

Vol. III No. 1 Januari - Maret 2023

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK
DI SMA NEGERI 1 HUTABARGOT KAB. MADINA**

Rohimah, Nasrul Syakur Chaniago S.S, M.Pd, Dr.Nurika Khalila Daulay, M.A

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: rohimahpulungan93@gmail.com

ABTRACT

The purpose of this research is to find out the quality standards of teaching staff at SMAN 1 Hutabargo, to find out the program that has been made by the principal in improving the quality of teaching staff at SMAN 1 Hutabargot and to find out and describe the principal's strategy in improving the quality of teaching staff at SMAN 1 Hutabargot. SMAN 1 Hutabargot, and also to find out about the supporting and inhibiting factors in improving the quality of teaching staff at SMAN 1 Hutabargot. The results of the study obtained information, namely, in the quality standards of teaching staff there were educators with PNS status, only five of them were still honorary, with the strategy that had been prepared by the school principal, the program of activities had been carried out with the duties and responsibilities of each teaching staff and certainly there were factors obstacles and supporters but school principals and educators alike in overcoming this.

Keywords: *leadership, madrasa principal, competence, professional*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini berlatar belakang yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana standart mutu tenaga pendidik SMAN 1 Hutabargo, untuk mengetahui program yang telah dibuat oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di SMANutabargot dan untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMAN 1 Hutabargot, dan juga untuk menegetahui mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMAN 1 Hutabargot. Hasil penelitian mendapatkan informasi yaitu, dalam standar mutu tenaga pendidik terdapat tenaga pendidik yang berstatus PNS hanya lima orang dari sebagian masih honorer, dengan strategi yang telah disusun kepala sekolah program kegiatan telah dilaksanakan dengan tugas dan tanggung jawab masing- masing tenaga pendidik dan pastinya adanya faktor penghambat dan pendukung

Kata kunci: kepemimpinan, kepala madrasah, kompetensi, profesional.

1. PENDAHULUAN

Strategi ialah suatu keputusan yang diambil oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh anggota suatu lembaga dalam pencapaian tujuan. Pemimpin dalam suatu lembaga terutama lembaga pendidikan harus mampu merumuskan dan menentukan strategi lembaga, sehingga lembaga yang bersangkutan tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, akan tetapi tangguh melakukan penyesuaian dan perubahan yang diperlukan sehingga lembaga semakin meningkat efektifitas dan produktifitasnya untuk mewujudkan situasi demikian, pemimpin harus menguasai strategistrategi yang tepat dan sesuai bagi organisasi yang dipimpinnya. (Yasyakur, 2019)

Menurut undang-undang guru dan dosen Bab IV bagian kesatu pasal 8, guru wajib memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU No. 14 tahun 2005 tentang dosen dan guru mengemukakan, guru adalah pendidik professional. Untuk itu seorang guru dituntut memiliki standar kompetensi

tertentu, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional, agar dapat dikatakan professional. (Undang-undang guru dan dosen, UU RI No. 14 Th. 2005), 2008)

2. KAJIAN TOERI

A.Strategi Kepala Sekolah

1. .Pengertian Strategi

Menurut Supriono, Strategi adalah satu kesatuan rencana perusahaan atau organisasi yang perusahaan atau organisasi yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan selanjutnya pearch dan Robinson, menyatakan “strategi adalah rencana manajer yang berskala besar dan berorientasi Kepada masa depan untuk berinterkasi dengan lingkungan persaingan guna mencapai sasaran -sasaran perusahaan. (Amirullah, 2015)

Menurut Hax seperti yang dikutip Robson, strategi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan, dan tindakan yang berurutan dari sebuah organisasi menjadi sebuah kesatuan yang utuh. Masih menurut Hax, seperti yang juga dikutip Robson, esensi strategi bagi sebuah perusahaan/organisasi dan lembaga adalah untuk mencapai sebuah keberlangsungan jangka panjang dalam

hal keunggulan terhadap pesaing-pesaingnya dibidang yang mereka tekuni. Adapun manajemen strategis dari sebuah organisasi memiliki tujuan akhir, pengembangan nilai-nilai dalam setiap tingkatan *hirarkis* dan melintasi semua bidang dan batas-batas fungsional kewenangan.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”, kata “kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran. (Mataputun, 2018)

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guruguru. Ketiga

kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

3. Strategi Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Strategi kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini supaya guru mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan prestasi atas kinerjanya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai strategi-strategi dalam meningkatkan mutu pendidik, contoh kecilnya yaitu kepala sekolah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil terhadap guru maupun staf- stafnya.

