



KINERJA KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Nurhayati Nurhayati¹, Abdul Mukti², Candra Wesnedi³, Slamet Munawar⁴, Maisah Maisah⁵

¹Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen di Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, email:nurhayatirazeq@gmail.com

²Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email:smk.muhammadiyah.btm@gmail.com

³Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email:chandra.penais@gmail.com

⁴Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email : munawar894@gmail.com

⁵Dosen Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email:maisahmaisah123@gmail.com

Corresponding Author: Nurhayati Nurhayati¹

Abstrak: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau penulisan artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang sebelumnya yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan penomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview kembali tentang mutu sekolah merupakan cerminan prestasi sekolah dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul. Tujuan penulisan artikel ini untuk membangun hipotesis guna untuk riset selanjutnya agar lebih berkembang. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran empirik tentang pengaruh kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, Peningkatan Mutu Pendidikan.

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, diwajibkan untuk melakukan riset dalam bentuk Skripsi, Tesis dan Disertasi untuk memenuhi tugas akhirnya sebagai mahasiswa. Begitu juga pula seorang dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan salah satu persyaratan bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada seluruh Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku hampir untuk semua level dan jenjang pendidikan baik strata satu (S1) berupa Skripsi, untuk mahasiswa strata dua (S2) berupa Tesis, dan untuk mahasiswa strata tiga (S3) berupa Disertasi.

Berdasarkan pengalaman empirik diatas banyak mahasiswa dan author yang kesulitan

dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan sangat di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan antar variabel dan membangun hipotesis yang sangat diperlukan pada pembahasan hasil penelitian. Artikel ini mereview kembali Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah untuk membangun hipotesis yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan?

KAJIAN TEORI

Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja atau sering juga disebut performance secara etimologis adalah *'the act of performing'* atau tindakan menampilkan, penampilan kerja, unjuk kerja, dan melaksanakan suatu pekerjaan atau perilaku kerja. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (Kependidikan et al., 2008)

Menurut Ivancevich dalam Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) patokan atau ukuran dalam menentukan tingkat kinerja kepala sekolah atau guru, berhubungan dengan beberapa hal yaitu: 1) Hasil, mengacu pada ukuran output; 2) Efisien, mengacu pada penggunaan sumber daya; 3) Kepuasan, mengacu pada pelayanan; 4) Keadaptasian, mengacu pada inovasi dan perubahan. Pendapat ini juga sejalan dengan Piet A. Sahertian dalam Direktorat Tenaga Kependidikan (2008), bahwa standar kinerja guru mengacu pada kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: 1) Bekerja dengan siswa secara individual; 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; 3) Pendayagunaan media pembelajaran; 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan 5) Kepemimpinan yang efektif. (Rukmana, 2008)

Dalam dimensi kelembagaan, terdapat untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat enam indikator, yaitu: Surat legalitas; Struktur organisasi sekolah; Sosialisasi; Perencanaan; Koordinasi; dan Pengendalian. Dimensi Kurikulum, Pembelajaran, dan Evaluasi, mencakup tiga indikator, yaitu: Modifikasi Kurikulum; Modifikasi Pembelajaran; dan Modifikasi Penilaian. Dimensi Kesiswaan, mencakup empat indikator, yaitu: Seleksi; Identifikasi dan Asesmen; Tindak Lanjut; serta Pengembangan Bakat Khusus. Dimensi Guru dan Tenaga Kependidikan, mencakup empat indikator, yaitu: Kualifikasi dan Kompetensi; Komitmen; Keberadaan Guru Pembimbing Khusus; dan Keberadaan Tenaga Terapis atau Ahli lain. Dimensi sarana dan prasarana sekolah, mencakup empat indikator, yaitu: Keberadaan Kelas Khusus; Sarana Pembelajaran; Aksesibilitas Fisik; dan Perpustakaan. Dimensi pembiayaan, mencakup tiga indikator, yaitu: Alokasi Pembiayaan; Dukungan Pembiayaan; dan Laporan Penggunaan Dana. Aspek-aspek ini akan digunakan sebagai kriteria dalam mengukur kinerja kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif di sekolah. (Mangkunegara & Prabu, 2003)

