Copyright © 2024 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 13 No. 4 Nopember 2024

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja di Guru di Sekolah

Regina Mega Pratiwi[1], Suryadi[2], Nani Hartini[3], Diding Nurdin[4]
[1,2,3,4]Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

[1]regina.mega@upi.edu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja guru dalam mencapai mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di SMAIT Harapan Umat Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMAIT Harapan Umat Karawang memiliki strategi yang disebut P.O.W.E.R yang berarti adaptif, kolaboratif, ukhuwwah, sinergi, dan religius yang kemudian diimplementasi kepada guru-guru di SMAIT Harapan Umat sebagai budaya kerja yang diterapkan di sekolah. Penerapan strategi P.O.W.E.R yang digagas kepala sekolah, berhasil mengatasi masalah budaya kerja yang terjadi di sekolah, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Strategi tersebut juga mencakup penyesuaian diri dengan norma sekolah, kerjasama dengan sekolah lain dan *stakeholder*, mengedepankan prinsip persaudaraan, kerjasama dengan orang tua/ wali, serta penekanan pada kebiasaan religius.
Kata kunci: Strategi, Budaya Kerja, Mutu Pendidikan

Pendahuluan

Upaya peningkatan dan perkembangan mutu pendidikan di sekolah, tentunya membutuhkan peran agen pembaharuan *(the agent of change)* diantaranya kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan, agar dapat saling memunculkan ide pembaharuan serta mengelola perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Susanti, 2022). Salah satu aspek yang menjadi poin penting dalam pencapaian mutu pendidikan adalah sumber daya manusia. Mengacu pada Undang-undang RI Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen bahwa guru mempunyai tugas penting yakni sebagai tenaga pendidik, pengajar, pembimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Monita dkk., 2022). Peran sumber daya manusia, utamanya guru di sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap tujuan dari sekolah tersebut. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (Hartini dkk., 2021). Maka dari itu, guru sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian mutu pendidikan di sekolah.

Akan tetapi, pada implementasinya banyak hal yang menjadi kendala yang dialami oleh para guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah. Seperti permasalahan yang terjadi di SMAIT Harapan Umat, bahwasannya terdapat 50% guru wanita yang berstatus sebagai ibu muda masih kesulitan dalam mengatur waktu dan menentukan prioritas antara pekerjaannya di sekolah dengan perannya sebagai ibu rumah tangga, terutama ketika sekolah menerapkan full day school. Hal tersebut membuat kegiatan

belajar mengajar terganggu bahkan terhenti karena guru lebih mengutamakan perannya sebagai ibu rumah tangga, sebagai contoh, saat ada kendala di rumah guru tidak segan meminta ijin pulang ke rumah di saat jam pelajaran masih berlangsung.

Selain itu, rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya, yang hanya sekedar kewajiban saja tanpa memperhatikan kualitas pengajarannya. Sebagai contoh kurangnya media pembelajaran yang inovatif dari para guru, sehingga membuat peserta didik merasa jenuh dan bosan saat menghadapi pembelajaran di kelas. Selain itu, adanya tugas administratif lain yang harus dikerjakan guru di tengah tugasnya sebagai pengajar membuat beban kerja guru menjadi sangat padat mengakibatkan guru kelelahan secara fisik dan mental (Hidayatulloh, 2023).

Dengan adanya kejadian tersebut, ada kalanya sekolah juga belum mampu menentukan arah budaya kerja yang positif dikarenakan kurangnya komitmen terhadap aturan yang dibuat dan kurang tegasnya seorang pemimpin dalam menjalankan aturan tersebut (Mursito dkk., 2019) sehingga, hambatan-hambatan tersebut sangat mempengaruhi budaya kerja dan membuat proses pendidikan di sekolah berjalan tidak maksimal, sehingga mengakibatkan ketidaktercapaiannya mutu pendidikan (Akib dkk., 2022).

Pentingnya budaya kerja dalam sebuah instansi pendidikan salah satunya adalah untuk memberikan kenyamanan, motivasi juga semangat bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Keharmonisan dalam pendidikan juga akan terwujud dengan harapan, profesionalitas guru dalam bekerja juga akan meningkat serta berpengaruh pada meningkatnya mutu pendidikan di sekolah tersebut (Mursito dkk., 2019).

