

EVALUASI KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN 3 KABUPATEN REJANG LEBONG, PROVINSI BENGKULU

Sumarsih

Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: sumarsihasih@gmail.com

Kata kunci: Evaluasi. Kinerja Kepala Sekolah, Mutu lulusan

Keywords:
Evaluation. Principal's Performance, Quality of Graduates

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengevaluasi kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan Sekolah Menengah Kejuruan 1 Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Metode penelitian menggunakan jenis evaluasi goal oriented evaluation model. Subjek penelitian kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. Pengumpulan data menggunakan tehnik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data dengan rumus prosentase. Hasil penelitian a. Kinerja kepala sekolah telah melakukan inovasi dengan mengelola perubahan dengan menciptakan inovasi dalam mencapai target dan mutu siswa dalam kategori sangat baik. b) Kinerja kepala sekolah dalam menumbuhkan budaya kerja yang kreatif, kompetitif, dan iklim kerja yang nyaman, sehat dalam kategori baik, c) Kinerja kepala sekolah dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran dan pengembangan sistem perpustakaan yang mendukung mutu pembelajaran dalam kategori sangat baik. Saran kepada kepala sekolah dapat memfasilitasi dan mendukung kreatifitas guru dalam melaksanakan model pembelajaran inovatif.

ABSTRACT

The purpose of the study was to evaluate the performance of school principals in improving the quality of graduates of Vocational High School 1 Rejang Lebong, Bengkulu Province. The research method uses a type of evaluation goal oriented evaluation model. Research subjects principals, teachers, administrative staff and students. Data collection using interviews, observations and documentation studies. Analyze the data with percentage formulas. The results of the research a. The performance of the principal has made innovations by managing change by creating innovations in achieving targets and the quality of students in the excellent category. b) The principal's performance in fostering a creative, competitive, and comfortable, healthy work climate in the good category, c) The principal's performance in utilizing information technology in learning and developing library systems that support the quality of learning in the excellent category. Advice to school principals can facilitate and support teacher creativity in implementing innovative learning models.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam efektivitas dan peningkatan sekolah (Zheng et al., 2017). Kepala sekolah merupakan seseorang yang menjadi penggerak disetiap aktifitas warga sekolahnya mampu membuat keputusan demi tercapainya tujuan sekolah.

Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan 3 Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standardisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika telah ditetapkan (Supardi, 2014). Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinya. Kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah suatu pencapaian dari suatu jabatan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah yang di duduki dalam periode tertentu, dengan berpatokan pada standar kerja, hasil kerja, sasaran dan target yang di padukan dengan keterampilan dan pengetahuan dan menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan visi dan misi dalam sebuah lembaga. Sebagai pemimpin kepala sekolah bertugas untuk membangun kondisi sekolah agar memungkinkan dapat terwujudnya proses pendidikan secara efektif efisien, dan memperhatikan budaya sekolah sebagai faktor yang berkontribusi tinggi dalam meningkatkan moral kerja guru, siswa, dan karyawan pada organisasi sekolah (Alwildayanto, 2014)

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memainkan perannya secara efektif demi mencapai tujuan pendidikan. Mengelola sumber daya sekolah merupakan kewajiban kepala sekolah agar memiliki kinerja yang baik dalam peningkatan kualitas mutu lulusan, dengan memberikan pemahaman mendasar pada peningkatan kualitas pembelajaran, dan berupaya secara strategis dan teknis untuk menciptakan iklim kondusif untuk pencapaian visi dan misi sekolah. Namun kenyataan hasil uji kompetensi kepala sekolah yang dilakukan Dirjen PMPTK Kemendiknas sebanyak 250 orang 70 % belum kompeten dan penguasaan kompetensi manajerial baru mencapai 47,1%.