Untuk mengukur kinerja Kepala Sekolah, akan digunakan indikator manajemen sekolah dalam implementasi pendidikan inklusif yang terdiri atas aspek: 1) Kelembagaan; 2) Kurikulum; Pembelajaran; dan Penilaian; 3) Kesiswaan; 4) Sarana dan Prasarana; 5) Sumber Daya Manusia (SDM); dan 6) Keuangan. Seberapa banyak dan berkualitas dari setiap aspek terimplementasi di sekolah mengindikasikan tinggi rendahnya kinerja kepala sekolah dan guru dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif. (Wilson, 2012)

Dalam sebuah organisasi kepemimpinan memegang peranan penting pencapaian tujuan secara efektif. Seperti yang digambarkan Allah SWT tentang kisah nabi Yusuf as, sesuai dengan firman-Nya dalam Surah Yusuf yang artinya :

“Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".” (QS. Yusuf ayat 55) (Husein, 2020)

- a) Peduli terhadap bawahan, pemimpin dipilih atau diangkat untuk menolong yang mengalami kesulitan, membimbing yang menyimpang, dan menunjukkan jalan bagi yang tersesat. Allah SWT berfirman dalam Surah At-Taubah yang artinya :
“Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin”. (Q.S. Al-Taubah : 128) (Husein, 2020)
- b) Inspiratif, pemimpin Islami harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat menimbulkan rasa optimis terhadap pengikutnya.
- c) Sabar, seorang pemimpin Islami haruslah mampu bersikap sabar dalam menghadapi segala macam persoalan dan keterbatasan serta tidak bertindak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan.
- d) Rendah hati, pemimpin Islami perlu memiliki sikap rendah hati, dengan tidak suka menampakkan kelebihannya (riya) dan menjaga agar tidak merendahkan orang lain.
- e) Musyawarah, pemimpin yang Islami haruslah mencari dan mengutamakan cara-cara dan jalan musyawarah untuk memecahkan setiap persoalan yang dihadapi. (Engkoswara & Komariah, 2010)

(Mullins, 2015) menyampaikan masih ada beberapa variabel lain yang mendasari efektivitas kepemimpinan, yaitu: 1) Karakteristik kepemimpinan, 2) Jenis kekuasaan pimpinan, 3) Karakteristik bawahan, 4) Hubungan antara pimpinan dengan kelompok, 5) Jenis dan sifat organisasi, 6) Jenis tugas yang dapat dicapai, 7) Teknologi, 8) Struktur organisasi dan sistem manajemen, 9) Jenis masalah dan sifat keputusan pemimpin, 10) Sifat dan pengaruh lingkungan eksternal, 11) Struktur sosial dan budaya organisasi, 12) Serta Pengaruh budaya nasional. (Patras, 2017) menjelaskan perilaku kepemimpinan merupakan titik tolak teori kepemimpinan perilaku awal berpusat pada perilaku pemimpin dan bukan pada karakteristik kepribadian. Diyakini bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi pad efektivitas kelompok kerja baik guru maupun tenaga kependidikan.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin instruksional berfokus pada kualitas pengajaran di sekolah dengan terus melakukan peningkatan yang memungkinkan seluruh warga sekolah baik dari guru maupun tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin karena hal ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap hasil belajar siswa sehingga meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. (Sutrisno et al., 2010)

Menurut Mulyasa ada tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mensukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, (1) Keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, (2) Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, (3) Keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. (Mulyasa, 2014)