B. Pengertian Mutu dan Tenaga Pendidik

1. Pengertian Mutu Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. (Mulyasa, 2013) Kata kualitas dari bahasa Inggris yaitu quality, kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa latin

qualitas yang masuk kedalam bahasa Inggris melalui Perancis Kuno, yaitu *qualite*. Pada kamus bahasa Inggris kata *quality* mempunyai arti suatu sifat atau atribut yang khas membuat beda dan memiliki sifat kebaikan tertinggi.

2. Konsep Mutu, Terdapat banyak pengertian tentang mutu atau kualitas. Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Sementara pengertian lain tentang mutu dikemukakan oleh para ahli dilihat dari sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut: Crosby mendefinisikan mutu kualitas adalah “*conformance to requirement*, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki kualitas apabila sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Standar kualitas meliputi bahan baku, proses produksi dan produksi jadi”. Elliot menyebutkan “mutu adalah sesuatu yang berbeda untuk orang yang berbeda tergantung pada waktu dan tempat atau dikatakan sesuai dengan tujuan (Zamroni, 2017)

3. Standar mutu tenaga pendidik Standar Mutu Tenaga Pendidik Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: “Standar Nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses,

kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala” (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2005).

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan

kompetensi sosial”. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2005)

4. Tugas dan Fungsi Guru

Guru memiliki tugas dan fungsi yang harus di laksanakan. Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal (39) menjelaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Ananda, 2018)

5. Meningkatkan Tenaga Pendidik

Peningkatan mutu pendidikan persekolahan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. (Himpunan Peraturan Perundang-

Undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, 2006)

Sekolah yang efektif adalah adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu dan teknologi, dan dengan adanya siswa yang mempunyai kemampuan baik dan mental kuat, maka ada pendidik (guru) yang terlibat didalamnya guna meningkatkan kemampuan siswa tersebut. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi bangsa dan negara. (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, 2006)

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah baik itu prestasi akademis dan non akademis, di butuhkan kompetensi sekolah yang sangat mumpuni. Dengan kompetensi tersebut apa yang diinginkan oleh masyarakat dan orang tua murid yakni tercapainya keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud, sehingga

sekolah dengan apa yang dimiliki dapat berjalan dari berbagai bidang. (sagala, 2009)

METODE PENELITIAN

A. Jenis Pendekatan Dan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif atau penelitian lapangan, yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan segala permasalahan yang terdapat di lapangan, ataupun penelitian yang memecahkan masalahnya dengan menggunakan data empiris. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yang dimana ini dilakukan untuk mendapatkan informasi berupa kata-kata, gambaran, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan secara langsung, apa adanya terkait fakta-fakta pada SMA Negeri 1 Hutabargot lombang.

Pendekatan studi kasus ini merupakan proses penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu suatu fenomena atau kejadian dalam konteks kehidupan nyata. Dalam hal ini peneliti berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

Pendekatan studi kasus ini merupakan proses penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu suatu fenomena atau kejadian dalam konteks kehidupan nyata. Dalam hal ini peneliti berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pada penelitian ini dimulai pada bulan januari tanggal 24 tahun 2022 hingga semua yang diperlukan dalam penelitian sudah terpenuhi dan didapatkan. Peneliti juga memilih lokasi penelitian sebagai tempat pemerolehan data lapangan dan informasi di SMA Negeri 1 Hutabargot Lombang.