Peningkatan mutu di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien. Kepala sekolah memainkan peran yang begitu penting dan memiliki fungsi sebagai penentu keberhasilan kelompok atau organisasi apapun (Pianda, 2018), Igwe dan Odi ke juga menegaskan bahwa keberhasilan dan kegagalan sekolah sangat banyak berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah (Gaol and Siburian, 2018).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki empat fungsi, yaitu (1) managing the teaching-learning program, (2) designing the organization to emphasize collaborative decision-

making processes among different stakeholders, (3) developing an academic school vision and giving directions, (4) understanding and developing teachers (Citra, Acepudin and Saputra, 2022).

Kepala sekolah harus berperan aktif dalam membawa perubahan pada lembaga pendidikan untuk lebih baik dengan mempengaruhi segala komponen pendidikan seperti guru, peserta didik dan masyarakat (Rosyadi dkk.,2015). Selain itu, (Susanto, 2016) menyatakan bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh di lingkungan sekolah terutama terhadap staf pengajar atau guru. Pentingnya kerja kepala sekolah pada pembelajaran siswa karena berpengaruh secara tidak langsung pada kegiatan guru melalui peningkatan kolaborasi dan komunikasi ketika pengajaran (Citra, Acepudin and Saputra, 2022).

Mengingat kedudukan kepala sekolah begitu strategis, maka penilaian kinerja sekolah menjadi salah satu aspek penting dilakukan, karena berkat kepemimpinannya akan menentukan baik-tidaknya, bermutu tidaknya kinerja sekolah yang dipimpinnya. Penilaian kinerja kepala sekolah merupakan gambaran profesional kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dari sekolah yang dipimpinnya. Sasaran dari evaluasi kinerja kepala sekolah bidang manajerial menurut (Karwati dan Priansa. 2013), meliputi beberapa aspek yaitu kemampuannya dalam menyusun perencanaan, pengembangan organisasi sesuai kebutuhan, kepemimpinan kepala sekolah, mengelola perubahan, menciptakan iklim dan budaya sekolah, mengelola guru dan staf, peserta didik, administrasi dan kurikulum, mengelola sarana prasarana, serta memanfaatkan kemajuan teknologi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah. Suatu kegiatan pendidikan bisa dikatakan baik apabila kepala sekolah bisa mengelola dan melaksanakan suatu kegiatan pendidikan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sudharta, dkk.2017)

Berdasarkan kajian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah di lihat dari aspek kepemimpinan, mengelola perubahan, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif, memanfaatkan teknologi Informasi dan komunikasi (TIK) dalam rangka meningkatkan mutu lulusan pada Sekolah Menengah Kejuruan 3 Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

METODE

Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan 3 Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu

Penelitian ini termasuk jenis penelitian evaluasi dengan model evaluasi berbasis tujuan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengetahui kinerja kepala sekolah. Pendekatan kuantitatif digunakan karena analisis data bersifat kuantitatif (angka). Lokasi penelitian dilakukan di sekolah menengah kejuruan 3 kabupaten rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Subjek penelitian kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi dengan menggunakan lembar checklist. Data dianalisis menggunakan deskriptif kuantitatif Untuk menentukan presentase kinerja kepala sekolah dilakukan penghitungan skor, yang selanjutnya diinterpretasikan menggunakan rumus dan interval berikut:

$$\text{Presentase} = \frac{\text{Skor Pengumpulan Data} \times 100\%}{\text{Skor total}}$$

Tabel 1. Kriteria Interpretasi Skor Presentase

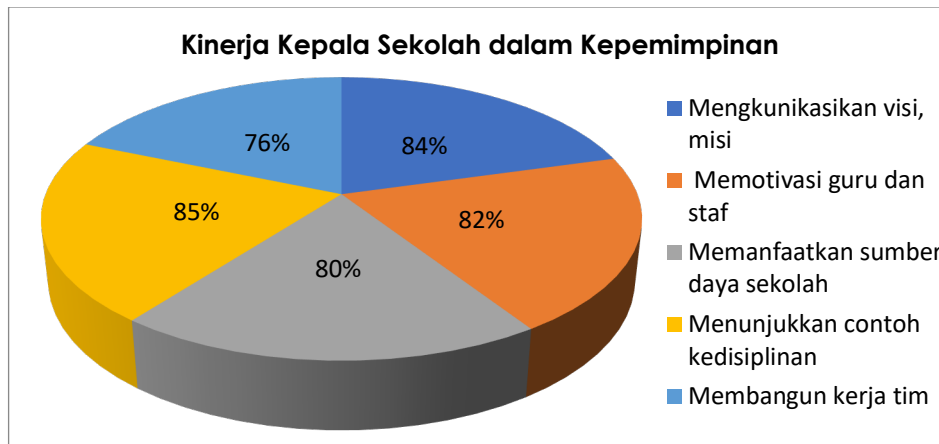
Kategori : 81-100	Sangat baik
61- 80	Baik
41- 60	Cukup Baik
21- 40	Kurang Baik
0 - 20	Sangat Rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan tentang kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan 3 Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu di peroleh hasil sebagai berikut:

3.1.Kinerja kepala sekolah pada aspek memimpin sekolah

Kinerja kepala sekolah pada aspek memimpin sekolah di lihat dari komponen mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan sekolah, mengkoordinasi, mengarahkan dan memotivasi guru dan staf, menjadi teladan dalam memanfaatkan sumber daya, menunjukkan kedisiplinan dan membangun kerjasama tim. Secara keseluruhan hasil evaluasi dapat di lihat pada gambar 1 berikut:



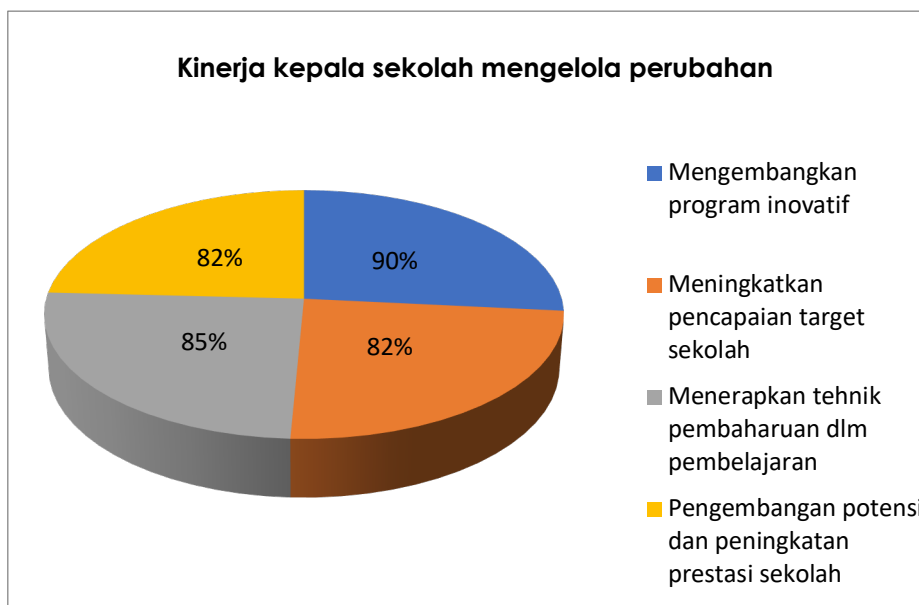
Gambar 1. Grafik Persentase Skor Kinerja Kepala Sekolah Aspek Memimpin Sekolah

Dari gambar 1 terlihat bahwa kinerja kepala sekolah dalam memimpin sekolah telah menunjukkan kinerja dalam kriteria yang baik dengan rata – rata aktualisasi kinerja mencapai 80 %. Sedangkan di lihat dari perkomponen yang menjadi tolok ukur penilaian, komponen tertinggi pada menunjukkan contoh kedisiplinan sebesar dengan kriteria sangat baik dengan perolehan sebesar 85 %. Mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan sekolah dengan kriteria sangat baik dengan perolehan sebesar 84 %, memotivasi guru dan staf dengan kriteria baik dengan perolehan sebesar 80 %. memanfaatkan sumber daya sekolah dengan kriteria baik dengan perolehan sebesar 80 %, dan membangun kerja tim dengan kriteria baik dengan perolehan sebesar 76 %.

