Pendampingan Guru SD

Dalam Implementasi Kurikulum.

Lentera Pendidikan, 17(2).