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif lebih mendasar pada tugas yang akhirnya akan menghasilkan penilaian yang positif terhadap keberhasilan kerja. Selain itu, kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif mendasar pada orang dan menempatkan guru, staf administrasi, tenaga kependidikan dan siswa pada proporsinya masing-masing, berpengaruh pada efektivitas kerja lebih baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif juga seharusnya mewujudkan orientasi pada tugas dan memandang guru, staf administrasi, serta siswa merupakan bagian penentu keberhasilan pendidikan. (Hidayah, 2016)

Berdasarkan uraian pendapat para pakar di atas maka yang dimaksud dengan efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan Kepala Sekolah untuk mendorong semua

warga sekolah agar dapat berkembang dan melaksanakan kewajiban dalam menyelesaikan tugas dengan membangun keharmonisan di antara warga sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Efektivitas kepemimpinan dapat diukur melalui dimensimobilisasi, membangun partisipasi, menciptakan harmoni dan mengembangkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan. (Yulisetyawati et al., 2018)

Disiplin Kinerja Guru

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengatakan bahwa disiplin adalah ketaatan / kepatuhan kepada peraturan / tata tertib dan sebagainya. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. (Kbbi, 2016) Sedangkan menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Syahrul & Yuniarni, 2020)

Menurut As. Munandar disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Sun Tzu segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti apabila tidak didukung dengan disiplin para pelaksanaannya. (Bahrodin, 2007)

Menurut Aritonang mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Syukri, 2014)

Alma (2003) disiplin merupakan suatu sikap patuh tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. (Alma et al., 2003)

Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. (Husna, 2017)

Handoko menyatakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar keorganisasian adalah definisi dari disiplin. Disiplin merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar bisamenerapkan standar dan tata tertib yang diberlakukan sehingga dapat mencegah penyelewengan kerja. Disiplin juga diartikan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dalam sebuah tim kerja pada suatu organisasi dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan yang maksimal. (Turangan, 2017)

Disiplin kerja mempunyai arti penting bagi perusahaan/lembaga, dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan maka akan menjadikan sebuah lembaga lebih maju, karena karyawan yang memiliki disiplin dalam melaksanakan pekerjaan akan mampu menyelesaikan tugas yang ada dalam lembaga tersebut, meskipun tidak secara langsung terlihat menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu seorang karyawan akan mampu lebih baik melaksanakan pekerjaannya. (Komariah & Triatna, 2006)

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Keith Davis adalah sikap dan tingkah laku guru dalam mematuhi semua pedoman yang ada serta peraturan yang menjadi ketetapan untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja, dalam hal ini guru juga merupakan seorang

karyawan. (Sutedjo & Mangkunegara, 2013)

Peningkatan Mutu Pendidikan

Mutu dalam pendidikan adalah sebuah jasa layanan, dimana fokus utamanya adalah terletak pada peserta didik, sehingga mutu seyogyanya mampu memenuhi kebutuhan dan harapan berbagai pihak. Mutu pendidikan berkembang seiring dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi. Sebagai lembaga pendidikan formal, sangat ditekankan kepada sekolah dalam prosesnya harus adanya peningkatan mutu pendidikan yang terprogram dengan baik. Hal ini sebagai jawaban atas kebutuhan dan dinamika masyarakat yang terus berkembang, sehingga peningkatan mutu sumber daya manusia mampu terwujud dengan baik melalui pelaksanaan pendidikan. Karakteristik keseluruhan atas jasa yang ditunjukkan dengan kemampuan dalam memberi kepuasan terhadap kebutuhan yang diminta konsumen adalah pengertian mutu secara umum. Dalam ranah pendidikan, pengertian mutu tercakup pada input, proses, dan output pendidikan. (Harisman et al., 2018)

Mutu pendidikan adalah kemampuan pemanfaatan sumber-sumber pendidikan sebagai upaya meningkatkan kompetensi belajar semaksimal mungkin oleh lembaga pendidikan. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) merupakan keseluruhan bagian fungsi manajemen pendidikan, yang mengemban amanat tugas dalam mengevaluasi standar mutu sebagaimana yang telah ditetapkan dalam kebijakan. Fokus kegiatan SPMP adalah dalam meningkatkan mutu secara terus menerus dengan cara mengevaluasi mutu sistem pendidikan, kinerja lembaga pendidikan, serta mutu program studi. SPMP merupakan alat kebijakan yang dipandang mampu menjadikan efektif implementasi kebijakan dalam meraih akuntabilitas satuan pendidikan terhadap lingkungan masyarakat luas. (Juliantoro, 2017)

