

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Di dalam perspektif peningkatan mutu pendidikan terdapat empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu: (1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap; (2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya; (3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi; dan (4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggungjawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.⁸

Fred Luthans (1995) mengemukakan bahwa ada lima jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang manajer, yang mencakup:

1) *Cultural flexibility*

Merupakan keterampilan yang merujuk kepada kesadaran dan kepekaan budaya, dimana seorang manajer dituntut untuk dapat menghargai nilai keberagaman kultur yang ada di dalam organisasinya. Kepala sekolah selaku

⁸ Idochi Anwar & Ya yat Hidayat Amir, *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issue*. (Bandung: Program Pasca Sarjana UPI Bandung, 2000), 32.

manajer di sekolah sangat mungkin akan dihadapkan dengan warga sekolah, dengan latar belakang kultur yang beragam, baik guru, tenaga administrasi maupun siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk dapat menghargai keberagaman kultur ini.

2) *Communication skill*

Merupakan keterampilan manajer yang berkenaan dengan kemampuan untuk berkomunikasi, baik dalam bentuk lisan, tulisan maupun non verbal. Keterampilan komunikasi amat penting bagi seorang kepala sekolah, karena hampir sebagian besar tugas dan pekerjaan kepala sekolah senantiasa melibatkan dan berhubungan dengan orang lain. Komunikasi yang efektif akan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3) *Human resources development skills*

Merupakan keterampilan manajer yang berkenaan dengan pengembangan iklim pembelajaran (*learning climate*), mendesain program pelatihan, pengembangan informasi dan pengalaman kerja, penilaian kinerja, penyediaan konseling karier, dan penyesuaian bahan-bahan pembelajaran. Dalam perspektif persekolahan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan SDM yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diperdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

4) *Creativity*

Merupakan keterampilan manajer yang tidak hanya berkenaan dengan pengembangan kreativitas dirinya sendiri, akan tetapi juga keterampilan untuk menyediakan iklim yang mendorong semua orang untuk menjadi kreatif. Sehubungan dengan hal ini, seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam menciptakan iklim kreatif di lingkungan sekolah yang mendorong seluruh warga sekolah untuk mengembangkan berbagai kreativitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

5) *Selfmanagement of learning*

Merupakan keterampilan manajer yang merujuk kepada kebutuhan akan belajar yang berkesinambungan untuk mendapatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan baru. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.⁹

1) **Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolahnya secara keseluruhan melalui kegiatan pengelolaan pendidikan, yang secara umum tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya dan membina para guru melalui supervisi. Disamping pengelolaan satuan pendidikan, Kepala sekolah juga sebagai pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Tugas-tugas kepala sekolah itu meliputi kegiatan merencanakan program kerja bersama guru, dan melaksanakan program tersebut, mengatur dan mengorganisasikan kegiatan guru, mengerjakan atau mengarahkan pelaksanaan kegiatan itu ke arah pencapaian tujuan organisasi, melibatkan guru-guru dalam pengambilan keputusan memudahkan terlaksananya program belajar mengajar, menciptakan iklim kerja yang kondusif, menilai prestasi kerja guru dan menciptakan organisasi sekolah yang fungsional dan tangguh.¹⁰

⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior*. (Singapore: McGraw-Hill International, 1998), 80-82.

¹⁰ Amirzan, Ilyas, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah Dasar", *Jurnal Serambi Ilmu*, 2 (September, 2019), 293.

B. Kualitas Guru

Guru yang berkualitas adalah guru yang profesional. Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang profesional adalah guru yang: 1) memenuhi syarat kualifikasi akademik yaitu memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan relevan dengan bidang ajarnya; dan 2) menguasai empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi pribadi, pedagogik, profesional, dan sosial. Keprofesionalan guru dapat ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pendidik setelah guru melalui proses sertifikasi guru dan dinyatakan lulus.¹¹

Kualitas guru adalah bagian mendasar dari pengajaran yang berkualitas, dan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti konteks pengajaran. Seorang guru yang cakap mungkin gagal untuk menawarkan pengajaran berkualitas tinggi ketika dia tidak memiliki bahan ajar yang memadai, alat atau dukungan dalam bentuk umpan balik. Dengan demikian, kualitas guru yang kuat dapat meningkatkan kemungkinan pengajaran yang efektif, tetapi itu bukan jaminan untuk hasil yang lebih tinggi.¹² Oleh karena itu, ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru, seperti: 1) melakukan supervisi yang dilakukan oleh supervisor sebagai bentuk umpan balik dan meningkatkan kedisiplinan; 2) penyediaan fasilitas yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran; mengadakan rapat antar kepala sekolah dengan para guru sebagai wujud umpan balik dan dukungan; 4) melakukan penataran, seminar, pelatihan untuk pengembangan diri; dan 5) mengadakan kunjungan

¹¹ UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹² S. Mammadova, Teacher Quality VS Teaching Quality. *Azerbaijan journal of educational studies*, 686 (1), 25.

antar sekolah untuk mengetahui pengalaman dan pengetahuan dari guru-guru yang berada di sekolah lain.

