

Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat

Amini¹, Desliana Pane², Akrim³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: amini@uinsu.ac.id¹, deslypane711@gmail.com², akrim@umsu.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan dapat menjabarkan: 1) bagaimana Kinerja guru di SMP Swasta Pemda?, 2) bagaimana Analisis Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat?, dan 3) bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah dalam Peningkatkan kinerja guru di Sekolah SMP Swasta Pemda Rantau Prapat?. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, naturalistik dan teknik triangulasi. Teknik pengambilan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 4 bulan, dimulai dari bulan April 2021 sampai dengan bulan Juni 2021. Subjek dan informan penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan beberapa Guru di Sekolah SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dilihat dari kedisiplinan para guru, kepribadian guru, hubungan guru-guru dengan lingkungan sekolah serta penggunaan metode pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru. 2) Manajemen Berbasis sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat, sudah berjalan baik dilihat dari strategi manajemen berbasis sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam hal pembinaan kinerja guru dalam kegiatan seminar dan pelatihan terhadap guru-guru yang tersusun dalam perencanaan yang dilihat dari rencana jangka pendek dan jangka panjang yang telah tersusun sesuai rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS). 3) kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat dalam kemampuan untuk mempengaruhi para guru dan staff dalam mengarahkan, memotivasi dan kerja sama untuk menjcapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepemimpinana kepala sekolah SMP Pemda Rantau Prapat tergolong menerapkan tipe kepemimpinan situasional, yaitu felksibel dan toleransi dalam memimpin para guru dan staff. Dan memperhatikan masukan dan kepentingan para guru dan staff dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Manajemen Bebrbasis sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, kinerja guru

Abstract

This study aims to find out and be able to describe: 1) how is the performance of teachers at the local government private junior high school?, 2) how is the school- based management analysis in improving teacher performance at the Rantau Prapat government private junior high school?, and 3) how is the principal's leadership in improving teacher performance. at the Rantau Prapat Regional Government Private Junior High School?. This study uses a qualitative descriptive approach, naturalistic and triangulation techniques. Data collection techniques by observation, interviews and documentation. This research was conducted for approximately 4 months, starting from April 2021 to June 2021. The subjects and informants of this research were the Principal and several teachers at the Rantau Prapat Government Private Junior High School. The results showed that: 1) Teacher performance at the Rantau Prapat Regional Government Junior High School was seen from the discipline of the teachers, the personality of the teacher, the relationship between the teachers and the school environment and the use of learning methods carried out by the teachers. 2) School-Based Management in improving teacher performance at SMP Pemda Rantau Prapat, has

been going well, seen from the school-based management strategy carried out by the principal in terms of fostering teacher performance in seminars and training of teachers arranged in planning as seen from the short-term and long-term plans that have been prepared according to the school income budget plan (RAPBS). 3) the leadership of the principal in improving the performance of teachers at SMP Pemda Rantau Prapat in the ability to influence teachers and staff in directing, motivating and working together to achieve goals in accordance with the school's vision and mission. The leadership of the junior high school principal of the Rantau Prapat Regional Government is classified as applying the type of situational leadership, namely flexibility and tolerance in leading teachers and staff. And pay attention to the input and interests of teachers and staff in decision making

Keywords: School-Based Management, Principal Leadership, teacher performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan saat ini bukan diukur dari sarana prasarana yang lengkap saja atau menunjang proses pembelajaran. Namun perkembangan pendidikan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada di organisasi pendidikan tersebut. Lain halnya dengan apa yang akan dicapai oleh suatu pendidikan seperti kualitas output yang dihasilkan ataupun selama proses yang dijalankan. Keberhasilan organisasi pendidikan tersebut bukan sampai disana saja maksudnya adalah pengembangan karir guru juga harusnya di prioritaskan. Untuk mencapai hal itu diperlukannya peningkatan kinerja guru yang maksimal. Selain dari tugas guru yang mempersiapkan administrasi pendidikan juga berfungsi sebagai pembimbing.