Kinerja terendah berada pada komponen membangun kerjasama tim dengan capaian kriteria baik sebesar 76 %. Kerjasama tim yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kerjasama antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan rekan sejawat, sekolah dengan komite sekolah dalam membangun terlaksananya kegiatan sekolah. Hasil evaluasi menunjukkan kepala sekolah dalam memimpin sekolah belum sepenuhnya melakukan kerjasama dengan komite sekolah secara optimal terutama dalam menyusun program sekolah pada awal tahun dengan meminta ide – ide tentang pengembangan peningkatan mutu sekolah. Kerjasama yang dibangun masih dalam taraf penggalangan dana secara sukarela pada wali siswa. Hal ini terjadi karena komite sekolah berperan sebagai legalitas formal keberadaannya, karena keterbatasan pengetahuan dan fungsinya di sekolah.

3.2. Kinerja Kepala Sekolah pada Aspek Mengelola Perubahan.

Kinerja kepala sekolah pada aspek mengelola perubahan yang di evaluasi meliputi komponen mengembangkan program baru (program inovatif) untuk meningkatkan pencapaian target sekolah yang lebih tinggi, membangun tim kerja yang efektif, menerapkan berbagai teknik pembaharuan dalam pengelolaan pembelajaran, dan pengembangan potensi dan peningkatan prestasi sekolah. Hasil evaluasi dapat di lihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 1. Grafik Persentase Skor Kinerja Kepala Sekolah Aspek Mengelola Perubahan

Dari gambar 2 di atas dapat terlihat secara keseluruhan kinerja kepala sekolah pada aspek mengelola perubahan pada aktualisasai kreteria sangat baik dengan perolehan rata - rata sebesar 85 %. Secara terperinci perolehan komponen tertinggi pada mengembangkan program inovatif dengan kreteria sangat baik, menerapkan pembaruan dalam pembelajaran dalam kategori sangat baik dengan capaian 85 %, meningkatkan pencapaian target sekolah dalam kategori sangat baik dengan capaian sebesar 82 % dan mengembangkan potensi sekolah dan prestasi sekolah dalam kategori sangat baik dengan capaian sebesar 82 %.

Pencapaian setiap komponen sudah dalam kategori sangat baik, tetapi pencapaian skornya pada komponen meningkatkan pencapaian target sekolah masih 82 %, artinya masih ada angka 18 % belum tercapai. Kondisi ini terjadi karena terkendala dengan pembiayaan yang dimiliki sekolah yang lebih banyak mengandalkan dana dari pemerintah, sedangkan dana masyarakat baru sebatas

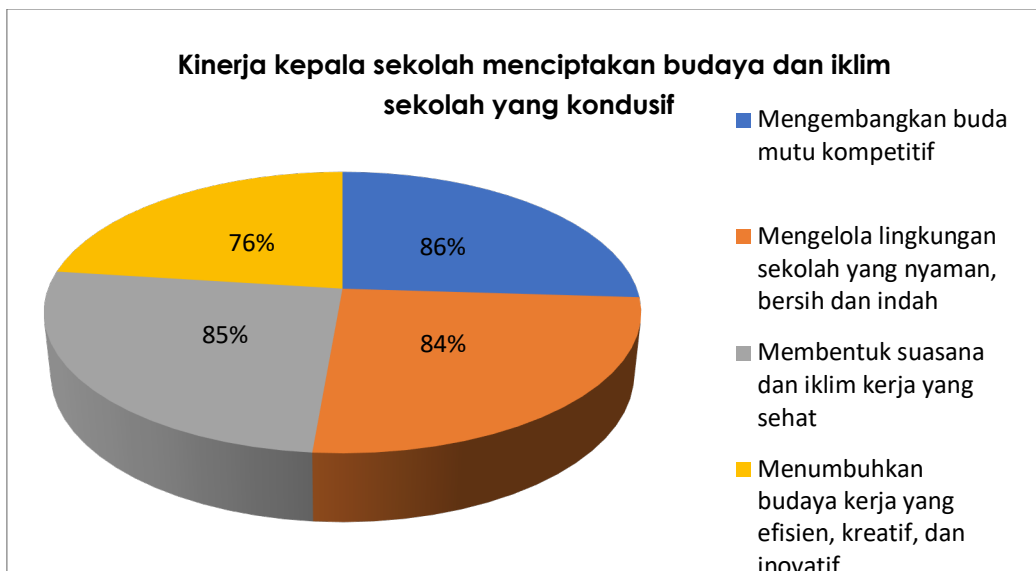
sukarela. Namun demikian program sekolah yang tertuang dalam rencana kerja sekolah telah diupayakan semaksimal mungkin dilaksanakan oleh kepala sekolah, sehingga terjadi peningkatan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Komponen pengembangan potensi dan prestasi sekolah dalam kategori sangat baik walaupun dengan perolehan 82 %, Kelemahan yang masih terjadi pengembangan prestasi siswa belum terbina secara optimal di karenakan guru masih banyak terbebani dengan jam mengajar di kelas, bengkel praktik siswa memerlukan biaya yang besar dalam operasionalnya, sehingga pembelajaran praktek dengan dengan sama pihak luar masih terbatas.