Indikator keberhasilan pengajaran guru yang berkualitas dapat ditinjau dari kualitas proses dan hasil belajar dari peserta didiknya. Selain itu, peningkatan kualitas guru dapat ditandai dari ada atau tidaknya penguasaan diri seorang guru terhadap kompetensinya, baik dari segi akademik maupun penerapannya dalam memberikan pelayanan kepada peserta didiknya. Kualitas guru dapat dilihat dari bagaimana dirinya bertanggungjawab atas profesinya. Artinya, perwujudan kualitas guru harus didukung juga dengan ditumbuhkannya jiwa profesionalitas dari dalam diri guru tersebut. Penumbuhan jiwa profesional pada diri seorang guru dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, seperti: 1) aktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan serta penyempurnaan kurikulum pembelajaran yang digunakan, khususnya di lembaga pendidikan guru tersebut mengajar; 2) menemukan dan menerapkan penggunaan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran, dan 4) menghasilkan karya tulis ilmiah di bidang pendidikan sebagai wujud perhatian pada perkembangan pendidikan di Indonesia.¹³

Sementara itu, ada sejumlah mekanisme potensial untuk meningkatkan kualitas guru, seperti meningkatkan keterampilan guru saat ini, meningkatkan insentif guru untuk memaksimalkan kinerja mereka, dan mempertahankan guru yang unggul. Peningkatan intensif atau gaji guru secara linier memberikan pengaruh pada peningkatan kualitas guru. Akan tetapi, di Indonesia kesejahteraan

¹³ Fitriana L., *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Kewarganegaraan Di Lingkungan Sekolah Muhammadiyah*. (Bandung: Ar-Ruzz, 2014), 40.

guru masih jauh dari harapan, khususnya bagi guru swasta, honorer, atau non PNS (Pegawai Negeri Sipil).

C. Asesmen Nasional Berbasis Komputer

Berdasarkan Aturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan (demikian juga pada Aturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 66 Tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan), pengevaluasian pendidikan ialah proses pengumpulan dan pengolahan berita untuk memutuskan pencapaian hasil belajar peserta didik. Hal ini diungkapkan secara lebih tegas di dalam Rancangan Penilaian Hasil Belajar, yang mengungkapkan bahwa pengevaluasian (assesmen) ialah rangkaian kegiatan untuk mendapat, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi berita yang bermakna dalam pengambilan keputusan.¹⁴

Asesmen Nasional adalah penilaian terhadap mutu setiap sekolah, madrasah, dan program pada tingkat dasar dan menengah. Mutu pendidikan dinilai berdasarkan hasil belajar murid yang mendasar (literasi, numerasi, dan karakter) serta kualitas proses belajar-mengajar dan iklim pendidikan yang mendukung pembelajaran. Informasi tersebut diperoleh dari tiga instrumen utama, yaitu Asesmen Kompetensi Minimum (AKM), Survei Karakter, dan Survei Lingkungan Belajar.

¹⁴ Ismet Basuki, Harianto. *Asesmen Pembelajaran*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 6.

Asesmen Nasional perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penilaian ini dirancang untuk menghasilkan informasi akurat untuk memperbaiki kualitas belajar-mendidik yang akan meningkatkan hasil belajar murid. Asesmen Nasional menjadikan informasi untuk menyatukan perkembangan kualitas dari waktu ke waktu, dan integrasi antar komponen di dalam sistem pendidikan.

Asesmen Nasional bertujuan untuk menonjolkan apa yang harus menjadi tujuan utama satuan pengajaran, yakni pengembangan kompetensi dan karakter murid. Asesmen Nasional juga memberi gambaran perihal karakteristik esensial sebuah satuan pengajaran yang tepat sasaran untuk mencapai tujuan utama hal yang demikian.¹⁵

Perubahan dalam proses pendidikan akan selalu terjadi termasuk dalam pelaksanaan evaluasi pendidikan. Upaya pemanfaatan komputer dalam penyelenggaraan pendidikan dikembangkan sejak lama oleh Pusat Penilaian Pendidikan. ANBK sebagai inovasi baru dari pemerintah untuk perbaikan sistem pendidikan, tentu patut untuk diapresiasi. Namun, tidak menutup kemungkinan program baru, pada pelaksanaannya juga mendatangkan masalah baru. Selain kesiapan secara teknik perlu adanya persiapan non teknis meliputi kemampuan atau kesiapan peserta didik. Apalagi mengingat ANBK juga dilaksanakan pada semua jenjang pendidikan.¹⁶

¹⁵ Indahri, Y. Asesmen Nasional sebagai Pilihan Evaluasi Sistem Pendidikan Nasional. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 3 No. 1, 48.

¹⁶ Setiyowati, H., Suryati, & Rina, R. Analisis Pelaksanaan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Hulu Sungai Utara. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 6 No. 3, 37-38.

