

# HASIL CEK\_13. Edukatip1261

*by Mp 13. Edukatip1261*

---

**Submission date:** 01-Apr-2023 09:42AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2052606371

**File name:** 13. Edukatip1261-4923-2-PB.pdf (581.34K)

**Word count:** 3844

**Character count:** 24289



Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021 Halm 3269 - 3276

**EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN**

Research & Learning in Education

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>



## Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru sebagai Basis Pencapaian Mutu Pendidikan

Dedy Setyawan<sup>1</sup> Achadi Budi Santosa<sup>2✉</sup>,

Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia<sup>1,2</sup>

E-mail : [setyawandedy02@gmail.com](mailto:setyawandedy02@gmail.com)<sup>1</sup>, [budi.santosa@mp.uad.ac.id](mailto:budi.santosa@mp.uad.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Kepala sekolah dan guru menjadi komponen sentral bagi pengembangan mutu pendidikan, peran dan kepemimpinannya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur penilaian kompetensi kepala sekolah dan guru serta hubungan dengan pengembangan mutu sekolah. Responden dalam penelitian ini meliputi 9 kepala sekolah dan 41 orang guru yang merupakan pendidik bersertifikat. Data angket dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan diukur menggunakan SPSS. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan kompetensi kepala sekolah dan guru termasuk dalam kategori baik yang ditunjukkan oleh: (1) kompetensi kepribadian dan sosial 65% kategori baik, (2) kompetensi kepemimpinan 62% kategori baik, (3) kompetensi pengembangan sekolah 64% kategori baik, (4) kompetensi sumber daya 61% kategori baik, (5) kompetensi kewirausahaan 59% kategori baik, (6) kompetensi supervisi pembelajaran dengan kategori baik 55%. Penilaian kompetensi guru dengan hasil; (1) kompetensi pedagogik 65% kategori baik, (2) kompetensi kepribadian 64% kategori baik, (3) kompetensi sosial 69% kategori baik, (4) kompetensi profesional 60% kategori baik. Secara umum potret kompetensi kepala sekolah dan guru ini cukup baik untuk memetakan potensi sumber daya sekolah sebagai landasan penerapan kebijakan mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** penilaian, kompetensi kepala sekolah, kompetensi guru, mutu pendidikan

### Abstract

*Principals and teachers are central components for the development of the quality of education, their roles and leadership are very decisive in achieving school goals. This study aims to measure the competency assessment of principals and teachers and the relationship with the development of school quality. Respondents in this study included 9 principals and 41 teachers who are certified educators. Questionnaire data were analyzed using descriptive statistics and measured using SPSS. The results of research in the field show that the competencies of principals and teachers are included in the good category as indicated by: (1) personality and social competence 65% good category (2) leadership competence 62% good category (3) school development competence 64% good category (4) resource competence 61% good category (5) entrepreneurial competence 59% good category (6) learning supervision competence with good category 55%. Teacher competency assessment with results; (1) pedagogic competence 65% good category (2) personality competence 64% good category (3) social competence 69% good category (4) professional competence 60% good category. In general, this portrait of the competence of principals and teachers is good enough to map the potential of school resources as a basis for implementing education quality policies.*

**Keywords:** assessment, principal competence, teacher competence, education quality

Copyright (c) 2021 Dedy Setyawan, Achadi Budi Santosa

✉ Corresponding author

Email : [budi.santosa@mp.uad.ac.id](mailto:budi.santosa@mp.uad.ac.id)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1261>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 3 No 5 Tahun 2021

p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071

## PENDAHULUAN

Kualitas sekolah tidak akan berkembang dengan baik, jika tidak didukung oleh seluruh elemen sekolah termasuk guru dan kepala sekolah dalam mengelola sekolah agar memenuhi standar yang telah ditetapkan menuju ke arah yang lebih baik (Bush & Sargysan, 2020). Peran kepala sekolah dalam penyelenggaraan pembelajaran sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pratama et al., 2020). Hal ini dapat dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pembiayaan, pengendalian, penilaian dan pemanfaatan seluruh sumber daya sekolah termasuk guru (Taufan et al., 2021).