Untuk mendapat budaya kerja yang baik, dibutuhkan sinergi antara pemimpin sekolah dan para guru untuk menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan kemajuan sekolah. Sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, berkomitmen, serta luwes dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kepala sekolah juga seyogyanya dapat berinovasi dalam membuat strategi budaya kerja bagi guru sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Uwe dkk., 2021). Oleh karena itu, berdasarkan penjabaran tersebut penulis bermaksud melaksanakan penelitian di SMAIT Harapan Umat Karawang untuk mengetahui strategi peningkatan budaya kerja guru dalam mencapai mutu pendidikan di sekolah

Metode

Penelitian ini akan berfokus pada strategi peningkatan budaya kerja guru yang dibuat oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi. Di dalam penelitian ini yang akan menjadi menjadi subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru dan komite sekolah.

Metode kualitatif atau biasanya disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang terjadi dalam konteks hari kerja guru dan strategi yang digunakan oleh administrator sekolah, subjek penelitian ini adalah Kepala sekolah yaitu sebagai pemimpin yang menerapkan strategi peningkatan budaya kerja, Guru sebagai subjek utama yang terpengaruh oleh strategi kepala sekolah, siswa untuk mendapatkan perspektif tentang dampak strategi terhadap proses belajar mengajar, serta komite sekolah untuk memahami dukungan dan kebijakan yang ada. Instrumen pada penelitian ini yaitu dengan menyusun panduan wawancara mengenai pertanyaan terbuka untuk menggali informasi mendalam dari responden, kemudian menggunakan lembar observasi untuk mencatat perilaku

Copyright © 2024 The Author(s)

guru dan interaksi di kelas, termasuk seperti aspek-aspek disiplin, motivasi dan lingkungan kerja dan menggunakan teknik analisis dokumen untuk menilai kebijakan dan praktik yang ada di sekolah.

Hasil

Strategi kepemimpinan adalah upaya untuk menggerakkan setiap individu dalam organisasi guna mencapai kinerja yang berkualitas dan tujuan organisasi secara optimal melalui pendekatan yang efektif. Strategi kepemimpinan kepala sekolah ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja program sekolah secara maksimal, terutama dalam bidang pembelajaran. Kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah hanya dapat terlaksana dengan efektif jika kepala sekolah tersebut memiliki kesadaran sosial, budaya, dan politik serta terlibat dalam komunitas internal dan eksternal sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam berinteraksi secara proporsional menjadi pendekatan efektif untuk memperkuat dukungan masyarakat terhadap sekolah. Namun, sekolah sebagai institusi perlu memahami harapan dan aspirasi masyarakat dengan lebih baik. Sekolah harus mampu mengidentifikasi, mengintegrasikan, menyepakati, dan mengelola program-programnya dengan melibatkan partisipasi masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan wawancara penelitian dengan kepala sekolah SMAIT Harapan Umat, diketahui bahwasannya Ibu Ida sebagai Kepala Sekolah pada tahun pertama menjabat mendapatkan masalah terkait pembelajaran full day school yang diterapkan di sekolah. Namun, pada akhirnya masalah tersebut dapat diatasi dengan baik dengan diberlakukannya beberapa program yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut.

> "Di tahun pertama sedikit terseok-seok karena sekolah melaksanakan pembelajaran full day school namun, beberapa guru belum memiliki kesiapan yang matang secara mental serta budaya kerja yang sudah terbentuk saat itu. Belum lagi kepala sekolah saat itu diharuskan mengikuti NRKS selama empat bulan pada enam bulan pertama menjabat tanpa cuti. Hal tersebut jelas menjadi kendala yang pada akhirnya memberatkan kinerja kepala sekolah. Dengan adanya kejadian tersebut, kepala sekolah harus mampu memberikan solusi kepada guru agar dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di sekolah. Hingga akhirnya, kepala sekolah membuat strategi yang disebut P.O.W.E.R yaitu kepanjangan dari adaptip, kolaborasi, ukhuwwah, sinergi, dan religius yang alhamudillah disambut positif oleh para guru." Ibu Ida Rosidah-Kepala Sekolah SMAIT Harapan Umat".