Sardiman (2005:136) menjelaskan bahwa Kinerja guru jika dilihat secara garis besar yang harus dimilikinya adalah agar dapat bekerja secara optimal yakni guru mampu memiliki kemampuan pengetahuan yang optimal, kecakapan, keterampilan dan sikap yang mantap, sebagai inovator disini maksudnya adalah sebagai guru harus memiliki komitmen upaya dalam perubahan ke yang lebih baik, selanjutnya sebagai pengembang disini guru dituntut tidak bersikap monoton dalam arti lain dibutuhkannya pembaharuan ilmu yang akan disampaikan atau diterapkan kepada siswa.

Untuk itu dalam memberikan kemajuan dalam mutu pendidikan alangkah baiknya pemerintah dan guru secara bersama – sama meningkatkan kinerja masing – masing. Dengan berbagai upaya yakni melalui adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru atau juga bisa dilakukan penelitian pengembangan karir guru. Kebanyakan guru hanya memahami perangkat pembelajaran saja dan kelupaan dengan pengembangan karirnya. Dengan begitu adanya pengembangan karir tersebut secara tidak langsung kinerja guru akan baik juga. Selain itu penuntutan terhadap kinerja guru khususnya kompetensi seperti kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi pribadi. Dari keempat kompetensi tersebut jika kekurangan satu saja akan berdampak kepada peningkatan kinerja guru.

Keberhasilan dalam menjalankan tugasnya dengan baik merupakan harapan bersama dan merupakan indikator kinerja. Tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya juga dapat diraih dengan bukan hanya mampu mengajar saja, melainkan dapat berhubungan dengan sesama guru dan berkomunikasi baik dengan siswa. Khusus dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pemerintah melaksanakan berbagai program antara lain: pengembangan kurikulum, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, penataran dan pelatihan guru, dan sebagainya. Pencapaian ini dapat di berdayakan melalui manajemen berbasis sekolah yang sudah menjadi program otonomi yang dikelola oleh masing masing sekolah.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan suatu penawaran bagi sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan lebih memadai dari segi pendidikan, layanan masyarakat, layanan organisasi dan persediaan sarana prasarana. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) akan memberikan peluang bagi kepala sekolah, guru, dan siswa

untuk melakukan inovasi dan improvisasi disekolah masing – masing. Hal ini akan berkaitan dengan masalah kurikulum, pembelajaran, dan lain sebagainya diharapkan berkembang tumbuh dari aktivitas, kreativitas, dan profesionalisme yang dimiliki dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Organisasi pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten merupakan keinginan dan hasil usaha perwujudan permasing – masing sekolah. Untuk itu sekolah dalam pembentukan sumber daya manusianya sangat penting. Selain itu Membutuhkan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai mutu pendidikan yang baik. Fattah (2003:11) menjelaskan bahwa sekolah merupakan wadah tempat pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sementara Wahjosumidjo dalam Sartika lumban Gaol (2013:1) menjelaskan bahwa sekolah sebagai administrasi didalamnya terhimpun kelompok-kelompok, melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Manajemen Berbasis sekolah mencermati kebutuhan sekolah yang mana keberadaan MBS akan memberikan kemudahan berkembang.

Manajemen berbasis sekolah juga mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentuan keberhasilan tujuan pendidikan, karena MBS ini berfungsi mengontrol secara langsung kegiatan inti dan ekstra yang ada di sekolah. MBS juga akan memberikan kontribusi terhadap pembangunan sekolah khususnya siswa dan guru. Kegiatan inti dari manajemen berbasis sekolah yaitu bergerak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan melibatkan lingkungan sekolah dalam pengembangan mutu pendidikan. Disamping itu MBS juga berfungsi sebagai menekan kearah usaha pendidikan yang berhubungan dengan pertumbuhan semangat kinerja guru.