Komponen pengembangan program inovatif telah dilakukan oleh kepala sekolah meliputi diterimanya usulan sekolah menjadi BLU sehingga sekolah dapat membuka usaha bengkel sekolah kerjasama dengan astra dan menambah income generataing bagi sekolah. Komponen pengembangan tehnik pembelajaran telah dilakukan proses pembelajaran dengan blended learning dengan program Kejar.id dan dilengkapi dengan laboaratorium komputer di sekolah.

3.3. Kinerja Kepala sekolah Menciptakan Budaya dan Iklim Sekolah yang kondusif

Kinerja pada komponen menciptakan budaya dan iklim sekolah diwujudkan melalui kegiatan dan menjadi kriteria evaluasi dalam komponen ini, yaitu: memberi contoh dalam berbudaya mutu yang kompetitif, mengelola lingkungan sekolah yang nyaman, bersih dan indah, membentuk suasana dan iklim kerja yang sehat, serta menumbuhkan budaya kerja yang efisien, kreatif, dan inovatif. Keseluruhan hasil analisis data pada aspek mengelola perubahan tersebut dapat disajikan pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 1. Grafik Persentase Skor Kinerja Kepala Sekolah Aspek Menciptakan budaya dan Iklim Sekolah yang Kondusif

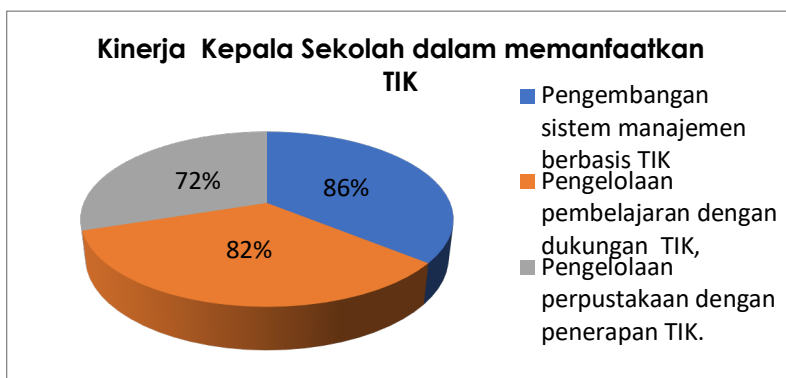
Dari gambar 3 di atas, dapat terlihat secara keseluruhan kinerja kepala sekolah menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif pada aktualisasi kriteria sangat baik dengan perolehan rata - rata sebesar 83 %. Secara terperinci perolehan komponen tertinggi pada komponen mengembangkan budaya kompetitif dengan kriteria sangat baik dengan perolehan skor 86 %, membentuk suasana dan iklim kerja yang sehat dengan kriteria sangat baik dengan perolehan skor 85 % dan terendah komponen menumbuhkan budaya kerja yang efisien, kreatif, dan inovatif dalam kriteria baik dengan perolehan 76%.