Beberapa penelitian menjelaskan tentang pentingnya memberikan perhatian kepada aspek perencanaan yang perlu dilakukan oleh setiap kepala sekolah sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Namun ada beberapa penelitian yang berasumsi bahwa beberapa model perencanaan kegiatan mungkin tidak dapat dipenuhi secara realistis karena faktor lingkungan (George et al., 2019). Ada kebutuhan untuk menemukan manajemen yang lebih tepat di sekolah dengan cara yang lebih realistis (Hay & Hodgkinson, 2006). Konsep manajemen yang sesuai dengan keberagaman bentuk kegiatan bertujuan agar implementasinya lebih mudah diartikulasikan pada bidang-bidang sosial. Sayangnya banyak sekolah yang mengabaikan aspek penilaian, supervisi pimpinan dan evaluasi. Uji kompetensi atau penyegaran melalui *workshop* kepala sekolah dan guru yang jarang dilakukan disinyalir menjadi salah sebab sekolah kehilangan arah dalam memetakan kompetensi kepala sekolah dan guru. Padahal terwujudnya kepemimpinan kepala sekolah yang baik juga dapat mendorong terwujudnya sekolah yang efektif baik dalam prestasi akademik maupun non akademik (Taufan et al., 2021).

Penelitian ini mencoba memberikan alternatif dalam memetakan kompetensi guru dan kepala sekolah sebagai upaya untuk memberikan basis data yang relevan guna menyusun strategi pengembangan dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di Kecamatan Tempel. Dibandingkan penelitian sebelumnya yang lebih menonjolkan pada tindakan manajerial (Johnston & Brennan, 1996; Kabeyi, 2019; West et al., 2000; George et al., 2019; Ropianto et al., 2017), penelitian ini lebih fokus pada aspek persiapan dengan menawarkan sarana peta kompetensi kepala sekolah dan guru yang sangat penting guna mendukung penyusunan strategi pengembangan mutu pendidikan.

Kecamatan Tempel memiliki 34 sekolah yang terdiri dari: 20 SD negeri, 10 SD swasta yang dikelola oleh yayasan Muhammadiyah dan 4 Madrasah Ibtidaiyah atau MI. Sekolah Muhammadiyah pada umumnya memiliki kompetensi yang cukup baik yang tidak kalah dengan sekolah negeri, dan sebagian besar guru telah memiliki sertifikat kompetensi. Jumlah semua guru di Kecamatan Tempel sebanyak 319 orang, terdiri dari 198 guru PNS, 121 guru Non-PNS. Sedangkan guru di sekolah Muhammadiyah ada 27 guru PNS dan 81 guru Non-PNS, untuk sekolah negeri 171 guru PNS dan 40 guru Non-PNS. Dari jumlah tersebut guru laki-laki sebanyak 101 orang dan guru perempuan 218 orang. Di Kecamatan Tempel sekolah-sekolah Muhammadiyah merupakan sekolah favorit yang banyak disukai dan diminati oleh masyarakat. Jumlah siswa yang selalu berlebih dibandingkan sekolah negeri maupun swasta lainnya menunjukkan bukti kecintaan masyarakat pada sekolah tersebut, walaupun masyarakat harus membayar dengan biaya yang tidak murah dibandingkan dengan sekolah negeri yang gratis. Sekolah Muhammadiyah juga selalu masuk peringkat terbaik pada tingkat kecamatan bahkan tidak sedikit yang masuk ke tingkat kabupaten maupun propinsi. Dalam sepuluh tahun terakhir selalu masuk dalam sepuluh besar peringkat sekolah yang memiliki kelulusan dan prestasi yang sangat baik, bahkan tahun 2017 meraih prestasi nilai ujian nasional terbaik.

Peningkatan kompetensi guru dan kepala sekolah menjadi upaya yang sangat strategis dalam mendukung kegiatan sekolah mencapai kualitas akademik yang telah direncanakan. Kompetensi guru dan kepala sekolah juga merupakan salah satu target utama dalam pembinaan pendidikan yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan, sebagai **1** yang diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan **Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah**.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kompetensi kepala sekolah dan guru sebagai sarana pemetaan guna peningkatan mutu pendidikan khususnya pada tingkat pendidikan dasar. Penelitian dilakukan pada 10 (sepuluh) sekolah dasar yang berada di Kecamatan Tempel, Sleman, Yogyakarta pada periode tahun 2020/2021. Populasi meliputi 9 kepala sekolah dan 116 guru yang terdiri dari PNS dan non PNS di 10 sekolah Muhammadiyah. Dari 10 kepala sekolah hanya diteliti 9 karena 1 sekolah kosong tanpa kepala sekolah sehingga tidak dapat dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* (Sugiono, 2016), sebagai teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang merupakan pendidik bersertifikat yang berjumlah 41 guru dan 9 kepala sekolah, baik PNS maupun non PNS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini sebagai bahan kajian *data crossing* untuk kepentingan cek validitas, terutama dokumen pelaksanaan PKG, kurikulum sekolah dan dokumen lain yang diperlukan. Skala yang digunakan dalam penilaian ini menggunakan skala Likert (Nemoto & Beglar, 2014).