Dalam hal ini manajemen berbasis sekolah (MBS) akan membentuk model bagaimana memanager model pendidikan yang diperlukan. MBS atau manajemen berbasis sekolah memberikan kebebasan yang lebih besar dan sesuai dengan kondisi yang ada di sekolah tersebut. Serta fleksibilitas pada sekolah akan mendorong partisipasi masyarakat tentunya agar mampu meningkatkan kreatifitas, keterbukaan, jaringan solidaritas dan akuntabilitas yang memadai. Kemandirian yang dibentuk dari manajemen berbasis sekolah (MBS) juga diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki agar lebih optimal dan efisien. Selain itu sikap keluwesan akan memberikan kesempatan sekolah agar mampu memanfaatkan dan mengelola dan mengoptimalkan dalam usaha meningkatkan mutu sekolah. Diharapkan penggunaan lulusan oleh pihak luar atau stakeholder yang akan menggunakan sumber daya manusianya akan mampu dapat bersaing dengan baik. Maka sebagai kebijakan dari MBS dengan cara membuka ruang terbuka agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dan diberikan oleh pihak sekolah.

Penerapan manajemen berbasis sekolah tidak lepas dari dukungan seorang pemimpin dimana pemimpin ini akan bertugas mengontrol dan mengelola pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Seorang Pemimpin dalam organisasi pendidikan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah ini berfungsi sebagai manajer dimana sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang keberhasilan pendidikan dan segala bidang kehidupan.

Peran dan fungsi kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya akan membentuk kapasitas intelektual,emosional, spritual dan sosial hubungan masyarakat kepala sekolah dimana berpengaruh besar terhadap efektivitas kepemimpinannya. Pengetahuan ilmu dalam memimpin suatu organisasi pendidikan memberikan keluasan fikiran, serta kewibawaan serta perluasan relasi komunikasi. Oleh sebab itu kepala sekolah harus terus mendalami dan mematangkan sikap intelektual, emosional dalam menjalan roda kepemimpinannya. Kepala sekolah juga dalam meneruskan jenjang yang lebih tinggi, aktif alam forum diskusi dan intens mengikuti perkembangan iptek dari luar. Dapat diartikan bahwa pemimpin tidak hanya membawa perubahan dari segi sikap formal yang sesuai dengan struktural namun juga perubahan kultural.

Untuk itu kepala sekolah akan bertindak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sebagai edukator, leader, motivator dan supervisor. Kepala sekolah juga merupakan wadah tempat masyarakat dan negara dalam menyimpan sumberdaya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan bangsa. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah di perlihatkan oleh

adanya respon bawahan untuk melaksanakan tugas sehingga mendapatkan pengakuan. Hal ini dilakukan oleh bawahan melihat personality kepemimpinan dan otoritas yang mempribadi dalam diri pemimpin untuk ditauladani sehingga mempengaruhi bawahan untuk taat, patuh dan empaty kepada atasan. Dengan konsep yang ditawarkan oleh pemimpin maka secara tidak langsung akan di patuhi oleh bawahan. Oleh karena itu kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengelola dan mengatur berbagai komponen sekolah, terutama mempengaruhi sumber daya manusianya agar dapat mengerjakan tugasnya dengan senang hati dan mampu menghormati setiap hasil pekerjaan orang lain.

Dapat diperjelas pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Sekolah terdapat lima dimensi kompetensi yang meliputi 33 standar kompetensi kepala sekolah yang terkait bagaimana mengelola, memimpin, dan mensupervisi guru dalam mengembangkan pembelajaran berbasis kreativitas, inovasi, pemecahan masalah, berfikir kritis dan naluri kewirausahaan. Jika dilihat dari penjelasan diatas maka peran kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah khususnya kemampuan pengembangan otonomi sekolah. Namun kebanyakan pendidikan ini masih yang ada masih sangat jauh dari keberhasilan. Hal ini bukan berarti kepala sekolah sebagai pemimpin yang tidak mampu mengimplementasikannya, namun ketidaksiapan sekolah dalam menjalankannya. Manajemen berbasis sekolah ini akan memberikan dampak buat kemajuan kinerja guru namun tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