Kinerja kepala sekolah pada terendah berada pada komponen menumbuhkan budaya kerja yang efisien, kreatif, dan inovatif masih belum optimal. Kondisi ini terjadi disebabkan belum semua guru, staf maupun siswa memiliki budaya mutu sekolah secara konsisten dilaksanakan dalam kehidupan sehari – hari di sekolah. Semangat untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang lebih baik belum terbangun secara maksimal, sehingga guru, staf dan siswa menjalankan tugas masih menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.

3.4. Kinerja Kepala Sekolah pada Aspek Memanfaatkan TIK

Kinerja kepala sekolah pada komponen memanfaatkan TIK bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah diwujudkan melalui kegiatan dan menjadi kriteria evaluasi dalam

komponen ini, yaitu: pengembangan sistem manajemen sekolah secara objektif dengan dukungan penerapan TIK, pengelolaan pembelajaran dengan dukungan penerapan TIK, serta pengembangan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan TIK. Keseluruhan hasil analisis data pada aspek memanfaatkan teknologi informasi dapat disajikan pada gambar 4 berikut ini:



Gambar 4. Grafik Persentase Skor Data Kinerja Kepala Sekolah Aspek Memanfaatkan Teknologi Informasi

Dari gambar 4 di atas, dapat terlihat secara keseluruhan kinerja kepala sekolah menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif pada aktualisasi kriteria baik dengan perolehan rata-rata sebesar 80%. Secara terperinci ketercapaian kinerja kepala sekolah tertinggi pada komponen mengembangkan manajemen berbasis TIK dalam kategori sangat baik dengan capaian 86 %, komponen pengelolaan pembelajaran dengan dukungan penerapan TIK dalam kategori sangat baik dengan perolehan 82 % dan pengembangan sistem pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan TIK dalam kategori baik dengan perolehan skor 76 %.

Kinerja kepala sekolah terendah berada pada komponen pengelolaan perpustakaan dengan dukungan penerapan TIK. Hal ini disebabkan pengelolaan masih dikelola semi manual, sistem peminjaman, pengembalian, penelurusan kepuspakaan masih dicatat oleh petugas perpustakaan. Sedangkan pengelolaan manajemen sekolah telah menggunakan sistem informasi manajemen dengan berbagai aplikasi yang telah dikeluarkan Kemendikbud. Pengelolaan pembelajaran telah menggunakan blended learning dengan aplikasi kejar. Id, sehingga setiap guru telah memiliki jadwal pembelajaran luring dan daring.

PEMBAHASAN

Kinerja kepala SMK 3 Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu menunjukkan empat aspek evaluasi kinerja sudah menunjukkan tingkat pencapaian kinerja pada kategori sangat baik. Namun terdapat tiga komponen masih dalam kategori baik dengan skor di bawah 80 % yaitu Membangun kerja sama tim 76%, menumbuhkan budaya kerja efisien, kreatif, inovatif 76%, pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan TIK 72 %.

Membangun kerjasama dengan warga sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan masih belum optimal, terutama mengajak orang tua siswa, komite sekolah dan pihak luar sebagai mitra sekolah untuk mendukung program sekolah masih mengalami kendala baik dari segi waktu, pengetahuan dan kepedulian dari warga sekolah. Padahal tidak mungkin sekolah dapat mencapai tujuan dengan baik tanpa adanya kerja sama dan dukungan dengan semua warga sekolah. Oleh karena itu Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah (Gunawan, dkk. 2016). Kepala sekolah dalam manajemen sekolah harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan mampu menyelaraskan kepemimpinannya, pengikut dan situasi (Gunawan dan Benty, 2017).

Pada komponen menumbuhkan budaya kerja efisien, kreatif, inovatif ketercapaian kinerja kepala sekolah 76% dengan kategori baik namun dengan di bawah 80 %. Kepala sekolah belum mampu menumbuhkan sikap pada guru, staf dan siswa tentang nilai – nilai untuk bekerja lebih baik, lebih baik dari hari ke hari. Guru belum terlihat secara optimal berusaha memberikan pembelajaran terbaik bagi siswa dengan melakukan berbagai tehnik yang yang terbaru. Guru dan staf masih banyak menggunakan cara – cara lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi untuk mencapai tujuan (Kusumaningrum, dkk., 2017).