Upaya dalam meningkatkan mutu sebuah sekolah ada lima faktor utama yaitu, 1) bagaimana Kepala Sekolah memimpin; 2) siswa sebagai pusat; 3) peran serta guru; 4) kurikulum yang dinamis; 5) jaringan kerjasama yang luas. Kepala Sekolah harus menguasai dan memahami visi dan misi kerja secara jelas, bekerja dengan sungguh-sungguh, motivasi kerja tinggi, ikhlas dalam bekerja, memberikan layanan yang maksimal, serta disiplin kerja yang kuat. Strategi yang biasa diterapkan adalah memposisikan peserta didik sebagai pusat belajar, sehingga kompetensinya dapat digali, dengan demikian sekolah bisa mengetahui potensi peserta didik. (Danim, 2007)

Mempersiapkan tenaga profesional dibutuhkan pendidikan yang menghasilkan lulusan dengan prestasi belajar tinggi. Mutu lulusan sangat penting diperhitungkan, sehingga pendidikan sebagai ujung tombak pencetak tenaga profesional pegang peran penting. (L. H. Nurhayati & Rosyadi, n.d.)

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan selain menyiapkan tenaga yang profesional juga dibutuhkan media pembelajaran agar tujuan pembelajaran tercapai dengan dengan baik. Tujuan pembelajaran bisa tidak tercapai karena menggunakan media pembelajaran yang tidak sesuai. Selain menyesuaikan dengan materi bahan ajar, penggunaan media juga perlu memperhatikan tujuan pembelajaran, jumlah peserta didik dan sarana prasarana yang digunakan disekolah tersebut. (Safitri, 2021)

Mutu pendidikan sangat dibutuhkan dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan semakin lama semakin maju dengan munculnya ilmu-ilmu baru yang pada akhirnya memunculkan pula sub-sub ilmu pengetahuan baru bahkan ke arah ilmu pengetahuan yang

lebih khusus lagi seperti spesialisasi-spesialisasi. (N. H. Nurhayati, 2021)

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Volume 8 Nomor 2 Juli - Desember 2020	Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar	Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Guru (X2) terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Y)	Pengaruh Profesionalisme (X1) Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar (Y)
2	Desember 2020	Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru	Faktor yang mempengaruhi Disiplin Guru (X1) dengan Kinerja Guru (Y)	Pengaruh Profesionalisme Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)
3	Desember 2017	Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perspektif Manajemen Mutu Terpadu Studi Kasus Di Sdud Bumi Kartini Jepara	Faktor yang memperngaruhi Peran Kepala Sekolah (X1) Dalam Peningkatan Mutu (Y)	Peran Kepala Sekolah (X1) Dalam Perspektif Manajemen Mutu (Y)

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (library research). Mengkaji teori atau hubungan antar variabel dari buku-buku dan jurnal, baik secara *offline* dipergustakaan dan secara *online* yang bersumber dari mendeley, scholar google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif maka kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif, sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu, bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Limakrisna & Ali, 2016).

Selanjutnya dibahas lebih mendalam pada bagian yang berjudul "Pustaka Terkait" (Related Literature) atau Kajian pustaka ("Review of Literature"), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Subronto et al., 2021).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah untuk meningkatkan Mutu Pendidikan

Suatu organisasi atau sekolah untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya, akan sukses apabila organisasi tersebut dapat menjalankan fungsi manajemen dengan baik diantaranya dapat berupaya mengorganisir, memberikan pengarahan kerja, mengkoordinasi dalam usaha untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan, serta mampu menjalankan pengawasan implementasi kerja yang diawasi oleh Kepala Sekolah. (N. Nurhayati, 2021).