Selain dari setiap individu yang terlibat untuk kemajuan mutu pendidikan selain itu adanya masyarakat yang harus berperan aktif dan mengambil inisiatif atau bahkan memberikan ide. Pengalaman hal bekerja sama seperti ini adalah perwujudan dari manajemen berbasis sekolah. Hal ini dapat dilakukan apabila sekolah dan kegiatannya dimengerti dan dipahami oleh masyarakat. untuk itu adanya informasi yang diterima tentang kegiatan disekolah harus dikemas dan disampaikan dengan baik kepada masyarakat. sebaiknya juga jika ada kegiatan sekolah tidak tersusun dengan baik maka informasi akan diterima tidak akan efektif.

Saat peneliti melakukan survey awal di SMP Pemda Rantau Prapat terlihat beberapa aktivitas yang tidak mewajibkan siswa datang kesekolah semasa pandemi covid 19, hanya ada beberapa guru yang menjaga atau piket. Selama kegiatan piket ini ada banyak kendala yakni kesiapan guru dalam menghadapi keluhan dari orang tua siswa dan siswa yang tidak mampu menggunakan aplikasi group zoom sebagai wadah proses pembelajaran. Proses pelaksanaan pembelajaran di SMP Pemda Rantau Parapat menurut kebijakan kepala sekolah dan hasil musyawarah dengan guru, adalah dengan melaksanakan tatap muka sekali dalam seminggu. Dengan mekanisme setiap minggunya di bagi siswa yang masuk sebanyak 20 siswa peruangan dan dilanjutkan dengan siswa lainnya.

Namun setelah dilaksanakan pun dengan kebijakan demikian masih banyak mengalami kendala, manajemen berbasis sekolah yang seharusnya sudah dapat di terapkan dengan baik kini tidak dapat terkontrol, banyak perencanaan kegiatan yang harusnya dilaksanakan namun terkendala dengan SDM guru yang terbatas selain itu kesediaan guru untuk berbuat lebih untuk peningkatan mutu sekolah terlihat setengah hati. MBS yang dijadikan sebagai wadah untuk pengembangan minat bakat siswa terkendala dengan ketidak adaanya guru yang berkompotensi, peneliti melihat seperti kegiatan ekstrakurikuler speech bahasa inggris yang seharusnya dijadikan pemikat bagi siswa yang ingin mengembangkan minat dan bakat namun terkendala dengan SDM guru yang kurang. Di lihat dari jumlah guru yang sudah sertifikasi baru 3 orang sedangkan lainnya belum sertifikasi, selanjutnya kualifikasi guru di SMP Swasta Pemda sudah bergelar sarjana S1.

Kepala sekolah bukannya tidak mengetahui akan hal ini namun tidak bisa berbuat banyak kendalanya adalah kekurangan sumber dana. kualitas guru juga menjadi pendorong untuk peningkatan kinerja guru di SMP pemda, sangat disayangkan bahwa kepala sekolah tidak memanfaatkan manajemen sebagai pengendali. Dimana mengendalikan guru adalah hal yang utama dapat menjalan pendidikan dengan baik di SMP Pemda. Pembentukan organisasi yang seharusnya diperbuat juga tidak mampu dilaksanakan oleh kepala sekolah SMP Pemda terlihat dari sikap kepala sekolah yang kewalahan dalam mengontrol guru jika

tidak ada yang datang atau absen. Dituntutnya sikap profesional guru seharusnya mengajar tanpa harus diingatkan oleh kepala sekolah sebelum pembelajaran dimulai. Kesadaran yang sebaiknya ada sebagai dasar melaksanakan tanggungjawab oleh masing – masing guru di SMP pemda.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Usman (2002:112) mengatakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional adalah menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan pada konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekankan pada suatu keahlian bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai, adanya kepekaan dalam dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan, memiliki kode etik sebagai bahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diakui oleh masyarakat, karena memang diperlukan jasanya dalam masyarakat, untuk itu keprofesionalan seorang guru tersebut tidak perlu diragukan lagi.