Kepala sekolah kurang optimal dalam menciptakan program inovatif yang mendukung peningkatan mutu lulusan karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki dan kurangnya dukungan dari orang tua siswa. Program inovatif untuk melakukan perubahan membutuhkan dukungan dana, fasilitas dan sikap dari warga sekolah secara keseluruhan. Salah satu cara penanganan perubahan itu adalah melalui program perubahan yang direncanakan, yaitu sebagai

perancangan dan implementasi inovasi struktural, kebijakan atau tujuan baru, iklim dan gaya kerja. Maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah memantau, menjadi perantara guru dan siswa, mendisiplinkan, memotivasi, membuat inovasi, penghubung dengan pihak luar membina dan meningkatkan kemampuan guru, dan membuat keputusan (Kharismawati .2019).

Hambatan lainnya adalah belum membudayanya sistem reward untuk sebuah inovasi, terutama yang bernilai ekonomis serta memiliki daya tarik sedemikian rupa sehingga merangsang para guru dan tenaga kependidikan untuk melakukan inovasi dengan penuh dedikasi. Bahkan menurut Aceng Muhtaram (2009:12) memaparkan lebih lanjut dalam tahapan pelaksanaan perubahan ini terdiri dari: proses komunikasi perubahan, menjaga perubahan, pelaksanaan perubahan, dan melibatkan seluruh pihak. Selanjutnya ditambahkan oleh Anderson dan Anderson (Wibowo, 2012), mengemukakan bahwa terdapat tujuh faktor penggerak yang dapat memengaruhi berlangsungnya perubahan yaitu: lingkungan, kebutuhan untuk sukses, desakan bisnis, desakan organisasional, desakan kultural, perilaku pemimpin dan pekerja, serta pola pikir pemimpin dan pekerja.

Perubahan target mutu pendidikan yang dilakukan kepala sekolah perlu diikuti dengan upaya konkrit pimpinan supaya target yang ditetapkan dapat tercapai. Jika target yang telah ditetapkan tidak dapat dilaksanakan dengan serius dan tidak berhasil dicapai, maka artinya kinerja kepala sekolah tidak memuaskan.

Selanjutnya, kinerja kepala sekolah dalam pengelolaan perpustakaan secara efektif dengan dukungan penerapan TIK dalam kategori baik dengan pencapaian 72 %. Perpustakaan merupakan sumber belajar bagi siswa dan guru, maka diperlukan pengelolaan yang baik, untuk memudahkan penggunaannya dalam melakukan penelusuran. Pengelolaan perpustakaan di SMK 3 Rejang Lebong masih dikelola secara manual, sistem pemimjaman, pengembalian, buku – buku cetak tersusun dalam rak. Pengembangan dan penambahan referensi berbasis digital belum dilakukan oleh SMK, padahal pada era sekarang ini referensi berupa e-book, jurnal. telah tersedia, sehingga sekolah dapat mengkoleksi buku – buku pelajaran sesuai kebutuhan guru dan siswa dalam bentuk digital.

Menurut (Akviandah, M. D., & Sariyatun. 2020) perpustakaan di sekolah berperan sebagai penunjang pembelajaran. Perpustakaan digital bisa memudahkan siswa untuk mencari buku yang akan dicari sehingga lebih menarik minat baca siswa, sebagaimana dikatakan Chowdury (Makmur,

2015), bahwa perpustakaan digital membantu pengguna mendapatkan informasi yang mutakhir. Perpustakaan digital memungkinkan untuk dapat mengakses dengan mudah informasi-informasi berseri dengan digital publishing. Layanan perpustakaan dengan basis teknologi informasi dan komunikasi merupakan keniscayaan bagi perpustakaan sekolah yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin kompleks dan menuntut kreatifitas mencari rujukan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari sumber informasi global.