Salah satu tugas yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, Kepala Sekolah dalam

menjalankan kepemimpinannya hendaknya berorientasi atau fokus pada pembelajaran. Pemimpin belajar dalam melaksanakan tugasnya ditujukan pada aspek kurikulum, PBM, penilaian hasil belajar, pengembangan guru, menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan yang memungkinkan guru dan murid bisa melaksanakan pembelajaran dengan baik. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan pembelajaran diperlukan seperangkat kompetensi, yaitu merumuskan tujuan pembelajaran, mengarahkan dan membimbing pengembangan kurikulum, melakukan perbaikan PBM, mengevaluasi kinerja guru, profesionalisme guru dan mengembangkannya, membangun komunitas pembelajaran serta melakukan perbaikan berkesinambungan dan membangun komunitas pembelajar. (Herawan, 2017b)

Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berpengaruh terhadap : Pertama, peran sebagai perencanaan mutu Kepala Sekolah dilakukan dengan koordinasi kepada seluruh staf karyawan dan juga dewan guru dalam melakukan kegiatan, melibatkan seluruh komponen, menjelaskan tujuan yang akan dicapai, membentuk panitia-panitia, mengadakan monitoring dan mengadakan musyawarah sebelum melakukan kegiatan. Kedua, peran sebagai pengendalian mutu yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah mengadakan evaluasi kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan target, mengadakan rapat bulanan, menetapkan standar khusus dalam kinerja, memberikan reward dan punishment, memberikan arahan kepada pegawai, meminta laporan setelah kegiatan dan selalu memberikan motivasi kepada staf karyawan maupun dewan guru. Ketiga, peran sebagai perbaikan mutu oleh Kepala Sekolah yaitu dengan mengadakan perbaikan terus menerus, mengadakan supervisi setiap semester, memberikan pelatihan dan pendidikan kepada guru dan pegawai, mengadakan bimbingan belajar siswa pada jam luar sekolah dan bekerja sama dengan orang tua murid.

2. Pengaruh Disiplin Kinerja Guru untuk meningkatkan Mutu Pendidikan

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya (Nurlindah et al., 2020).

SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik (Nurlindah et al., 2020).

Disiplin guru dalam bekerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran. Namun bertolak belakang dengan kenyataannya yang ada yakni masalah disiplin kerja sering terabaikan dan terlupakan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain diantaranya yaitu 1) Kedatangan ke sekolah terlambat, 2) Tidak berada di sekolah pada jam kerja, 3) Menunda pekerjaan, 4) Pulang sebelum waktunya. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir sehingga secara tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerja guru. (Enni et al., 2013)

Kinerja seorang guru juga erat kaitannya dengan keprofesionalan guru dalam mengajar. Guru yang profesional sebagaimana disebutkan dalam UU Pasal 20 No. 14 Tahun 2005, guru berkewajiban sebagai berikut: 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2)

Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. (RI, 2019)