Penilaian kompetensi yang dilakukan adalah; (1) mengidentifikasi langkah-langkah penting yang diperlukan atau yang akan mempengaruhi hasil; (2) menuliskan perilaku keterampilan khusus yang penting untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil akhir; (3) membuat kriteria yang akan diukur dalam jumlah yang tidak terlalu banyak sehingga semua kriteria dapat diamati; (4) menetapkan kriteria kemampuan yang akan diukur berdasarkan kemampuan pengamat; (5) mengurutkan kriteria yang akan diukur berdasarkan urutan yang dapat diamati; (6) memeriksa kembali dan membandingkan dengan hasil kriteria kemampuan yang dibuat oleh orang lain. Pengujian validitas butir-butir instrumen diujikan pada instrumen yang sama. Dalam pengujian validitas masing-masing butir instrumen digunakan analisis dengan rumus korelasi *product moment pearson* (Sukamto & Pardjono, 2016). Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, jika diperoleh korelasi masing-masing faktor dengan besaran 0,3 ke atas maka dapat dikatakan faktor tersebut kuat, dan dapat dikatakan konstruksi validitasnya baik. Pengujian validitas instrumen menggunakan aplikasi SPSS-21. Selain valid, instrumen juga memenuhi standar reliabilitas. Instrumen reliabel karena telah dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Penilaian Kinerja Kepala Sekolah:

Penilaian kompetensi kepala sekolah dasar Muhammadiyah di Kecamatan Tempel memuat 6 standar kompetensi meliputi kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan pengawasan. Dari 5 standar yang dilakukan kepala sekolah, hasil penelitian kompetensi yang masih rendah adalah supervisi kepala sekolah dengan persentase 55%. Kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah memperoleh skor 204 dengan persentase 65% dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian dari 9 responden diperoleh skor tertinggi 28 dan terendah 17. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah memperoleh skor 208 atau dengan persentase 62% dalam kategori baik. Hasil prosentasenya masih 4 kepala sekolah yang berada di bawah 62% meskipun dalam kategori baik. Dengan skor tertinggi yang diperoleh adalah 39 dan skor terendah adalah 22. Kewirausahaan dengan skor 132, dengan persentase 59% dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian terkait kewirausahaan dapat diperoleh nilai tertinggi 20 dan terendah 10. Pengawasan kepala sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Tempel dengan nilai 74 dengan persentase 55%, kategori baik.

Data pendukung dalam penentuan uji t ada adalah dengan menggunakan *one sampel statistik*. Data yang diuji N = 9 kepala sekolah dengan *mean* 3.086, sedangkan standar deviasinya adalah 0,6089, standar *error mean* 0.2030. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.



Tabel 1. Uji Statistik Kepala Sekolah

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil KS	9	3.086	.6089	.2030

Sampel tes yang digunakan dalam penelitian ini adalah one sampel test.

Tabel 2. Uji t Kepala Sekolah

One-Sample Test						
Test Value = 61						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Hasil KS	-285.333	8	.000	-57.9144	-58.382	-57.446

Berdasarkan dengan hasil uji t di atas dapat diambil keputusan pertama dengan melihat nilai Sig (*Signifikan*). Apabila  $H_0 > 0,05$  data diterima, sedangkan apabila  $H_0 < 0,05$  data ditolak. Berdasarkan dengan hasil di *One Sampel Test* bahwa nilai Sig (*Signifikan*) (2-tailed) = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatan data  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya hasil penilai kompetensi kepala sekolah dengan rata-rata yang ditentukan oleh peneliti yaitu 61 tidak sama.

