

**EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENGEMBANGKAN
MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 KABUPATEN
LANGKAT**

TESIS

OLEH:
DEWI MAHRANI
NPM: 2420060002



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

PENGESAHAN TESIS

Nama : DEWI MAHRANI

Nomor Pokok Mahasiswa : 2420060002

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

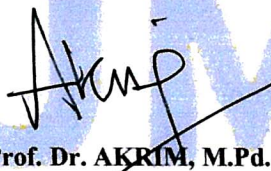
Judul Tesis : **EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN GURU
DALAM MENGEMBANGKAN MANAJEMEN
BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1
KABUPATEN LANGKAT**

Pengesahan Tesis


Medan, 26 Mei 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Prof. Dr. AKRIM, M.Pd.

Pembimbing II


Dr. AMIRUDDIN, M.Pd.

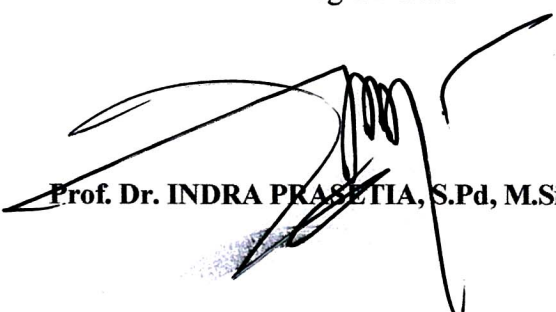
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui

Direktur


Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum.

Ketua Program Studi


Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si.

PENGESAHAN

EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENGEMBANGKAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 KABUPATEN LANGKAT

DEWI MAHRANI
2420060002

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Sabtu, Tanggal 18 April 2026

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si.**
Ketua

1.....

2. **Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si.**
Sekretaris

2.....

3. **Dr. TUTIK SUGESTI, M.Pd.**
Anggota

3.....

PERNYATAAN

EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENGEMBANGKAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi - sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 26 Mei 2026

Penulis



DEWI MAHRANI

Unggul | Cerdas | Terampil

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pemberdayaan guru dalam mengembangkan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif–studi kasus dengan menggunakan 20 informan yang dipilih dengan teknik *purposive*. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, kemudian diuji dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pemberdayaan guru dan implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat masih belum optimal karena dipengaruhi oleh lemahnya budaya kolaboratif, rendahnya efikasi dan kemandirian guru, dominasi manajemen *top-down*, serta implementasi program yang masih bersifat administratif, sehingga berbagai upaya peningkatan kompetensi belum mampu mendorong inovasi pembelajaran secara signifikan, yang mengindikasikan perlunya transformasi menuju manajemen partisipatif, penguatan komunitas belajar, kepemimpinan kolaboratif, serta pendampingan berkelanjutan agar mutu pendidikan meningkat secara sistemik dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Efektivitas Pemberdayaan Guru; Manajemen Berbasis Sekolah; SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of teacher empowerment in developing school-based management in SMP Negeri 1 Langkat Regency. This study uses a qualitative method—case study using 20 informants selected using purposive techniques. The research data was collected by interviews, observations, and documentation, analyzed by data reduction, data presentation, and conclusion drawn, then tested by triangulation techniques. The results of this study show that the effectiveness of teacher empowerment and the implementation of School-Based Management in SMP Negeri 1 Langkat Regency is still not optimal because it is influenced by the weak collaborative culture, low efficacy and independence of teachers, dominance of top-down management, and implementation of programs that are still administrative, so that various competency improvement efforts have not been able to encourage learning innovation significantly, which indicates the need for transformation towards participatory management, strengthening learning communities, collaborative leadership, and continuous mentoring so that the quality of education improves systemically and sustainably.