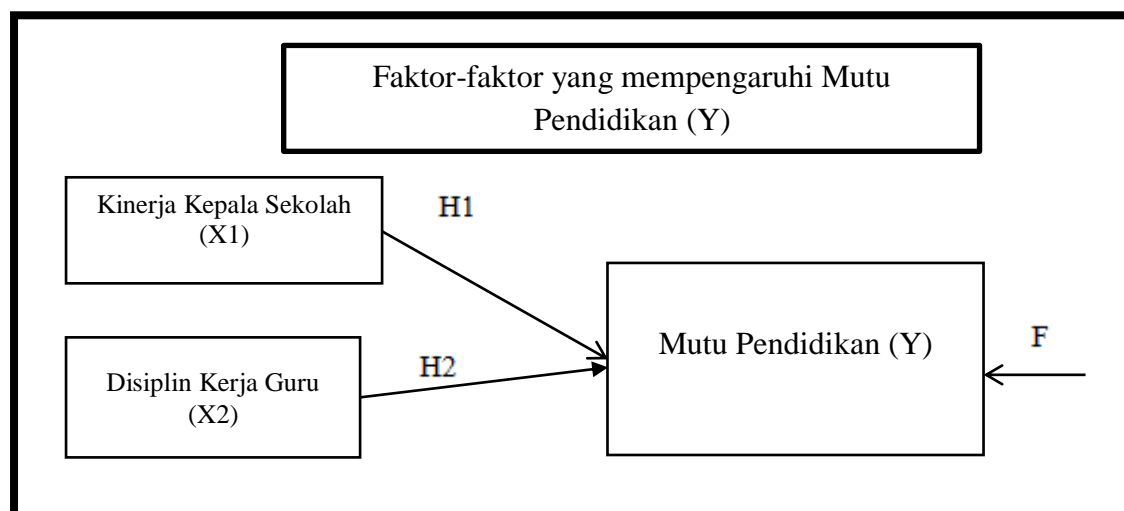
Guru yang profesional akan mencerminkan sosok keguruannya dengan memiliki sebuah wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya dalam melaksanakan amanahnya. Guru yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan guru yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimilikinya sebaik mungkin. (Kristiawan et al., 2018)

Profesionalisme guru sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kinerja seorang guru dapat dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa. (Yantara et al., 2015)

Maka pengaruh disiplin kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat banyak, baik ketika proses kegiatan belajar mengajar di kelas, prestasi akademik siswa atau kemajuan untuk sekolah. Ini semua dapat terwujud jika guru sudah profesionalisme dalam melaksanakan amanahnya dan disiplin serta harus ada control dari Kepala Sekolah.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah kerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: *Conceptual Framework*

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: *Kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.*

Artikel ini membahas faktor-faktor mempengaruhi kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain Dari 3 faktor ini yang mempengaruhi

mutu pendidikan, masih banyak faktor lain lagi berdasar riset sebelumnya di antaranya adalah:

- 1) Kinerja Kepala Sekolah : (Anjar et al., 2020), (Herawan, 2017a), (Matondang & Syahril, 2021), (Suhardiman, 2011).
- 2) Disiplin Kerja Guru : (Dewi & Khotimah, 2020a), (Dewi & Khotimah, 2020b), (Wahyudi et al., 2012), (Nugraheni & Rahmayanti, 2016).
- 3) Mutu Pendidikan : (Aziz, 2015), (Fitrah, 2017), (Saifulloh et al., 2012), (Sudarsana, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat di di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kinerja Kerja Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.
2. Disiplin Kerja Guru berpengaruh terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan, selain Kinerja Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru pada semua tipe dan level organisasi atau pendidikan. Oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan selain yang variabel yang sudah di teliti pada artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alma, M. H., Mavi, A., Yildirim, A., Digrak, M., & Hirata, T. (2003). Screening chemical composition and in vitro antioxidant and antimicrobial activities of the essential oils from *Origanum syriacum* L. growing in Turkey. *Biological and Pharmaceutical Bulletin*, 26(12), 1725–1729.
- Anjar, A., Siregar, M., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 26.
- Aziz, A. (2015). Peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 1–13.
- Bahrodin, M. (2007). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pengadilan negeri Purworejo. *Program Pascasarjana Universitas Jenderal Sudirman*.
- Danim, S. (2007). *New Vision of School Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020a). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020b). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279–294.
- Engkoswara, A. K., & Komariah, A. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Enni, E., Djasmu, S., & Sowiyah, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 1(1).
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Harisman, Y., Kusumah, Y. S., & Kusnandi, K. (2018). Teachers' reflections on students'