Alasan peneliti memilih sekolah ini untuk lokasi penelitian karena ingin mengetahui lebih jelas. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 1 Hutabargot Kepala SMAN 1 Hutabargot.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data ini dilakukan pada

kondisi alamiah atau dilakukan secara natural. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, serta dokumentasi. (Mardalis, 2004)

1. Wawancara atau interview

Teknik wawancara merupakan cara mengumpulkan bahan-bahan keterangan yang dikerjakan dengan melakukan tanya jawab lisan, langsung, bertatap muka serta memiliki arah tujuan yang telah ditetapkan.

Pada teknik pengumpulan data dengan wawancara ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Sebelum wawancara dilakukan, pewawancara sebelumnya telah menyiapkan instrumen pedoman wawancara terlampir. selain itu wawancara menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, alat tulis, kamera (HP) yang memungkinkan wawancara berjalan lancar dan mulus. Adapun wawancara ini dilakukan dengan kepala sekolah, dan tenaga pendidik(guru) di sekolah SMA Negeri 1 Hutabargot.

2. Observasi

Observasi merupakan sebuah pengamatan yang dilakukan dari fenomena -fenomena yang sebenarnya yang telah diteliti. (Haarikunto, 2013)

Observasi juga bisa dikatakan sebagai pengamatan yang dilakukan dengan sengaja sistematis dengan melihat fenomena social dengan gejala-gejala spikis yang kemudia akan dilakukan pencatatan data.

kan dan dimana tempatnya

Observasi tidak tersruktur, merupakan observasi yang tidak disiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Dengan kata lain melakukan pengamatan secara bebas (Subagyo, 2015).

Adapun observasi yang peneliti gunakan adalah observasi terstruktur yang mana peneliti telah merancang apa yang akan di amati dan dimana tempat yang akan diteliti. Dengan secara langsung peneliti sudah siap dengan apa yang akan ia teliti. Instrument yang digunakan dalam Teknik observasi ini peneliti mengamati dan mencatat data yang ditemukan di lapangan tentang kebijakan yang ditetapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik di SMAN 1 Hutabargot. Dan instrument yang digunakan pada penelitian ini berupa Kamera (HP) dan alat tulis dan lembar *fieldnotes* (catatan lapangan).

3. Studi Dokumentasi

Teknik studi dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam teknik dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Adapun teknik ini digunakan peneliti untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah perkembangan sekolah di SMA Negeri 1 Hutabargot, bagaimana Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik sekolah di SMA Negeri 1 Hutabargot, dan instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa kamera (HP) dan lembar *blanko checklist*. (lembar *blanko checklist* terlampir).

D. Teknik Analisis Data

Analisis merupakan suatu proses penemuan pertanyaan, mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data kualitatif dalam hal ini dilakukan terhadap data yang berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa prosa kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk

mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya, sehingga memperoleh gambaran baru ataupun menguatkan suatu gambaran yang sudah ada dan sebaliknya.

Miles and Huberman dalam Meleong mengemukakan bahwa terdapat Langkah-langkah yang diterapkan dalam mengalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian (Syahrudin, 2007).

1. Reduksi Data Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penelitian yang sederhana, pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan-catatan hasil dari analisis data di lapangan.
2. Penyajian Data Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penyajian data diuraikan seluruh konsep yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian.
3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan
Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan kegiatan

penggambaran yang utuh dari objek yang diteliti atau konfigurasi yang utuh dari objek. Kesimpulan yaitu berisikan jawaban dari tujuan atau pembuktian hipotesis. Kesimpulan jumlahnya harus sesuai dengan tujuan. Kesimpulan-kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung, diverifikasi ini mungkin sesingkat pemikiran yang melintas pemikiran peneliti selama menulis dan merupakan suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, pada tahap sebelumnya verifikasi juga dilaksanakan untuk memeriksa..

E. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot. peneliti menemukan tenaga pendidik yang memiliki lulusan pendidikan dan jurusan yang dimiliki tenaga pendidik yang sebagian mengajar mata pelajaran yang bukan jurusannya dan mengajarkan dua mata pelajaran sekaligus dan Kepala sekolah, sebagai pemimpin sekolah yang bertanggung jawab dalam mengelola pendidikan, menghimpun, sebagai sumber dan penggerak bagi seluruh potensi secara optimal untuk menciptakan perubahan yang lebih efektif dan efisien.