Untuk itu guru di SMP Pemda jika di uraikan penjelasan pendapat teori diatas masih jauh dari harapan. Untuk itu fenomena yang ditandai dengan rendahnya mutu lulusan yang dihasilkan SMP Pemda, penyelesaian masalah mutu pendidikan yang tidak selesai, serta cenderung saling menutupi kesalahan yang sering terjadi bukannya diperbaiki. Hal itu yang menyebabkan gagalnya pencapaian visi dan misi SMP Pemda. Tidak jarang adanya katidakpuasan masyarakat terhadap pengembangan mutu di SMP Pemda, Manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dapat di laksanakan namun tidak di perbuat. Untuk itu melalui kebijakan implementasi manajemen berbasis sekolah. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), seharusnya ada pendekatan peningkatan mutu pendidikan melalui pemberian wewenang kepada sekolah untuk mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kondisi dan tuntutan lingkungan sekolah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini melalui penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam Moelong (2012:4) menjelaskan bahwa pengertian penelitian kualitatif adalah sebagai bentuk prosedur penelitian yang menghasilkan data penelitian yang berupa deskriptif dengan bentuk kata-kata atau tulisan dan lisan dari orang yang diamati. Sementara itu pengumpulan data yang dilakukan adalah setiap dilakukannya penelitian maka dibutuhkan pendekatan dengan menemukan fenomena. Penelitian ini berbentuk studi kasus, maka data-data yang dibutuhkan harus berupa perkataan, catatan/tulisan, rekaman, gambar, dan lain sebagainya. Selain itu dalam penelitian ini juga terjadi proses pengamatan dan pemaknaan atas fenomena yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara yaitu, wawancara (interview) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (verbal), pengamatan (observation) untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang bisa berupa tulisan, gambar, rekaman, dan lain sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru di SMP Pemda Rantau Prapat

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat baik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan bidang studi yang di ajarkannya. Kepala sekolah lagi berusaha dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

Dikatakan kinerja guru sudah baik apabila dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri seperti yang diungkapkan oleh Syaiful Sagala (2003: 209) yaitu guru harus memiliki kompetensi di antaranya: 1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dan prespektif masyarakat global, 2) kemampuan

untuk berkerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat, 3) kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis, dan 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah. Semua itu agar dapat menuju pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta mencapai tujuan pembelajaran. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik, karena fungsi guru adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Untuk mencapai tujuan tersebut, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi menurut Jamil Suprihatiningrum (2013: 100) yang meliputi di antaranya yaitu:

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil kerja, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru yang artinya kemampuan yang ditampilkan itu menjadi ciri ke profesionalannya dan kompetensi profesional ini merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Selain kompetensi guru profesional di atas, ada sepuluh kemampuan dasar guru yang harus dimiliki oleh guru yang akan berjalan beriringan dengan empat kompetensi di atas, diantaranya: (1) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (2) Menguasai bahan pelajaran, (3) Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) Kemampuan mengelola kelas, (5) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) Menilai hasil belajar siswa, (7) Kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, (10) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah RI Tahun 2005 No. 19 disebutkan bahwa ada 7 (tujuh) komponen standar kompetensi guru, meliputi a) Penyusunan rencana pembelajaran; b) Pelaksanaan interaksi belajar- mengajar; c) Penilaian prestasi belajar peserta didik; d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil; penilaian prestasi belajar peserta didik; e) Pengembangan profesi; f) Pemahaman wawasan kependidikan; g) Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Dalam pelaksanaan kinerja guru khususnya tergambar dari hasil penelitian M. Fadli Lubis (2021) mengatakan bahwa dengan kemampuan kompetensi pedagogik kebanyakan guru diberikan kewenangan untuk mengembangkan kreativitas melalui amanat yang sering disampaikan oleh Kepala Sekolah. Dengan begitu tidak ada istilah saling menutupi kesalahan dan keinginan.