Keywords: *Effectiveness of Teacher Empowerment; School-Based Management; State Junior High School 1 Langkat Regency.*

KATA PENGANTAR



Segala puji kepada Allah Swt Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagaimana mestinya. Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Meskipun telah berusaha semaksimal mungkin penulis tetap menyadari akan kekurangan dan kelemahan tesis ini baik dari segi isi maupun cara penyajian. Hal ini disebabkan oleh kelemahan penulis sendiri dan kekurangan buku-buku pegangan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orangtua, Ayahanda beserta Ibunda tercinta, yang telah merawat dan membesarkan penulis sampai di jenjang perguruan tinggi tingkat Strata Dua (S-2) Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd), teristimewa kepada Suami tercinta yang penuh kasih sayang memberi dukungan dan Ananda-ananda tersayang yang penuh pengertian hingga penulisan tesis ini dapat selesai. Pada penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dari Dosen Pembimbing dan pihak-pihak terkait, untuk itu dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Arifin, S.H., M.Hum. selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Akrim, S.Pd.I., M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Rudianto, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Prof. Dr. Triono Edy, M.Hum. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Indra Prasetia, M.Si., selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
7. Bapak Dr. Muhammad Isman, M. Hum., selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
8. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I.
9. Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd., selaku Dosen pembimbing II.
10. Seluruh Staf dan Civitas Academica Program Pascasarjana, Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh informan penelitian di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat yang terlibat dalam proses penelitian tesis ini.

12. Rekan-rekan sealmamater tanpa terkecuali, khususnya kepada mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari isi maupun tatabahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca demi kebaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu juga yang membacanya khususnya bagi penulis sendiri.

Medan, 11 Desember 2025
Penulis

DEWI MAHRANI
NPM: 2420060002

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Pemberdayaan Guru	30
Tabel 2.2 Indikator Manajemen Berbasis Sekolah	36
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Unit SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat	50
Tabel 3.3 Agenda Penelitian	51
Tabel 3.4 Unit Analisis	54
Tabel 4.1 Pengodean Pola Wawancara pada Temuan I dan II.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Analisis	37
Gambar 3.1 Teknik Keabsahan Data	61

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Fokus Penelitian	8
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	10
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. Kerangka Teoretis	12
2.1.1. Konsep Pemberdayaan Guru	12
2.1.2. Teori Efikasi.....	23
2.1.3. Indikator Pemberdayaan Guru	29
2.1.4. Teori Manajemen Berbasis Sekolah (School-Based Management Theory).....	31
2.1.5. Indikator Manajemen Berbasis Sekolah.....	34
2.2. Kerangka Konseptual	36
2.3. Kajian Penelitian Relevan	37
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2. Subjek dan Objek Penelitian	46
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4. Sumber Data Penelitian.....	51
3.5. Unit Analisis.....	53
3.6. Teknik Pengumpulan Data	54
3.7. Analisis Data	57
3.8. Keabsahan Data.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Temuan Penelitian: Efektivitas Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat	62
4.2. Temuan Penelitian: Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat	78
4.3. Pembahasan.....	90
4.3.1. Efektivitas Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.....	90
4.3.2. Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.....	94
BAB V PENUTUP.....	98
5.1. Kesimpulan.....	98
5.2. Saran.....	99
5.3. Implikasi.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan guru merupakan elemen fundamental dalam pengembangan sekolah secara berkelanjutan karena guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan pendidikan, melainkan juga sebagai aktor utama yang memiliki kapasitas untuk menjadi agen perubahan. Dalam konteks ini, guru memiliki tanggung jawab strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, adaptif, dan inovatif. Oleh karena itu, peningkatan peran dan kapasitas guru melalui proses pemberdayaan menjadi suatu keharusan untuk mendorong transformasi pendidikan yang bermakna.

Pemberdayaan tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan profesional, serta partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan sekolah seperti yang diungkapkan oleh Alhamuddin et al. (2020). Langkah-langkah ini memungkinkan guru untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara lebih komprehensif. Guru yang diberdayakan dengan baik akan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran, sekaligus mampu menghadapi tantangan dan dinamika perubahan dalam dunia pendidikan dengan lebih fleksibel dan responsif.

Sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad & Erihadiana (2021), pengembangan kompetensi guru melalui berbagai pendekatan, termasuk pelatihan berkelanjutan, merupakan aspek krusial dalam menjawab kebutuhan

pendidikan yang semakin kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pemberdayaan guru bukan hanya memberikan dampak positif bagi individu guru, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan terciptanya budaya sekolah yang progresif.

Namun, mewujudkan pemberdayaan guru yang efektif tidak dapat dicapai hanya melalui pendekatan teknis semata. Meskipun pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan aspek penting, namun hal tersebut belum cukup untuk membentuk guru yang benar-benar berdaya dan mampu berkontribusi secara optimal dalam proses pendidikan. Pemberdayaan yang komprehensif memerlukan pendekatan yang lebih holistik, termasuk penciptaan lingkungan kerja yang suportif, hubungan sosial yang sehat, serta budaya kolaboratif di antara para pendidik.