- mathematical problem solving in junior high school. *Journal of Physics: Conference Series*, 1088(1), 12011.
- Herawan, E. (2017a). Kinerja Kepala Sekolah sebagai Instructional Leader. *PEDAGOGIA*, 13(3), 167–172.
- Herawan, E. (2017b). Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Instructional Leader. *PEDAGOGIA Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(3), 167. <https://doi.org/10.17509/pedagogia.v13i3.6002>
- Hidayah, N. (2016). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Husein, A. (2020). Al-Qur'an Di Era Gadget: Studi Deskriptif Aplikasi Qur'an Kemenag. *Jurnal Studi Al-Qur'an*, 16(1), 55–68.
- Husna, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 6(2).
- Juliantoro, M. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah*, 5(2), 24–38.
- Kbbi, K. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). *Kementerian Pendidikan Dan Budaya*.
- Kependidikan, D. T., Mutu, D. J. P., Kependidikan, P. D. T., & Nasional, D. P. (2008). Penulisan Modul. *Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional*.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2006). *Visionary leadership menuju sekolah efektif*.
- Kristiawan, B., Santoso, B., Wijayanta, A. T., Aziz, M., & Miyazaki, T. (2018). Heat transfer enhancement of TiO₂/water nanofluid at laminar and turbulent flows: A numerical approach for evaluating the effect of nanoparticle loadings. *Energies*, 11(6), 1584.
- Limakrisna, N., & Ali, H. (2016). Model of customer satisfaction: Empirical study at fast food restaurants in bandung. *International Journal of Business and Commerce*, 5(6), 132–146.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Matondang, L., & Syahril, S. (2021). Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4094–4101.
- Mullins, D. R. (2015). The surface chemistry of cerium oxide. *Surface Science Reports*, 70(1), 42–85.
- Mulyasa, E. (2014). *Guru dalam implementasi kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277–293.
- Nurhayati, L. H., & Rosyadi, K. I. (n.d.). DETERMINASI MINAT BELAJAR DAN SIKAP TERHADAP PRESTASI BELAJAR MELALUI KREATIVITAS MAHASISWA. *Idea*, 3, 1503.
- Nurhayati, N. (2021). Manajemen POACH pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Pembelajaran Luring di SDII Luqman Al Hakim Batam. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 381–394.
- Nurhayati, N. H. (2021). Filsafat Ilmu Peranan Filsafat Ilmu Untuk Kemajuan Perkembangan Ilmu Pengetahuan. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 345–358. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v13i2.409>
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen*

- Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Patras, Y. E. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 8–14.
- RI, K. P. N. (2019). *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Rukmana, A. (2008). Kualitas kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1).
- Safitri, W. (2021). PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA FLASHCARD TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN BAHASA ARAB KELAS II DI SDI INTEGRAL LUQMAN AL HAKIM 02 BATAM. *JURNAL AS-SAID*, 1(2), 52–59.
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H. (2012). Strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 5(2), 206–218.
- Subronto, S., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SISTEM PENDIDIKAN, PENGELOLAAN PENDIDIKAN, DAN TENAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 24–34.
- Sudarsana, I. K. (2016). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upayapembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14.
- Suhardiman, B. (2011). STUDI KINERJA KEPALA SEKOLAH (Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Kepala SMP Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sekolah Di Kabupaten Garut. *Penelitian-Pendidikan*, 472.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syahrul, & Yuniarni. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26(November), 316–340. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengelolaan+lembaga+pendidikan+nonformal&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DpFwiz37IOqwJ
- Syukri, S. H. A. (2014). *Penerapan Customer Satisfaction Index (CSI) dan analisis gap pada kualitas pelayanan Trans Jogja*.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1–8.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Yantara, N., Bhaumik, S., Yan, F., Sabba, D., Dewi, H. A., Mathews, N., Boix, P. P., Demir, H. V., & Mhaisalkar, S. (2015). Inorganic halide perovskites for efficient light-emitting diodes. *The Journal of Physical Chemistry Letters*, 6(21), 4360–4364.
- Yulisetyawati, A. A., Burhanuddin, B., & Zulkarnain, W. (2018). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37–44.