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah guru mampu mengelola pembelajaran, yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan bakat dan minat siswa. Namun pada masa pandemik ini kegiatan mempersiapkan administrasi pendidikan terasa sangat monoton

dimana disibukkan guru hanya mengirim materi pembelajaran berbentuk video, gambar ataupun word.

Manajemen Berbasis sekolah (MBS) dalam peningkatan kinerja guru di SMP Pemda Rantau prapat

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasa terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dilakukan sebagai berikut:

Temuan pertama penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru di SMP Pemda Rantau prapat sudah berjalan dengan baik, semua ini tidak terlepas dari peran seorang guru yang selalu melakukan kegiatan-kegiatan dan menerapkan strategi yang dapat meningkatkan semangat siswa dalam melakukan pembelajaran. Perencanaan Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja guru berdasarkan rencana jangka pendek dan jangka panjang, kemudian tertuang di dalam program rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) kita bisa tahu langkah-langkah proses program kinerja guru di SMP pemda rantau prapat, rencana jangka pendek seperti Visi Sekolah dan rencana jangka panjang seperti Misi Sekolah.

Hal ini menunjukkan bahwa persiapan dan perencanaan untuk masa yang akan datang sangatlah kita butuhkan. Untuk itu persiapan atau perencanaan termasuk pendidikan baik itu perencanaan jangka pendek, sedang, atau panjang, harus benar-benar dilaksanakan agar dalam semua kegiatan atau aktifitas dapat diukur, teramati dan terevaluasi secara baik dan bertanggung jawab. Kunci utama kegiatan perencanaan adalah proses kegiatan perencanaan itu sendiri. Proses perencanaan adalah suatu cara pandang yang logis mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengetahui apa yang dilakuka, dapat membantu dalam pengambilan keputusan, dan bersifat rasional.

Menurut Richardson "He (the headmaster) has to discover ways of freeing teacher to use and develop their skills, just as his staff have to find ways of freeing pupil to use and develop their skill", dengan Sumberdaya yang bervariasi, kepala sekolah dituntut untuk menyatukan menjadi suatu kekuatan yang terintegrasi dan terarah pada proses pencapaian bersama, harus mampu mengembangkan visi dan misi tidak hanya sekedar menyatakannya.

Sementara itu menurut Sutisna, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin institusional dan eksekutif dalam empat dimensi perilaku administratif yaitu:

1. Pengembangan kebijakan pendidikan yang dasar bertalian dengan tujuan- tujuan umum pendidikan.
2. Pengembangan kebijaksanaan operasional yang diperlukan untuk melaksana-nakan kebijaksanaan pendidikan.
3. Pelaksanaan teknis manajerial kebijakan pendidikan.
4. Penggunaan dengan cerdas proses administrasi pada semua tahap kegiatan.

Dengan melihat empat dimensi tersebut di atas nampak sekali bahwa tugas yang diemban oleh kepala sekolah cukup berat, oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan tertentu agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Burhanudin, peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai Administrator dan Supervisor. Sementara itu Wahjosumidjo, mengelompokan peran kepala sekolah ke dalam: Kepala sekolah sebagai pejabat formal; kepala sekolah sebagai manajer; kepala sekolah sebagai seorang pemimpin; kepala sekolah sebagai pendidik; kepala sekolah sebagai staff

Dengan melihat uraian di atas, bahwa peran utama kepala sekolah dapat dikelompokan ke dalam dua peran utama yaitu sebagai administrator/manajer dan sebagai edukator (pendidik) dimana kepada peran ini dapat dimasukkan peran sebagai supervisor. Sebagai manajer atau administrator, kepala sekolah bertanggung jawab dan mempunyai

tugas dalam pengelolaan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rohiat (2014: 60) bahwa salah satu karakteristik manajemen berbasis sekolah yaitu sekolah memiliki kewenangan (kemandirian). Untuk menjadi mandiri, sekolah harus memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan tugasnya. Senada dengan teori yang dikemukakan oleh Rohiat, Usman (2011: 629) mengemukakan bahwa salah satu indikator bahwa MBS sudah berhasil di sekolah ditunjukkan adanya kemandirian sekolah/Sekolah yang kuat.