Dalam konteks ini, Iano et al. (2025) menekankan pentingnya komunikasi yang efektif sebagai fondasi utama dalam membangun kolaborasi di kalangan guru. Komunikasi yang terbuka dan konstruktif memungkinkan terjadinya pertukaran ide, refleksi bersama, dan pembelajaran kolektif, yang semuanya sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas praktik mengajar. Melalui kolaborasi yang dibangun atas dasar komunikasi yang sehat, guru dapat saling mendukung dalam merancang strategi pembelajaran, menyelesaikan permasalahan di kelas, serta menyempurnakan metode evaluasi yang digunakan.

Hal ini juga didukung oleh Azharuddin (2024), Murdjoko et al. (2025), serta Sufni et al. (2024) yang menegaskan bahwa strategi pemberdayaan guru yang bersifat inklusif dan partisipatif, khususnya melalui pendekatan kolaboratif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif karena kolaborasi antarguru tidak hanya merupakan bentuk kerja sama teknis, tetapi juga menjadi sarana untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik yang memperkaya proses pembelajaran di kelas, sekaligus meningkatkan keterlibatan emosional, komitmen profesional, serta menciptakan budaya inovatif yang mendukung kesejahteraan psikologis guru dan efektivitas pembelajaran siswa melalui sinergi yang adaptif terhadap kebutuhan belajar, penyesuaian kurikulum, dan fasilitasi interaksi aktif dalam ekosistem pembelajaran yang lebih responsif dan berdaya saing.

Dapat dilihat bahwa pemberdayaan guru bukan sekadar proses peningkatan kapasitas individual, melainkan strategi sistemik yang mengarah pada transformasi menyeluruh dalam ekosistem pendidikan. Guru yang diberdayakan tidak hanya akan menjalankan tugas secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan reflektif, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi dinamika pembelajaran. Dalam hal ini, guru menjadi motor penggerak perubahan yang secara aktif menciptakan ruang pembelajaran yang inklusif, kolaboratif, dan transformatif, yang pada akhirnya memperkuat fondasi mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, kolaborasi antar-rekan sejawat, serta kesempatan untuk berinovasi merupakan elemen-elemen penting dari pemberdayaan yang efektif. Ketika guru merasa dihargai dan

dilibatkan dalam proses institusional, hal ini berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme dan komitmen mereka terhadap kualitas pengajaran. Lingkungan kerja yang mendukung dan partisipatif juga memperkuat motivasi intrinsik guru dalam menjalankan perannya secara optimal. Dalam hal ini, pemberdayaan guru tidak hanya berimplikasi pada performa individu, tetapi juga menciptakan atmosfer sekolah yang sehat dan progresif.

Pemberdayaan guru yang efektif pada akhirnya akan berdampak signifikan terhadap motivasi dan keterlibatan belajar siswa, sebagaimana Sardiman (2018) yang menegaskan bahwa strategi pengajaran yang komunikatif dan adaptif sangat menentukan sejauh mana siswa terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Rusman (2020) menambahkan bahwa guru memiliki tanggung jawab menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan agar potensi peserta didik berkembang secara optimal pada aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik.

Berdasarkan paparan di atas, diartikan bahwa dalam proses pengembangan sekolah, guru dituntut untuk tidak hanya menjalankan fungsi pengajaran, tetapi juga berperan aktif sebagai agen perubahan yang mampu mendorong inovasi dan kolaborasi dalam lingkungan pendidikan, di mana guru harus memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan, terlibat dalam pengambilan keputusan, serta membangun hubungan profesional yang produktif dengan rekan sejawat dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, pemberdayaan guru secara menyeluruh menjadi kunci utama dalam

menciptakan ekosistem sekolah yang dinamis, transformatif, dan mampu menjawab tantangan pendidikan di era modern.

Menilik konsep ideal pemberdayaan guru yang menekankan pada kolaborasi, komunikasi efektif, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, realitas yang ditemukan di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan antara idealitas dan praktik. Observasi pra-penelitian yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat mengindikasikan bahwa pemberdayaan guru belum berjalan secara optimal. Guru-guru di sekolah ini cenderung bekerja secara individualistis tanpa membangun komunikasi dua arah yang konstruktif. Sikap apatis dan minimnya interaksi kolektif antar guru menjadi gejala yang nyata dalam keseharian aktivitas sekolah.