Pada strategi kepala sekolah yang pertama terdapat P yang berarti adaptif. Adaptif merupakan perilaku individu yang disesuaikan dengan standar kebebasan personal dan standar dalam merespon lingkungan seperti yang diharapkan oleh kelompok budaya dan usia tertentu. Perilaku adaptif juga dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan norma atau standar yang berlaku di sekitarnya. Ketika seseorang dapat berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungannya, maka individu tersebut memiliki perilaku adaptif yang baik. Tidak semua orang dapat berperilaku secara adaptif karena perilaku adaptif dipengaruhi oleh lingkungan, kecerdasan, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial.

Di SMAIT Harapan Umat perilaku adaptif dirasakan sudah terpenuhi, dilihat dari sikap para guru yang disiplin menjalankan tugas dan kewajibannya serta dengan sadar mengikuti tata tertib yang berlaku di sekolah seperti datang dan pulang pada jam masuk yang sudah ditentukan, aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun yayasan. Selain itu, adanya program dzikir pagi, shalat dhuha, dan kajian pagi bagi para guru maupun siswa, membuat para guru lebih disiplin dan mampu mengikuti kegiatan yang sudah dicanangkan oleh sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru berinisial I, beliau menjelaskan bahwasannya, "program sekolah seperti dzikir pagi, dan shalat dhuha berjamaah dinilai sebagai program yang positif, guna membuat guru menjadi lebih rileks sebelum melakukan pembelajaran di kelas."

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi guru untuk meningktkan kompetensi keguruannya. Seperti misalnya kegiatan PPG, Diklat, Seminar, dan Workshop peningkatan kompetensi guru dengan syarat, guru tetap memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik di sekolah.

Kemudian, O sebagai kolaborasi pada strategi kepala sekolah lebih menekankan bagaimana kepala sekolah dapat melakukan kolaborasi dengan sekolah lain, maupun stakeholder dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sekolah juga melakukan kerjasama dan studi banding dengan sekolah lainnya yang secara kualitas dan mutu pendidikan lebih unggul untuk peningkatan kompetensi guru. Selain itu, sekolah juga aktif mengikuti kegiatan yang dilakukan diluar sekolah seperti Leadership Camp yang diselenggarakan oleh Universitas Indonesia yang diikuti oleh anggota osis.

Kepala sekolah menjelaskan dalam wawancara, bahwasannya selama kepemimpinan Kepsek saat ini, sekolah banyak melakukan kerjasama dan studi banding ke sekolah-sekolah yang lebih unggul dengan tujuan agar para guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas atau kompetensi pembelajaran dan sarana prasarana menjadi lebih baik. Sebagai contoh, Kepala Sekolah pernah melakukan studi banding guru dan tendik ke PB Sudirman, NFBS di Lembang (Nurul Fikri Boarding School) serta ke Arabic School di Malaysia) untuk melihat bagaimana budaya kerja yang diterapkan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan serta kualitas pengajaran, sharing ilmu mengenai teknik mengajar, pembelajaran seperti apa yang diterapkan agar siswa dapat lebih explore kemampuannya. Banyak hal yang dapat dipelajari ketika sekolah berkolaborasi dengan sekolah lainnya, demi mencapai mutu pendidikan yang unggul.

Strategi kepala sekolah yang diterapkan di SMAIT Harapan Umat selanjutnya yaitu Ukhuwwah yang berarti mengedepankan prinsip persaudaraan yang ditegaskan oleh Rasulullah SAW bahwasannya tiap-tiap muslim saling bersaudara meskipun tidak adanya hubungan darah diantara mereka. Dalam konsep persaudaraan, kepala sekolah mengutamakan adanya rasa empati dan merekatkan silaturahim diantara para warga sekolah (Sany, 2019). Hal tersebut ditanamkan kepala sekolah ketika adanya permasalahan yang terjadi di sekolah, sehingga kepala sekolah berusaha untuk menyelesaikan setiap permasalahan secara kekeluargaan. Kepala sekolah juga rutin mendengarkan pendapat, kritik serta saran dari para guru dalam forum rapat mingguan yang diadakan setiap hari Rabu dengan para guru dan berkoordinasi dengan pihak Yayasan dari Bidang Pendidikan, sehingga permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan transparan.