#### Penilaian Kompetensi Guru:

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil kompetensi guru yang masih rendah adalah kompetensi profesional guru dengan persentase 60% dalam kategori baik. Hasil pembagian instrumen kepada 41 guru SD Muhammadiyah di Kecamatan Tempel dapat dijelaskan sebagai berikut. Kompetensi pedagogik, dengan skor 6,005, persentase 65% dalam kategori baik. Kompetensi kepribadian guru yang mendapatkan skor 2,345 predent 64%, dengan hasil kategori baik. Kompetensi kepribadian berdasarkan hasil penelitian dengan kategori baik untuk 41 responden guru dengan persentase 64%. Persentase yang diperoleh dalam kepribadian guru dapat digambarkan sebagai berikut, terdapat 19 responden guru yang masih di bawah 64% dalam kategori baik, sedangkan ada 22 responden yang mendapatkan persentase di atas 64%. Hampir sebagian dari responden belum memenuhi kriteria sebagai guru yang kompeten. Kompetensi sosial, hasil yang diperoleh dalam pembelajaran dengan skor 854, dengan persentase 69% dan diperoleh kategori baik. Hasil penelitian kepribadian sosial guru dengan 41 responden diperoleh kategori baik sebanyak 41 responden, dengan prosentase 69%. Responden yang masih mendapatkan persentase di bawah 69% adalah 14 guru, sedangkan 27 guru mendapatkan persentase di atas 69%. Kompetensi profesional dengan skor 1.111, persentase 60%, dan kategori yang diperoleh baik. Hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa masih terdapat 1 responden dalam kategori cukup, sedangkan 40 responden dalam kategori baik, persentase yang diperoleh adalah 60%. Terdapat 19 responden dengan persentase di bawah 60% dan 22 responden dengan persentase di atas 60%.

Data pendukung dalam penentuan uji t adalah dengan menggunakan *one sampel statistik*. Data yang diuji adalah  $N = 41$  guru dengan mean 0,8578, sedangkan standar deviasinya adalah 0,20186, standar *error mean* 0,03153. Adapun penjelasanya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Ststistik Guru

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SQRTGuru	41	.8578	.20186	.03153

Setelah menentukan normalitas guru, yang harus dilakukan dalam menguji instrument penilaian guru selanjutnya adalah pengujian sampel tes. Sampel tes yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one sampel test*.

Tabel 4. Hasil Uji t Guru

One-Sample Test						
Test Value = 61						
	t	df	Sig. (2-tailed)	(2- Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
SQRTGuru	-1907.747	40	.000	-60.14218	-60.2059	-60.0785

*One sample test* dapat dijelaskan sebagai berikut. Hasil uji t di atas dapat diambil keputusan pertama dengan melihat nilai Sig (*Signifikan*). Apabila  $H_0 > 0,05$  data diterima, sedangkan apabila  $H_0 < 0,05$  data ditolak. Berdasarkan dengan hasil di *one sampel test* bahwa nilai Sig (*Signifikan*) (2-tailed) = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan data  $H_0$  ditolak. Jadi kesimpulannya adalah hasil penilai kinerja guru dengan rata-rata yang ditentukan oleh peneliti yaitu 61 tidak sama.

Berdasarkan pengamatan bahwa hubungan antara penilaian kinerja kepala sekolah dan penilaian kinerja guru tidak berhubungan namun saling melengkapi. Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Pasal 12 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, disebutkan bahwa guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah harus dinilai kinerjanya secara berkala setiap tahun dan kumulatif selama 4 tahun. Untuk itu sudah selayaknya melakukan pengukuran terhadap kompetensi baik terhadap kepala sekolah maupun guru menjadi landasan utama dalam menjalankan kebijakan menetapkan sasaran mutu di sekolah. Kepemimpinan sekolah yang dijalankan atas hasil evaluasi diri akan menghasilkan capaian kerja yang lebih bertanggung jawab.

Kesadaran untuk meningkatkan kompetensi manajerial oleh kepala sekolah merupakan kunci keberhasilannya dalam memimpin pendidik, tenaga kependidikan, seluruh pegawai dan warga sekolah (Iskandar, 2013). Dengan keteladanan kepala sekolah, setiap bawahannya memiliki ketaatan kepada atasannya yang dilandasi oleh hati yang disertai rasa tanggung jawab dan pertimbangan yang rasional. Untuk mendukung kinerja guru dapat mengacu pada Permendiknas No. 41/2007 tentang Standar Proses Pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan. Standar proses meliputi tugas pokok yang harus dilakukan oleh guru seperti: (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil belajar, dan (4) pengawasan pembelajaran. Ada hubungan antara penilaian kinerja kepala sekolah dengan penilaian kinerja guru, namun tidak ada pengaruh terhadap tugas yang mengacu pada hasil penelitian ini.