Sejalan dengan hal tersebut menurut Departemen Pendidikan Budaya (Depdikbud 1983), berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39: 1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dan 2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Bahwa kepala sekolah di SMA Negeri 1 Hutabargot, mempunyai suatu tanggung jawab untuk menyusun program kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah ditugaskan kepadanya, maka sangat perlu dilaksanakan sebagai tanda kepala sekolah bertanggung jawab atas kerjanya. Tentunya untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tersebut sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Walaupun terkadang terdapat pendidik dan tenaga kependidikan bekerja diluar dari program kerjanya, itu karena seleksi alam yang dilaluinya, karena apa yang kita inginkan kadang diluar batas kendali kita. Kepala sekolah membuat rancangan program kerja tersebut untuk melihat bagaimana cara Pendidik dan tenaga kependidikan bekerja dan untuk melihat juga seberapa sanggup dia menjalankan atas arahan dari atasannya.

Menurut Mulyasa (2004: 98) Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus mampu melaksanakan pekerjaannya dan berperan sebagai pemimpin di sekolah. Dengan

demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, evaluator, motivator (EMASLIEM). Fungsi kepemimpinan

kepala sekolah adalah membantu orang-orang didalam masyarakat sekolah untuk merumuskan tujuan-tujuan, memperlancar proses belajar mengajar, membangun kinerja tenaga pendidik yang produktif, menciptakan iklim kepemimpinan, dapat tumbuh berkembang dan sebagai narasumber untuk pengajaran yang efektif.

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas yang harus dilaksanakan. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot, peneliti menemukan: kepala sekolah membuat rancangan perubahan strategi akan melakukan diskusi secara terbuka dengan melibatkan tenaga pendidik maupun staf lainnya ketika ada terkendala dalam seperti proses belajar dan kegiatan ekstrakurikuler maka dengan itu diskusi akan terlaksanakan

dan bapak kepala sekolah mempersilahkan agar sebagai tenaga pendidik untuk saling terbuka dalam hal proses belajar ini agar tercapai pada tujuan yang ingin dicapai dalam peningkatan mutu tenaga pendidik disekolah ini. Sebagai kepala sekolah juga tetap mengawasi kehadiran tenaga pendidik baik kehadiran dalam mengajar dan proses belajar didalam ruangan, dan keterlambatan tenaga pendidik hadir sekolah pastinya juga harus tepat waktu agar menjadi contoh untuk siswanya. Dan bapak kepala sekolah melakukan dengan adanya kunjungan kelas tersebut maka kepala sekolah akan mengetahui dimana letak kendala yang dipahami guru maupun peserta didik dalam proses belajar dikelas, peningkatan profesionalisme guru.

Setiap kepala sekolah harus memiliki strategi atau cara agar sekolah bisa mencapai tujuan. Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjuk untuk mencapai tujuan (goal) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan organisasi tersebut.

Mudlofir mengemukakan strategi yang dapat dilakukan kepala

sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, yaitu melalui pelaksanaan tugas; melalui respons; melalui pengembangan diri dan melalui dukungan sistem. Untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik upaya yang dilakukan adalah memadukan antara potensi mutu yang dimiliki tenaga pendidik dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Karena setiap pribadi memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing, maka upaya peningkatan mutu tenaga pendidik sebaiknya berfokus pada potensi kepribadian masing-masing.

Strategi yang dapat dipakai untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik sangat banyak, baik yang dilakukan di dalam sekolah seperti diskusi terbuka tenaga pendidik mata Pelajaran, seminar, diklat, maupun diluar sekolah misalnya studi lanjut dan program.