Situasi ini berpotensi menghambat terciptanya budaya kerja kolaboratif yang menjadi fondasi penting dalam pengembangan sekolah secara berkelanjutan, sebagaimana telah diperingatkan oleh Siagian & Artha (2023) bahwa lemahnya keterlibatan guru dapat menjadi kendala serius dalam upaya transformasi institusional. Selain aspek hubungan sosial yang kurang terbangun, dimensi sarana dan prasarana pendukung juga menunjukkan keterbatasan. Peneliti mencatat bahwa fasilitas yang tersedia cenderung bersifat monoton dan belum didukung oleh intervensi teknologi yang dapat memfasilitasi keterhubungan antar guru secara lebih fleksibel.

Aktivitas guru masih bergantung pada pertemuan langsung yang kaku dan berulang, tanpa adanya inovasi berbasis teknologi yang mendukung komunikasi serta kolaborasi virtual. Hal ini sejalan dengan pandangan Hudson (2022) yang menegaskan bahwa penggunaan metode konvensional secara terus-

menerus tanpa inovasi akan melahirkan lingkungan belajar dan kerja yang stagnan, serta menghambat tumbuhnya budaya kolektivitas yang sehat. Lebih lanjut, peneliti juga menemukan adanya ketidaksesuaian antara perencanaan program sekolah dengan implementasi yang dilakukan. Idealitas yang tertuang dalam dokumen perencanaan sekolah belum sepenuhnya terefleksi dalam praktik di lapangan.

Ketidaksejalaran ini mencerminkan lemahnya koordinasi dan supervisi dalam manajemen sekolah. Tonga & Sahin (2023) menekankan bahwa disharmoni antara rencana dan pelaksanaan dapat menimbulkan disfungsi organisasi yang serius dan menyebabkan rendahnya efektivitas pengambilan keputusan kolektif. Jika kondisi ini tidak segera ditangani melalui pendekatan yang terarah, maka potensi sekolah untuk berkembang secara dinamis akan terhambat oleh struktur yang kaku dan miskin inovasi. Muthengi & Romata (2023) menegaskan bahwa penerapan pendekatan inklusif dan partisipatif menjadi krusial untuk menciptakan suasana yang kondusif dan suportif.

Hal ini mencakup keterlibatan seluruh unsur sekolah, terutama guru, dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis. Ketika guru merasa diikutsertakan dan dihargai dalam setiap proses kebijakan, maka mereka akan menunjukkan komitmen profesional yang lebih tinggi. Pemberdayaan yang dilakukan dengan mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan saling percaya akan mendorong munculnya inovasi dari bawah (*bottom-up*), yang relevan dengan konteks dan kebutuhan nyata di sekolah. Dengan demikian, kondisi yang ditemukan di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat menegaskan bahwa pemberdayaan guru bukan sekadar kebutuhan teknis semata, tetapi merupakan

investasi strategis dalam mewujudkan transformasi pendidikan yang berkelanjutan.

Upaya peningkatan profesionalisme guru perlu dilandasi oleh sistem manajemen sekolah yang demokratis, adaptif, dan responsif terhadap perubahan. Hanya melalui pemberdayaan yang bersifat holistik—yang meliputi peningkatan kapasitas, dukungan teknologi, komunikasi terbuka, serta partisipasi aktif—sekolah dapat menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkualitas, relevan, dan berdaya saing. Dalam konteks ini, guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi sebagai aktor utama dalam membentuk arah perubahan pendidikan yang berorientasi pada kualitas dan keberdayaan peserta didik.

Melalui penelitian berjudul “Efektivitas Pemberdayaan Guru dalam Mengembangkan Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat,” peneliti berupaya mengeksplorasi bagaimana pemberdayaan guru berkontribusi secara efektif terhadap pengembangan manajemen berbasis sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pemberdayaan yang diterapkan, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, penguatan budaya kolaboratif, dan penciptaan iklim sekolah yang kondusif.