Keterlibatan warga sekolah dan komite sekolah dalam perumusan program dan keuangan sekolah menurut responden pada kategori baik. Keterlibatan warga sekolah ini terlihat dalam pengambilan keputusan bersama dengan kepala sekolah dalam perumusan program dan keuangan sekolah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Darma (2010: 498) bahwa keterbukaan/transparansi ini ditunjukkan dalam pengambilan keputusan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, penggunaan uang, dan sebagainya, yang selalu melibatkan pihak-pihak terkait sebagai alat kontrol. Sejalan dengan hasil penelitian Muktarjani (2019) mengatakan bahwa implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) telah memberikan peningkatan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah Langsa dan SMA Swasta Cut Nyak Dhien Langsa, yaitu: Kemandirian sekolah, Kemitraan/kerjasama sekolah menjadi baik, Bentuk partisipasi melalui dukungan dana, fasilitas dan tenaga dari seluruh warga sekolah dalam penyelenggaraan program sekolah, Transparansi dan Akuntabilitas keuangan sekolah.

Dengan demikian, Analisis Manajemen berbasis sekolah dalam penelitian ini dilihat dari upaya: Meningkatkan prestasi kerja guru baik secara individu maupun sebagai kelompok, mendorong kinerja sumber daya manusia (SDM) secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas, merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja, membantu untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan guru yang lebih tepat guna, menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja guru dengan gajinya atau imbalannya dan memberikan kesempatan pada guru untuk mengeluarkan pendapatnya tentang pekerjaan. Di samping kelebihan yang dimiliki dalam bidang perencanaan, ada beberapa kelemahan yang dapat ditemukan peneliti seperti: a) Perencanaan terkesan dibuat dengan sesederhana mungkin. b) Perencanaan tidak dibarengi dengan analisis yang semestinya. c) Perencanaan tidak mengikutsertakan pihak komite sekolah.

Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP Swasta Pemda Rantauprapat

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa peran kepemimpinan Kepala sekolah yaitu sebagai educator (pendidik) dan motivator (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi Sekolah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru agar lebih baik kedepannya. Jika dikaitkan dengan teori yang ada maka peran Kepala sekolah/sekolah Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

1. Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program ekselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah dalam fungsi ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Fungsi ini memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi, maka secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola program tahunan, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran.

5. Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6. Kepala Sekolah sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator, maka harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Berdasarkan temuan dilapangan bahwa peran Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat sudah sesuai dengan teori di atas dan Kepala sekolah masih berusaha menjalankan perannya sebagai Kepala sekolah dengan sebaik-baiknya yang sesuai dengan ketentuan.

Dari hasil wawancara di atas memang benar kepala sekolah melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar-seminar dan pelatihan, menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di SMP Pemda Rantau Prapat. Memberikan motivasi kepada guru tujuannya untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala sekolah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas tentang strategi Kepala sekolah dengan perbandingan teori menurut Castetter sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa (2007: 111) yaitu: a) Pembinaan kinerja guru yaitu di kelompokkan menjadi tiga macam pembinaan yaitu pertama pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki factor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru, Ali imron (1993: 9). b) Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru melalui kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu

diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran. c) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat. d) Pemberian motivasi meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata. e) Pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan ngaji, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.

Berdasarkan fakta yang ditemukan dilapangan strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat sudah sesuai dengan teori di atas, hanya saja pengawasan dari Kepala sekolah yang belum optimal. Kepala sekolah masih berusaha untuk meningkatkan kinerja guru yang ada disini dan memperbaharui strategistrategi yang sudah sebelumnya, akan tetapi Kepala sekolah butuh kontribusi dari kepala yayasan dikarenakan keputusan harus tergantung dari kepala yayasan dan membuat Kepala sekolah tidak berperan penuh dalam mengambil keputusan.