Sebagaimana dikatakan Scalese & Hatala (2013) bahwa tidak ada satu metode pun yang dapat menilai semua aspek kompetensi profesional, namun komunikasi yang kuat dan keterbatasan berbagai modalitas dapat memandu pengembangan sistem penilaian yang tepat. Bagaimanapun juga penilaian menjadi fungsi kontrol obyektif yang perlu dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan dalam memetakan sumber daya yang dimiliki.

Karena sekolah yang bermutu tidak mungkin hanya semata-mata mengandalkan kekuatan infrastruktur tanpa memperhitungkan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki. Mutu pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor, namun yang paling dominan adalah faktor guru dan kepala sekolah, sebagaimana dijelaskan Suhardiman (2012) bahwa kemampuan kepala sekolah sangat menentukan sekali bagi terlaksananya tugas dan pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya. Sedangkan guru sebagai komponen sentral pendidikan di sekolah menjadi ujung tombak terdepan yang membentuk wajah sekolah itu bermutu baik atau buruk.

Jika dibandingkan dengan penelitian yang sama yang dilakukan oleh Copriady (2014) terhadap 234 guru di Riau yang menilai kontribusi keempat komponen kompetensi menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dalam semua aspek berada pada tingkat sedang, sehingga masih perlu dilakukan upaya yang solid untuk meningkatkan kompetensi guru, penelitian di Kecamatan Tempel ini relatif cukup baik karena kompetensi guru berada pada posisi yang lebih baik. Bagaimanapun juga peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tidak bisa lepas dari peran kepala sekolah sebagai *manager* (Bossert et al., 1982; Hartinah, 2020). Mutu sekolah sangat tergantung oleh kinerja kepala sekolah, namun kinerja kepala sekolah juga sangat ditentukan oleh sejauh mana kompetensi yang dimilikinya. Peningkatan mutu sekolah yang konsisten merupakan bentuk dari kinerja kepala sekolah. Beberapa faktor yang ikut menentukan sejauh mana pencapaian mutu sekolah dapat diwujudkan adalah bagaimana kepala sekolah dapat secara konsekuen melakukan kegiatan pendidikan dengan mengacu kepada visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah disepakati bersama (Hallinger & Heck, 2002). Konsistensi tugas kepala sekolah tentu hanya dapat dilakukan manakala ada kontrol dalam bentuk penilaian obyektif secara internal, namun sayangnya kegiatan ini jarang dilakukan.

Secara umum selama ini penilaian dipandang sebagai kewenangan pihak eksternal yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari Dinas Pendidikan pada tingkat kabupaten maupun kota. Implikasi dari kewenangan ini adalah suasana yang kurang menyenangkan bahkan menakutkan bagi para kepala sekolah. Apa yang dikhawatirkan kepala sekolah terkait penilaian adalah mencari kelemahan dan kekurangan. Pada satu sisi penilaian kepala sekolah adalah upaya memberikan masukan atau umpan balik bagi kepala sekolah, sehingga diharapkan kepemimpinannya akan mampu dipertahankan dan dapat meningkat efektifitasnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah menurut Mulyasa (2004) adalah; sikap mental, motivasi, disiplin, etika kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, kecakapan, pengalaman, manajemen, penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan, suasana kerja, kualitas sarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah biasanya digambarkan sebagai faktor kunci dari sekolah yang unggul, baik, dan efektif (Bafadal, 2016). Sebagai administrator kepala sekolah memiliki tanggungjawab dalam pengelolaan kegiatan administrasi, yang meliputi pencatatan, pengumpulan dokumen program dan kegiatan sekolah. Kemampuan dalam mengelola administrasi keuangan, kearsipan, dan kurikulum, secara efektif dan efisien dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu, sebagai seorang manajer, kepala sekolah dituntut untuk mampu menjabarkan kompetensinya dalam tugas yang sifatnya operasional.

Tugas penting terkait kompetensi manajerial kepala sekolah ini adalah membuat perencanaan sekolah. Keberhasilan dalam penyusunan perencanaan sekolah ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain adalah kompetensi sumber daya untuk menjabarkan visi, misi dan program dalam bentuk kegiatan-kegiatan pendidikan yang dapat berkontribusi pada pencapaian mutu sekolah (Bush & Glover, 2003; Bush & Sargysan, 2020). Menetapkan seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai kapasitasnya tidak mungkin dilakukan secara gegabah, untuk itu upaya penilaian untuk memetakan kualitas guru dan kepala sekolah menjadi kebutuhan yang mendesak bagi setiap sekolah.