Hal yang menjadikan penelitian ini memiliki aspek urgensi adalah dengan penawaran *novelty* yang belum banyak dibahas oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti, penelitian Buhori & Hans (2023) yang terbatas pada penekanan kontribusi pemberdayaan guru terhadap profesionalisme dan

efektivitas mengajar. Rohimah et al. (2024) yang terbatas pada sorotan manajemen sebagai peran strategis dalam membangun sinergitas guru melalui komunikasi efektif, pengembangan profesional, serta pemberdayaan guru. Penelitian Kustandi et al. (2020) yang terbatas pada stagnansi penggunaan media. Murdjoko et al. (2025) yang hanya menegaskan bahwa dampak pemberdayaan guru. Serta penelitian Surtiah & Haryati (2022) yang terbatas pada hambatan seperti rendahnya motivasi guru menjelang pensiun, keterbatasan kompetensi, serta minimnya narasumber ahli.

Maka, penelitian ini hadir untuk mengisi *gap research* dari penelitian sebelumnya dengan menawarkan perspektif baru yang menekankan pentingnya integrasi antara dimensi pemberdayaan guru, komunikasi kolaboratif, serta pemanfaatan teknologi dalam pengembangan manajemen berbasis sekolah. Fokus penelitian ini tidak hanya pada aspek teknis pemberdayaan, tetapi juga pada keterlibatan emosional, budaya kolektif, dan inovasi institusional yang dibangun melalui pendekatan partisipatif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam merancang model pemberdayaan guru yang lebih relevan, adaptif, dan aplikatif dalam sekolah modern.

1.2.Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis efektivitas pemberdayaan guru dalam mendukung pengembangan manajemen berbasis sekolah (MBS) di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat. Fokus utama diarahkan pada sejauh mana strategi pemberdayaan yang diterapkan mampu meningkatkan partisipasi aktif guru

dalam proses pengambilan keputusan, memperkuat kolaborasi antarpendidik, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berdaya saing. Dalam hal ini, penelitian tidak hanya menyoroti pemberdayaan dari sisi peningkatan kompetensi individu, tetapi juga menelaah bagaimana guru dapat diberdayakan sebagai bagian integral dari sistem manajerial sekolah yang demokratis dan inklusif.

Selain itu, penelitian ini juga mengkaji dinamika internal yang menghambat optimalisasi pemberdayaan guru, seperti minimnya komunikasi konstruktif, kurangnya dukungan teknologi, dan lemahnya sinergi antara perencanaan dan implementasi kebijakan sekolah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berusaha mengungkap hubungan antara pemberdayaan guru dan peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah melalui data yang diperoleh dari observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap penyusunan strategi pemberdayaan guru yang lebih kontekstual, serta mendukung terciptanya praktik manajemen sekolah yang partisipatif dan berorientasi pada kualitas pendidikan.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1.3.1. Bagaimana efektivitas pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat?

1.3.2. Bagaimana manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1.4.1. Untuk menganalisis efektivitas pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.

1.4.2. Untuk menganalisis manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait pemberdayaan guru dalam implementasi manajemen berbasis sekolah. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah teori mengenai hubungan antara pemberdayaan guru dengan manajemen berbasis sekolah. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan model pemberdayaan guru yang berbasis pada prinsip partisipatif, kolaboratif, dan reflektif sebagai kerangka kerja strategis dalam penguatan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan menengah pertama.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan pendidikan, khususnya kepala sekolah dan guru, dalam merancang strategi pemberdayaan yang lebih efektif dan kontekstual. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam menyusun program pelatihan, pendampingan profesional, serta pengembangan budaya kerja kolektif di lingkungan sekolah. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan peningkatan mutu guru berbasis MBS, sehingga pemberdayaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi mampu mewujudkan sekolah sebagai pusat inovasi dan transformasi pembelajaran yang berkelanjutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoretis

2.1.1. Konsep Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan secara umum dipahami sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kapasitas individu atau kelompok agar mampu mengendalikan berbagai aspek dalam kehidupannya, sekaligus menciptakan ruang yang memungkinkan mereka mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, dan dalam konteks pendidikan pemberdayaan berfungsi sebagai landasan strategis yang mendorong keterlibatan aktif seluruh komponen dalam proses pembelajaran, sehingga tercipta lingkungan yang partisipatif, adaptif, dan kolaboratif yang tidak hanya memperkuat kompetensi akademik, tetapi juga membangun kesadaran kritis, kemandirian, serta rasa memiliki terhadap proses pendidikan itu sendiri sebagaimana ditegaskan oleh Jendro (2024).