Strategi Kepala sekolah dalam merekrut tenaga pendidik harus sesuai dengan standar yang dibuat sekolah. Seperti harus lulusan strata 1 dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di ajarkan. Tetapi dilihat dari tabel di bawah masih ada sebagian guru yang belum sesuai sama latar belakang pendidikannya, jadi itu mampu menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja guru tersebut.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di Sekolah. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran secara tidak langsung menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah memotivasi para guru untuk aktif dalam MGMP. Dalam hal ini saya selalu mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di MGMP.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Analisis Kepemimpinan Kepala sekolah dan Manajemen Berbasis sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda, dapat dilihat bahwa kepala sekolah sebagai *Leader* telah terlihat pada peningkatan Mutu pendidikan di SMP Swasta Pemda, hal ini dapat dibuktikan dengan :

1. Kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat baik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, kemudian dengan bertambahnya siswa dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian guru tersebut, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajarnya sudah menggunakan media, berbagai metode pembelajaran dan sudah sesuai dengan RPP. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan

bidang studi yang di ajarkannya. Kepala sekolah lagi berusaha dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

2. Strategi Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatkan kinerja guru melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar dan pelatihan menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di SMP Pemda Rantau Prapat. Memberikan motivasi kepada guru tujuannya untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala sekolah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.
3. Peran kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Pemda Rantau Prapat yaitu sebagai educator (pendidik) dan motivator (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi Sekolah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru agar lebih baik kedepannya.
4. Kepala sekolah harus selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya, harus lebih inovatif dalam melakukan gebrakan-gebrakan yang baru yang nantinya apa yang telah direncanakan Kepala sekolah bisa ditiru oleh sekolah-sekolah lainnya, dalam Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru, Kepala sekolah harus lebih teliti lagi dalam memperhatikan kesejahteraan para guru dan menambah fasilitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2019. Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis Pascasarjana UMSU. Medan : UMSU
- Arif Rahman tanjung, kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan manajemen berbasis sekolah pada SMA Negeri 1 gunung sindur Bogor,1427 H/ 2006 M
- Fattah, Nanang. 2006. Ekonomi dan pembiayaan pendidika. Jakarta: PT. indeks Fauziah, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen
- Gaol, Sartika Lumban. Pengaruh Pengambilan keputusan Konsultatif, kepemimpinan teori sifat, budaya ilmiah terhadap komitmen Afektif guru SMP Subrayon 11 Medan. Tesis.Medan PPs Unimed
- Hasbullah, 2010. Otonomi Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ipon Dekawati, 2011.Manajemen Pengembangan Guru Profesional. Bandung: Resqi Pres
- Manik, Jarimin. 2007. Kontribusi pengetahuan kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kepemimpinan kepala SMP Negeri Di Kota Medan. Tesis. Medan PPs Unimed
- Moelong, 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2005. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi Bandung: PT Rosdakarya
- Munawaroh. 2012. Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Cetakan. Pertama. PT.Intimedia Nurkholis, 2013. Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi Jakarta: PT. Gramedia
- Peraturan menteri pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang tugas kepala sekolah / Sekolah
- Pulungan, santi purnama. 2016. Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan yayasan, sikap inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta di Kota Medan. Tesis. PPs Unimed
- Rohiat, 2010. Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik. Bandung: Reflika
- Syaiful Sagala. 2003. Administrasi Pendidikan Kontemporer, Bandung : Alfabeta.

- Sardiman, A.M. 2005. Interaksi Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Selvy Krisnasari. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah: Studi Kasus di SDN Turen II Kec. Turen Kab. Malang. (Tesis). Diakses pada tanggal 31 oktober 2002
- Serdamayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandor Maju
- Slamet PH, 2000. Pengertian Dan Tujuan Manajemen, Jakarta: PT. Remaja rosdakarya
- Sudjana, 2000. Metode Statistika. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2005. Memahami penelitian kualitatif. Bandung: Cv. Alfabeta
- Usman, Uzer. Moh. 2002. Menjadi Guru Profesioanl. Bandung: Remaja Rosda Karya