Adapun hakikat mendasar dari Asesmen Nasional Berbasis Komputer adalah melihat kondisi mutu pendidikan internal dari suatu lembaga pendidikan dan diharapkan terjadi pemerataan kualitas yang sama di seluruh daerah yang ada di Indonesia. Harapannya dengan adanya sistem ANBK dapat memberikan standar nilai kelulusan yang sama di setiap daerah dalam lembaga pendidikan.

Asesmen Nasional ANBK adalah program pengevaluasian yang dikerjakan untuk mengukur kualitas pendidikan setiap sekolah, madrasah, dan program kesetaraan pada tingkatan pendidikan tertentu, kualitas pendidikan satuan ini dapat dinilai menurut hasil dari belajar siswa bagus dari aspek literasi, numerasi, dan karakter. ANBK yang adalah pengevaluasian kualitas sekolah dikerjakan dengan online atau semi online saluran internet yang stabil dengan menerapkan computer proctor untuk membuka tokennya. Meski ANBK semi online komputer yang diaplikasikan tak menerapkan internet otomatis, karena ia terhubung dengan komputer proktor yang mempunyai saluran internet.

Sistem ANBK bertujuan untuk memantau perkembangan kompetensi dan karakter siswa sehingga mampu memberikan gambaran tentang karakteristik mereka di dalam satuan pendidikan yang efektif dengan adanya ANBK juga dapat melihat kualitas proses belajar mengajar yang ada di lembaga pendidikan tersebut.¹⁷

¹⁷ Ibid., 40

D. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Guru Dalam Optimalisasi ANBK di MAN 5 Kediri

Kompetensi manajerial kepala sekolah yaitu mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan :

1. Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan sekolah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, maupun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah.
2. Mampu menyusun rencana strategis (renstra) pengembangan sekolah berlandaskan pada kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan strategis yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana strategis yang baik.
3. Mampu menyusun rencana operasional pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategis yang telah disusun, mulai pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip penyusunan renop yang baik.

Jadi, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai: (1) pendidik (*educator*); (2) manajer; (3) administrator; (4) penyelia (*supervisor*); (5) pemimpin (*leader*); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan.

Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas, maka akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki guru, yaitu :

- a. Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.¹⁸

Pendapat lain mengatakan bahwa pendidik memiliki arti tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya.

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), hal. 97

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga berpendidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.¹⁹

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

Kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik, penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler, dan penyusunan kelengkapan data administrasi hubungan sekolah dengan orangtua peserta didik. Kemampuan mengelola administrasi kearsipan harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk, surat keluar, surat keputusan, administrasi surat edaran.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

¹⁹ Ibid., 98-103.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut tertentu.²⁰

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan ini harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, dan kemampuan program supervisi kegiatan ekstrakurikuler.²¹

e. Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita

²⁰ Sudarwan Danim. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 99-102.

²¹ *Ibid.*, 112-113.

mengenal mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.²²

Kemampuan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* yaitu sifat: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggungjawab, 4) berani mengambil resiko, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, dan 7) teladan.²³

f. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim

Dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah dapat memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- 3) Para guru harus selalu diberitahu tentang dari setiap pekerjaannya.²⁴

²² Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfa Beta, 2005), hal. 115.

²³ Ibid., 115

²⁴ E. Haryani, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, vol. 11 no. 1, 78.

g. Kepala sekolah sebagai wirausahawan.

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparansif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahannya.²⁵

Kinerja guru dapat dilihat melalui indikator seberapa puas guru dalam menjalankan tugas (kepuasan kerja). Kemampuan kepala sekolah dalam memfasilitasi guru berbanding lurus dengan tingkat kepuasan. Indikator kepuasan dapat ditunjukkan oleh guru pada semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kinerja yang diwujudkan dalam bentuk meningkatnya dedikasi untuk mencapai tujuan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru juga terdokumentasikan yang menyatakan dengan pergantian kepala sekolah mengakibatkan penurunan kinerja guru dan siswa terutama dalam masa transisi dan penyesuaian. Penurunan kinerja dan siswa semakin lama atau lebih cepat bergantung pada seberapa drastik atau radikal perubahan yang diperkenalkan, dan seberapa luas jangkauan perubahan yang dibawa oleh kepala sekolah baru.

²⁵ Benedicta Prihatin, *Kewirausahaan dari sudut pandang Psikologi Kepribadian*, (Jakarta: Grasindo, 2003), 65.

Sedangkan kaitannya kualitas guru dalam optimalisasi ANBK disini dijelaskan bahwa dengan adanya kualitas dari para guru akan menjadikan bahwa ANBK membutuhkan kualitas guru guna terlaksananya ujian dengan maksimal dan hasilnya akan menjadikan parameter dalam menunjang kualitas pendidikan di sekolah.²⁶

²⁶ Hasan Hariri, Ridwan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Dalam Mendongkrak Prestasi Siswa*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 67-68.