Menurut Jendro (2024), pemberdayaan pada dasarnya menyediakan ruang yang luas bagi individu untuk mengenali potensi dirinya melalui proses refleksi, pengalaman belajar, dan interaksi sosial yang bermakna, sehingga mereka terdorong untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi perkembangan akademik maupun profesionalnya, dan dalam konteks institusi pendidikan hal ini menjadi sangat penting karena memungkinkan peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan berperan aktif dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang demokratis yang menghargai suara tiap aktor serta menempatkan mereka sebagai subjek yang berdaya dalam pembangunan mutu pendidikan.

Konsep pemberdayaan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi teknis semata, melainkan juga mencakup penguatan aspek psikologis, sosial, dan profesional yang memungkinkan individu merasa dihargai, memiliki kepercayaan diri, serta mampu berkontribusi secara signifikan dalam lingkungan kerjanya, dan sebagaimana diuraikan Jendro (2024), pemberdayaan merupakan proses multidimensional yang melibatkan pembentukan sikap proaktif, kemampuan berpikir kritis, serta kesediaan untuk terlibat dalam kolaborasi sehingga menjadikan institusi pendidikan sebagai ruang yang mendorong inovasi dan partisipasi aktif seluruh unsur yang terlibat di dalamnya.

Pemberdayaan dalam konteks pendidikan tidak dapat dipahami hanya sebagai program peningkatan kapasitas atau pelatihan teknis, tetapi harus dipandang sebagai upaya integratif yang menghubungkan pengembangan kompetensi, penguatan partisipasi, dan konstruksi budaya kerja kolaboratif yang memungkinkan seluruh aktor pendidikan memiliki pengaruh dalam proses pengambilan keputusan, serta sebagaimana ditegaskan Jendro (2024), pemberdayaan menjadi fondasi penting dalam membangun institusi yang responsif, adaptif, dan inklusif yang mampu menjawab tantangan pendidikan modern melalui penguatan peran serta individu dalam setiap proses transformasi pembelajaran.

Fuadi et al. (2023) menegaskan bahwa pemberdayaan dalam konteks pendidikan mencakup proses pembekalan pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang menjadi fondasi penting bagi terwujudnya perubahan berkelanjutan, sebab melalui pemberdayaan peserta didik dan pendidik tidak hanya memperoleh

kemampuan teknis yang mendukung tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga membangun kepercayaan diri, motivasi intrinsik, dan kompetensi adaptif yang memungkinkan mereka berperan aktif dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi berbagai program pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga tercipta lingkungan yang progresif dan responsif terhadap dinamika pendidikan modern.

Dalam perspektif Fuadi et al. (2023), pemberdayaan menjadi strategi fundamental dalam membangun lingkungan belajar yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inovasi karena melalui proses ini pendidik dan peserta didik diberi kesempatan untuk saling bertukar ide, mengembangkan pemikiran kritis, serta menciptakan solusi pembelajaran yang lebih efektif, dan kondisi tersebut tidak hanya memperkuat hubungan sosial dalam komunitas pendidikan, tetapi juga meningkatkan kualitas pengalaman belajar secara keseluruhan, sehingga sekolah maupun institusi pendidikan lainnya dapat menjadi ruang yang menumbuhkan budaya saling mendukung, partisipatif, dan mampu menghasilkan berbagai praktik inovatif yang relevan dengan kebutuhan perkembangan peserta didik.

Fuadi et al. (2023) juga menekankan bahwa pemberdayaan berperan penting dalam mengembangkan kesadaran kritis terhadap berbagai tantangan yang dihadapi pendidik dan peserta didik, baik yang terkait dengan dinamika sosial, keterbatasan sumber daya, maupun kompleksitas tuntutan kurikulum, sebab melalui pendekatan pemberdayaan setiap individu terdorong untuk memahami akar permasalahan secara lebih mendalam dan berpikir reflektif terhadap alternatif penyelesaian yang mungkin dilakukan, sehingga mereka

tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi turut berperan sebagai agen perubahan yang memiliki kapasitas untuk merespons permasalahan pendidikan secara kreatif, adaptif, dan berlandaskan analisis kritis.