Sinergi menjadi strategi kepala sekolah yang berhubungan langsung dengan orang tua/wali. Sinergi disini lebih kepada bagaimana pihak sekolah dapat bersinergi dengan orang tua/wali dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Sekolah sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif dengan orang tua/wali seperti seminar parenting yang rutin diadakan setiap tahunnya. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan guru dan para orang tua dapat berkomunikasi secara yang terbuka dan berkelanjutan dengan menggunakan berbagai saluran komunikasi seperti email, pesan teks, atau platform khusus untuk bertukar informasi tentang kemajuan akademik, tugas, atau masalah yang muncul, membantu memahami kebutuhan siswa dan mencari solusi bersama. Kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada para guru untuk dapat lebih berkreasi untuk menyesuaikan dengan system pembelajaran masa kini yang mengutamakan digitalisasi agar tidak ketinggalan zaman.

Copyright © 2024 The Author(s)

Peranan pendidik tidak terlepas dari keterlibatan orang tua dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, perlunya komunikasi yang sinergi antara guru dan orang tua/wali agar dapat ikut terlibat dalam proses pembelajaran anak. Melalui komunikasi yang sinergi antara orang tua dan pihak sekolah dapat menjadi jembatan agar kemampuan peserta didik dapat terpantau dengan baik. Selain itu, orang tua juga dapat bertanya perihal materi yang hendak diajarkan atau hal lainnya yang sulit dipahami oleh peserta didik. Sebaliknya, pendidik juga dapat bertanya mengenai hasil perkembangan anak serta memotivasi peserta didik untuk semangat dalam belajar.

Strategi terakhir yaitu religius. Strategi tersebut menyesuaikan dengan visi sekolah yaitu menjadikan sekolah Islam handal harapan umat dalam mendidik generasi muslim yang cerdas, berprestasi dan berakhlak mulia sebagai pemimpin di masa depan. Bahwasannya kebiasaan religius penting dilakukan untuk menjadikan peserta didik yang tidak hanya cerdas dan berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik, namun diharapkan peserta didik juga dididik agar menjadi manusia berakhlak mulia untuk dipersiapkan sebagai pemimpin masa depan. Sebelum hal tersebut di implementasikan kepada peserta didik, Kepala Sekolah memberikan pemahaman religius kepada para pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menjadi contoh bagi para peserta didik.

> "Kepala sekolah menganjurkan kepada para pendidik maupun tenaga kependidikan untuk menanamkan pembiasaan religius seperti melakukan dzikir pagi petang, solat dhuha, solat berjamaah, mengaji, mengikuti kajian dan kegiatan keagamaan lainnya, karena sekolah berprinsip menghasilkan lulusan yang tidak hanya sukses di dunia namun juga sukses di akhirat."

Pembahasan

Strategi kepemimpinan adalah upaya untuk menggerakkan setiap individu dalam organisasi guna mencapai kinerja yang berkualitas dan tujuan organisasi secara optimal melalui pendekatan yang efektif. Strategi kepemimpinan kepala sekolah ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja program sekolah secara maksimal, terutama dalam bidang pembelajaran. Kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah hanya dapat terlaksana dengan efektif jika kepala sekolah tersebut memiliki kesadaran sosial, budaya, dan politik serta terlibat dalam komunitas internal dan eksternal sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam berinteraksi secara proporsional menjadi pendekatan efektif untuk memperkuat dukungan masyarakat terhadap sekolah. Namun, sekolah sebagai institusi perlu memahami harapan dan aspirasi masyarakat dengan lebih baik. Sekolah harus mampu mengidentifikasi, mengintegrasikan, menyepakati, dan mengelola program-programnya dengan melibatkan partisipasi masyarakat secara keseluruhan (Juharyanto dkk., 2020).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk membantu guru dan stafnya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin para guru atau bawahannya. Banyakfaktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang, sebagai pemimpin begitu juga sebagai kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga Disiplin mereka akan lebih baik (Sesmiarni et al., 2023)

Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, masing-masing memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas tinggi. Salah satu tujuan utama kepala sekolah adalah meningkatkan disiplin kerja para guru. Disiplin kerja yang

efektif akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah, termasuk kinerja siswa. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru sangatlah penting (Nurbekti, 2020).

Kedisiplinan dalam evaluasi pembelajaran merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa evaluasi pembelajaran dilakukan secara disiplin dan adil. Dalam pembahasan ini, akan dijelaskan beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan dalam evaluasi pembelajaran (Sari, 2021).