Mengenai tentang faktor penghambat dan faktor pendukung di SMA Negeri 1 Hutabargot, peneliti dapat temukan bahwa terdapat faktor penghambat dan faktor pendukung tersebut, Faktor penghambat dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu, ada dua faktor 2 faktor yang

pertama dengan faktor internal dan yang kedua faktor eksternal. Faktor internal tenaga pendidik diantaranya ialah tidak lain adanya motivasi diri dari tenaga pendidik, tidak adanya kesadaran tenaga pendidik, ketidakdisiplinan, rendahnya tingkat pendidikan tenaga pendidik. Sedangkan faktor eksternal yang menghambat tenaga pendidik adalah kurangnya sarana dan juga prasarana serta rendahnya partisipasi masyarakat sekitar.

Pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot pelaksanaannya terkadang terbentur dengan jadwal kegiatan tenaga pendidik dengan kegiatan yang ada di sekolah. Banyaknya tenaga pendidik yang juga terjebak pada rutinitasnya. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga tenaga pendidik lebih proaktif dalam mengikuti perkembangan. itulah kenapa kepala sekolah melakukan supervisi setahun sekali untuk melihat perkembangan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot dalam menjalankan seberapa mampu dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan karena siswa yang

berprestasi dan mampu bersaing dengan sekolah manapun adalah hasil dari kerja keras dari tenaga pendidik yang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Faktor penghambat tenaga pendidik ini yakni melawan rasa malas dalam diri sendiri untuk menjalankan proses pembelajaran, tidak memenuhi peraturan kedisiplinan waktu, tenaga pendidik juga tidak memiliki penyampaian metode yang kreatif terhadap peserta didik sehingga menimbulkan kejenuhan di saat belajar, terlalu banyaknya jam pelajaran yang dijalani oleh peserta didik sehingga menjadi sebuah tantangan bagi pendidik untuk memberi kekreatifan metode belajar, kurang memahami kurikulum yang di ampu, tidak dapat menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran

Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pasal 1 dan 4 yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, bangsa maupun Negara.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Standar Mutu Tenaga Pendidik kepala sekolah SMA Negeri 1 Hutabargot merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat meningkatkan dan membawa sekolah ke lembaga sekolah yang lebih unggul dan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan. Untuk dapat membangun sekolah yang lebih unggul tentu saja kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memotivasi tenaga pendidik agar dapat melakukan berbagai tugas dan fungsinya secara baik dan efektif. Kepala sekolah juga harus mampu bekerja sama dengan tenaga pendidik dan juga staf untuk dapat memperoleh dukungan eksternal bagi perubahan sekolah, kemudian dapat membuat prioritas perubahan. Dalam perkembangan

sekolah ini kepala sekolah juga melibatkan seluruh warga sekolah untuk dapat melakukan diskusi jika ada perubahan yang ingin dicapai, kepala sekolah juga menerima masukan-masukan yang diajukan guru maupun staf yang ada di sekolah ini.

2. Kepala sekolah sudah melaksanakan program kegiatan yang biasanya Memeriksa program satuan pelajaran guru dan persiapan yang menunjang proses belajar mengajar, kepala sekolah juga memeriksa daftar hadir tenaga pendidik baik Pns maupun non Pns. Dan mengadakan pertemuan rapat dinas mingguan untuk menelaah kembali kegiatan yang lalu dan menyiapkan segala sesuatu untuk pelaksanaan kegiatan minggu. Sebagai tenaga pendidik saya merasakannya perubahan yang dilakukan kepala sekolah ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot.
3. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Hutabargot dalam melaksanakan perencanaan strategi fungsi utama
 1. Yang harus dijadikan ialah dengan mengkoordinasikan proses

pendidikan dengan melakukan pertemuan ataupun rapat untuk dapat melakukan diskusi perencanaan sebuah strategi, untuk membuat menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat maka harus sesuai dengan konteks yang dihadapi, dalam pembuatan rencana strategi kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah yang bersangkutan seperti staf, dan juga guru. Untuk membuat rancangan perubahan strategi kepala sekolah SMA Negeri 1 Hutabargot akan melakukan diskusi secara terbuka dengan melibatkan guru maupun staf lainnya. Dan juga mendukung upaya yang dilakukan oleh staf dalam mewujudkan visi dengan memberikan sebuah pelatihan sehingga dapat membantu pertumbuhan keprofesionalnya.

4. Faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot ialah setiap tenaga Pendidik pasti mengalami beberapa kendala dalam melaksanakan tugasnya. Faktor penghambat dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu, dapat dihambat oleh 2 faktor yaitu dengan

Faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal tenaga

pendidik diantaranya ialah tidak lain adanya motivasi diri tenaga pendidik, tidak adanya kesadaran tenaga pendidik, ketidak disiplin, rendahnya tingkat pendidikan tenaga pendidik. Sedangkan faktor eksternal yang menghambat tenaga pendidik adalah kurangnya sarana dan juga prasarana serta rendahnya partisipasi masyarakat sekitar. Pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik pelaksanaannya terkadang terbentur dengan jadwal kegiatan tenaga pendidik dengan kegiatan yang ada di sekolah. Banyaknya tenaga pendidik yang juga terjebak pada rutinitasnya. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga tenaga pendidik lebih proaktif dalam mengikuti perkembangan. itulah kenapa kepala madrasah melakukan supervisi setahun sekali untuk melihat perkembangan tenaga pendidik dalam menjalankan seberapa mampu dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan karena siswa yang berprestasi dan mampu bersaing dengan sekolah manapun adalah hasil dari kerja keras dari tenaga pendidik yang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan juga hasil penelitian di atas, maka peneliti akan memberikan saran agar dapat memperbaiki standar Mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot antara lain:

1. Bagi kepala sekolah SMA Negeri 1 Hutabargot. Hendaknya lebih meningkatkan lagi strategi dalam meningkat mutu tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot. Dengan demikian strategi harus dapat memberikan gambaran yang jelas dan terarah apa yang perlu dan akan dilaksanakan oleh suatu organisasi. Strategi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan.
2. Bagi tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Hutabargot agar lebih meningkatkan standar mutu dan pembelajarannya lagi dan juga lebih memahami sifat dan juga karakter peserta didiknya. Untuk dapat meningkatkan standar mutu juga harus lebih sering untuk melakukan pengayaan dan juga pelatihan-pelatihan baik itu di dalam madrasah maupun di luar lingkungan sekolah.

3. Bagi peneliti, peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, baik ditinjau dari penentuan fokus penelitian, waktu pengumpulan data, keterbatasan dalam tehnik pengumpulan data, dan juga keterbatasan dalam membuat kontruksi penelitian, maka mengembangkan dan juga memperdalam kajian dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahmat, Abdul dan Syaiful Kadir, 2017, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu*, (Yogyakarta, Zahir Publishing)
- Munir, Abdullah, 2008, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media)
- Zahra, Aminatul, 2014, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media)
- Amirullah, 2015, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media)
- E. Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Baharun, Hasan Dan Zamroni, 2017, *MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard* (Akademia Pustaka)

- Soetopo, Hendiyat, 1982,, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara)
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), cet. 3
- Mardalis, 2004, *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Mulyasa, 2013, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Rosdijat, Nani, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, 2015.
- Subagyo, P Joko, 2015, *Metode Penelitian dalam teori dan praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
- Norma, Puspitasari, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Study Kasus SMK Batik 1 Surakarta*, Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta ISSN: 2442- 7942 Vol. 1 Nomor 1, 2015, h. 31
- Ananda, Rusydi, 2018, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan)
- Salim dan Syahrums, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Ciptaka Media)
- Stephen P. Mary dan Robbins Coutler, 1991, *Manajemen*, (Jakarta: Prenhallindo)
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono 2014,, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta)
- Haarikunto, Surahsimi, 2013, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Sagala, Syaiful. 2013, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta)
- Tim dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2008, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Sidiq, Umar Sidiq, 2018, *Etika Dan Profesi Keguruan*, (Stai Muhammadiyah Tulungagung)
- Undang-undang guru dan dosen, UU RI No. 14 Tb. 2005), (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)