Koleksi perpustakaan menjadi salah satu sumber belajar yang diperlukan oleh civitas academica. Koleksi-koleksi yang ada di perpustakaan digunakan untuk bahan ajar yang mendukung proses pembelajaran di kelas (Yuliani, T., & Nugraha, H., 2021). Dalam rangka menyediakan sumber-sumber informasi yang dibutuhkan dalam pembelajaran diperlukan sumber-sumber informasi yang dapat diakses secara online. Sumber-sumber informasi online tersebut dikenal dengan sumber informasi digital. Melalui sumber informasi digital ini, pemustaka dapat mengakses koleksi digital yang dimiliki perpustakaan dari mana saja dan kapan saja (Suharti, A.2020),

Pengembangan perpustakaan digital perlu dikembangkan di sekolah menengah kejuruan 3 Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu karena sesuai dengan program blended learning yang berlaku di sekolah. Selain sebagai penunjang, perpustakaan juga berperan sebagai sumber belajar. Sumber belajar disini maksudnya yakni semua bahan atau sumber informasi, sumber alat, sumber peraga yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan Hasil evaluasi kinerja kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan mendayagunakan sumber daya sekolah dalam kategori baik, kinerja kepala sekolah dalam mengelola perubahan meningkatkan pembelajaran yang bermutu dalam kategori baik, kinerja kepala sekolah pada aspek menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif untuk mendukung pembelajaran bagi peserta didik dalam kategori sangat baik dan hasil kinerja kepala sekolah pada aspek memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran dan manajemen sekolah dalam kategori sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Susanto Dan Muhyadi Muhyadi. Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4. No. 2 (22 September 2016): 153, <https://doi.org/10.21831/Amp.V4i2.8029>.
- Akviansah, M. D., & Sariyatun. (2020). Perpustakaan Maya sebagai Sumber Belajar dan Penunjang Pembelajaran IPS secara Daring di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran IPS*, 5(2), 92–102.
- Citra, M., Acepudin, A. and Saputra, D. (2022) ‘Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), pp. 4652–4661.
- Dwi Elok Kharismawati .2019. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang. Kajian Teori dan Praktik Kependidikan. Volume 4 Nomor 1 Juni 2019. ISSN E: 2549-7774 & 2548-6683.*
- Gaol, N. T. L. and Siburian, P. (2018) ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru’, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), pp. 66–73.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. (2017). *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung, Alfabeta.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2016). Principal Empowerment Through Soft System Methodology Approach . Paper presented at The International Conferences on Education and Training, 2nd ICET, Universitas Negeri Malang, Malang (pp. 205-211).
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2017). Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan : Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 2 (2), 139-150.
- Makmur, Testiani. 2015. *Perpustakaan Era Keterbukaan Informasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mirfani, Aceng Muhtaram. 2009. *Manajemen Perubahan: Landasan Teoritis untuk Praktik Kepemimpinan Institusional Pendidikan*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G. and Yudana, I. M. (2020) ‘Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi’, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), pp. 54–64.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rosyadi, Yogi Irfan, dan Pardjono Pardjono. (2015) “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no.1.
- Sudharta, V. A., Mujiati, M., Rosidah, A., dan Gunawan, I.(2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(2).
- Suharti, A. (2020). Layanan Perpustakaan Di Masa Pandemi. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, 3(2).
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru. Cet.II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

*Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Sekolah Menengah
Kejuruan 3 Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu*

Yuliani, T., & Nugraha, H. (2021). Pemanfaatan Aplikasi WhatsApp sebagai Sirkulasi Sumber Belajar di Perpustakaan Tasyaa. *Jurnal Inovasi Kurikulum*, 1, 54–62.

Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zheng, Q., Li, L., Chen, H., & Loeb, S. (2017). What Aspects of Principal Leadership Are Most Highly Correlated with School Outcomes in China? *Educational Administration Quarterly*, 53(3), 409–447. <https://doi.org/10.1177/0013161X17706152>.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License