Ada beberapa strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan guru

a. Meningkatkan kedisiplinan kehadiran mengajar guru

Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan mengajar guru adalah seperangkat pedoman yang dirancang untuk memastikan bahwa guru disiplin dan teratur dalam melaksanakan tugas mengajar mereka. Kedisiplinan kehadiran mengajar guru sangat penting karena dapat mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah dan prestasi akademik siswa.

Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah SMA IT Harapan untuk meningkatkan kedisiplinan mengajar: (a) Kebijakan yang jelas dan ringkas: Kepala sekolah harus membuat kebijakan yang jelas dan ringkas terkait disiplin mengajar guru. Hal ini harus dilakukan dengan tetap memperhatikan hukum yang berlaku, hukum hak, dan tanggung jawab guru. Mengatur izin yang diperbolehkan, ketentuan absensi, dan sanksi yang akan diberikan jika guru secara konsisten gagal memberikan penjelasan yang jelas dan ringkas. (b) Memantau kehadiran mengajar: Kepala sekolah harus secara konsisten memantau kehadiran guru. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan sistem komputerisasi yang memfasilitasi pelacakan kehadiran atau dengan mendeteksi absensi harian. Dengan pengawasan aktif, kepala sekolah dapat lebih cepat mengetahui apakah ada masalah dengan disiplin guru dalam mengajar.

b. Meningkatkan kedisiplinan perencanaan pembelajaran

Dengan berbagi pengalaman dan ide, guru-guru dapat saling belajar dan meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran mereka. (f) Melibatkan Siswa dalam Perencanaan Pembelajaran: Kepala Sekolah dapat melibatkan siswa dalam perencanaan pembelajaran dengan mendengarkan pendapat mereka dan mengajak mereka berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan siswa, mereka akan merasa memiliki dan lebih termotivasi untuk mengikuti rencana pembelajaran. (g)Menyediakan Sumber Daya yang Memadai: Kepala Sekolah perlu memastikan bahwa guru-guru memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan rencana pembelajaran. Ini termasuk buku teks, materi pembelajaran, perangkat teknologi, dan fasilitas yang dibutuhkan. Dengan menyediakan sumber daya yang memadai, guru dapat lebih efektif dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran (Putri, 2022).

c. Meningkatkan kedisiplinan pelaksanaan pembelajaran

Kepala sekolah harus mematuhi peraturan dan prosedur yang jelas tentang pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini mencakup hal-hal berikut: absensi siswa, tugas-tugas siswa, keterlambatan, dan jadwal pelajaran. Dengan adanya pedoman yang jelas, siswa dan guru akan lebih mudah memahami apa yang diharapkan dari mereka dan menjadi lebih disiplin dalam menjalankan proses pengajaran.

d. Meningkatkan kedisiplinan evaluasi pembelajaran

Kedisiplinan dalam evaluasi pendidikan merupakan faktor krusial yang berkontribusi terhadap pertumbuhan mutu siswa. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan bahwa evaluasi pembelajaran dilakukan secara disiplin dan adil. Dalam artikel ini, akan dijelaskan beberapa tindakan yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan dalam penilaian siswa.

Copyright © 2024 The Author(s)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan adalah penerapan strategi P.O.W.E.R yang digagas Kepala Sekolah. Strategi tersebut berhasil mengatasi masalah budaya kerja yang terjadi di sekolah, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Strategi tersebut juga mencakup penyesuaian diri dengan norma sekolah, kerjasama dengan sekolah lain dan *stakeholder*, mengedepankan prinsip persaudaraan, kerjasama dengan orang tua/wali, serta penekanan pada kebiasaan religius. Adapun yang dimaksud dengan strategi P.O.W.E.R adalah terdiri dari perilaku adaptif, kolaborasi, ukhuwwah, sinergi, dan religius.

Selaras dengan pendapat Kurniawan & Ariza (2020) secara implementasi, dengan adanya Sekolah Islam Terpadu (SIT) seperti SMAIT Harapan Umat bahwa pembiasaan religius yang bertujuan untuk memperbaiki karakter dan memberikan pembiasaan baik yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan bermasyarakat, wajib diikuti oleh setiap warga sekolah. Selain itu, pelajaran agama dalam kurikulum SIT diperkaya dengan pendekatan kontekstual yang relevan dengan masa kini sehingga sangat berguna dalam kehidupan sehari-hari, baik saat ini maupun di masa depan. Selain itu, SIT terutama SMAIT Harapan Umat memadukan konsep pelajaran agama dan umum secara komprehensif dan integratif yang menggabungkan nilai dan ajaran Islam dalam kurikulum dengan pendekatan pembelajaran yang efektif, optimal, dan kooperatif antara guru, orang tua, serta masyarakat untuk membina karakter dan kompetensi peserta didik.

Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMAIT Harapan Umat, pada tahun pertama masa jabatannya menghadapi tantangan dalam penerapan sistem *full day school* yang mengakibatkan kurangnya kesiapan mental dan budaya kerja di kalangan guru. Namun, melalui penerapan strategi P.O.W.E.R (adaptif, kolaborasi, ukhuwah, sinergi, dan religius) yang digagas Kepala Sekolah, berhasil mengatasi masalah tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Strategi ini mencakup penyesuaian diri dengan norma sekolah, kerjasama dengan sekolah lain dan *stakeholder*, mengedepankan prinsip persaudaraan, kerjasama dengan orang tua/wali, serta penekanan pada kebiasaan religius. Secara keseluruhan, strategi ini berhasil memadukan nilai-nilai agama dan pendidikan umum secara komprehensif dan integratif, yang berdampak positif pada pembinaan karakter dan kompetensi peserta didik.

References

Akib, R., Elpisah, E. & Fhareza, M. (2022). Peran Budaya Kerja Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Tenanga Pendidik dan Kependidikan. *Jambura : Economic Education Journal*, *4*(1). https://doi.org/10.37479/jeej.v4i1.12228

Cahyani, A. D., Yulianingsih, W. & Roesminingsih, MV. (2021). Sinergi antara Orang Tua dan Pendidik dalam Pendampingan Belajar Anak selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(2), 1054–1069. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i2.1130

Carina, T. & Supriyadi. (2016). *Studi Korelasi Perilaku Adaptif Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Underachiever Di Bali*.

Hartini, H.-, Rahmawati, R. & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, *12*(1). https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950

Hidayatulloh, S. F. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, *4*(1). https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231

Juharyanto, J., Sultoni, S., Arifin, I., Bafadal, I., Nurabadi, A. & Hardika, H. (2020). "Gethok Tular" as the Leadership Strategy of School Principals to Strengthen Multi-Stakeholder Forum Role in Improving the Quality of One-Roof Schools in Remote Areas in Indonesia. *SAGE Open*, *10*(2). https://doi.org/10.1177/2158244020924374

Kurniawan, H. & Ariza, N. F. (2020). Sekolah Islam Terpadu: Perkembangan, Konsep dan Implementasi. *ITTIHAD*, *IV*(I).

Monita, E., Fauzi, F. & Noo, R. T. (2022). Manajemen Pengembangan Mutu Guru di Sekolah Dasar Negeri Sarirogo, Kabupaten Sidoarjo. *TARBAWI*, *10*(2). https://doi.org/10.36781/tarbawi.v10i2.165

Mursito, H., Setiawati, N. A. & Djuhartono, T. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Kerja. *Research and Development Journal of Education*, *5*(2). https://doi.org/10.30998/rdje.v5i2.3856

Sany, U. P. (2019). Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Al Qur'an. *Jurnal Ilmu Dakwah*, *39*(1). https://doi.org/10.21580/jid.v39.1.3989

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (27 ed.). Penerbit Alfabeta.

Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, *2*(1), 33–48. https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254

Nurbekti, A. (2020). Model kepemimpinan kepala sekolah di mts pakis gununglurah cilongok banyumas. 1–13.

PUTRI, A. S. (2022). Manajemen Kurikulum Pondok Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri Di Sma Pondok Pesantren Moderen Datok …. http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/5540/1/ALFIONA SULTANA PUTRI.pdf

Sari, D. A. (2021). Peran guru pendidikan agama Islam dalam pembinaan akhlak pada siswa pengguna TikTok di SMK Sepuluh Nopember Sidoarjo.

Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., Mustopa Yakub Simbolon, A., Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri, S., Alfiandrizal, A., & Djamil Djambek Bukittinggi, S. M. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam 1. 3, 14386–14397.

Uwe, M., Lamatenggo, N. & Marhawati, B. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*.https://doi.org/10.37411/jjem.v2i