Penelitian ini memang belum mengungkap sejauh mana pengaruh penilaian terhadap peningkatan pendidikan, namun hasil penilaian cukup baik untuk menawarkan peta kekuatan strategis sumber daya pendidikan, selain menjadi potret kinerja juga menjadi jalan bagi penyusunan kebijakan mutu di sekolah.

## KESIMPULAN

Hasil penilaian terhadap kompetensi kepala sekolah dan guru membuktikan peta kekuatan yang sebenarnya dari sumber daya pendidikan khususnya di Kecamatan Tempel, sebagai kecamatan yang terdepan dalam mempertahankan kinerja pendidikan selama sepuluh tahun. Perencanaan administrasi dan akademik memegang peranan penting sebagai bahan kontrol dalam penilaian terhadap kepala sekolah dan guru.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dalam pembiayaan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, I. (2016). Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Rangka Peningkatan Akuntabilitas Sekolah. *Manajemen Pendidikan*, 25(1), 1–9.
- Bossert, S. T., Dwyer, D. C., Rowan, B., & Lee, G. V. (1982). The Instructional Management Role Of The Principal. *Educational Administration Quarterly*, 18(3), 34–64.
- Bush, T., & Glover, D. (2003). *School Leadership: Concepts And Evidence*.
- Bush, T., & Sargysan, G. (2020). Educational Leadership And Management: Theory, Policy, And Practice. *Main Issues Of Pedagogy And Psychology*, 3(3), 31–43. <https://doi.org/10.24234/Miopap.V3i3.255>
- Copriady, J. (2014). Teachers Competency In The Teaching And Learning Of Chemistry Practical. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(8), 312.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2002). What Do You Call People With Visions? The Role Of Vision, Mission And Goals In School Leadership And Improvement. In *Second International Handbook Of Educational Leadership And Administration* (Pp. 9–40). Springer.
- Hartinah, S. (2020). Teacher's Performance Management: The Role Of Principal's Leadership, Work Environment And Motivation In Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2019.7.038>
- Hay, A., & Hodgkinson, M. (2006). Rethinking Leadership: A Way Forward For Teaching Leadership? *Leadership & Organization Development Journal*.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1).
- Johnston, R. B., & Brennan, M. (1996). Planning Or Organizing: The Implications Of Theories Of Activity For Management Of Operations. *Omega*, 24(4), 367–384. [https://doi.org/10.1016/0305-0483\(96\)00016-3](https://doi.org/10.1016/0305-0483(96)00016-3)
- Kabeyi, M. (2019). Organizational Strategic Planning, Implementation And Evaluation With Analysis Of Challenges And Benefits. *International Journal Of Applied Research And Studies*, 5(6), 27–32.
- Mulyasa, E. (2004). Menjadi Kepala Guru Yang Profesional. *Bandung: Remaja Rodaskarya*.
- Nemoto, T., & Beglar, D. (2014). Likert-Scale Questionnaires. *Jalt 2013 Conference Proceedings*, 1–8.
- Pratama, F., Marsidin, S., Sabandi, A., & Sabandi, A. (2020). *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Kebijakan Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar*. 2(3), 227–231.



3276 *Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru sebagai Basis Pencapaian Mutu Pendidikan – Dedy Setyawan, Achadi Budi Santosa*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1261>

Ropianto, M., Rukun, K., Hayadi, B. H., Utami, F. H., & Candra, O. (2017). Optimization Of Strategic Planning Organization In The Framework Of Achievement Objectives Of Education. *Advances In Social Science, Education And Humanities Research (Assehr)*, 149(2), 149–151.

Scalese, R. J., & Hatala, R. (2013). Competency Assessment. In *The Comprehensive Textbook Of Healthcare Simulation* (Pp. 135–160). Springer.

Suhardiman, B. (2012). Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep Dan Aplikasi. *Jakarta: Rineka Cipta*.

Sukanto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165–178.

Taufan, J., Maria, R., & Gistituati, N. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Mewujudkan Madrasah Efektif. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1337–1343.

West, M., Jackson, D., Harris, A., & Hopkins, D. (2000). *Leadership For School Improvement*, In K. Riley And K. Seashore Louis *Leadership For Change*. Routledge Falmer Press.

# HASIL CEK\_13. Edukatip1261

---

## ORIGINALITY REPORT

---

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[eprints.uad.ac.id](http://eprints.uad.ac.id)

Internet Source

4%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 4%

Exclude bibliography  On