Sebagaimana ditegaskan Fuadi et al. (2023), pemberdayaan berfungsi sebagai jembatan strategis untuk merancang solusi pendidikan yang kontekstual, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara menyeluruh, sebab melalui pemberdayaan seluruh pihak dalam ekosistem pendidikan dapat berpartisipasi aktif dalam menyusun langkah-langkah perbaikan yang sesuai dengan kebutuhan riil lapangan, memperkuat kapasitas profesional, serta membangun budaya organisasi yang kolaboratif, sehingga institusi pendidikan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, melakukan transformasi, dan menghasilkan inovasi yang mendukung terciptanya kualitas pembelajaran yang lebih efektif, relevan, dan inklusif bagi seluruh pemangku kepentingan.

Selain peningkatan kapasitas individu, pemberdayaan juga mencakup dimensi sosial dan psikologis yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang sehat dalam suatu komunitas, karena sebagaimana dijelaskan Hasrianti & Hidayati (2023), proses pemberdayaan tidak akan optimal tanpa adanya komunikasi yang efektif antarindividu yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, dukungan emosional, dan pemahaman bersama, sehingga setiap anggota komunitas merasa memiliki peran penting dalam dinamika kelompok, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya rasa percaya diri, kemandirian, serta kemampuan kolektif untuk beradaptasi dengan berbagai tantangan pendidikan.

Menurut Hasrianti & Hidayati (2023), komunikasi yang efektif dalam komunitas berfungsi sebagai mekanisme penguatan psikologis yang membuat individu merasa dihargai, dipahami, dan diterima, sehingga kondisi tersebut meningkatkan motivasi internal mereka untuk berinisiatif, mengambil keputusan, serta berkontribusi lebih aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dan dalam konteks pendidikan dinamika ini menjadi sangat penting karena menciptakan budaya kolaboratif yang dapat mempercepat proses inovasi, meminimalkan hambatan interpersonal, serta memperkuat kohesi sosial, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan proses pemberdayaan secara menyeluruh.

Ketika individu merasa dihargai dan didukung melalui interaksi yang terbuka dan komunikatif, sebagaimana digarisbawahi oleh Hasrianti & Hidayati (2023), mereka terdorong untuk mengembangkan potensi diri, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta meningkatkan kemauan untuk mengambil peran strategis dalam komunitasnya, dan hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak hanya berfokus pada pemberian keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan kondisi psikologis yang memungkinkan individu berfungsi secara optimal, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menyelesaikan masalah bersama, dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Oleh karena itu, sebagaimana ditegaskan Hasrianti & Hidayati (2023), pemberdayaan harus dipahami sebagai upaya menciptakan ekosistem sosial yang sehat dan inklusif di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, berpartisipasi, dan memberikan kontribusi sesuai

kapasitasnya, karena lingkungan yang demikian tidak hanya memperkuat solidaritas dan kebersamaan, tetapi juga memperluas ruang bagi lahirnya inisiatif baru, kolaborasi produktif, dan praktik-praktik inovatif yang mendukung peningkatan mutu pendidikan, sehingga pemberdayaan dapat berfungsi secara utuh sebagai proses transformasi baik pada tingkat individu maupun komunitas secara berkelanjutan.

Dalam ranah pendidikan, konsep pemberdayaan guru menjadi isu strategis dalam meningkatkan kualitas pengajaran karena guru tidak lagi diposisikan sekadar sebagai penyampai informasi, melainkan sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan partisipatif, serta sesuai dengan tuntutan perkembangan kompetensi abad ke-21, dan sebagaimana ditegaskan oleh Jarkawi et al. (2025), pemberdayaan guru merupakan bagian penting dari upaya membangun sumber daya manusia yang cerdas, mandiri, serta mampu beradaptasi dengan perubahan sosial dan teknologi yang semakin kompleks dalam dunia pendidikan.

Menurut Jarkawi et al. (2025), pemberdayaan guru mencakup peningkatan kompetensi profesional, penguatan kapasitas pedagogis, serta pembentukan karakter kepemimpinan pembelajaran yang memungkinkan guru memainkan peran yang lebih strategis dalam mengarahkan, membina, dan memfasilitasi perkembangan peserta didik secara holistik, sehingga guru tidak hanya menguasai materi ajar tetapi juga mampu merancang pengalaman belajar yang kreatif dan bermakna, yang pada akhirnya berkontribusi pada penciptaan

generasi yang cerdas, kritis, dan mandiri sesuai kebutuhan dunia pendidikan kontemporer.

Pentingnya pemberdayaan guru sebagaimana dijelaskan Jarkawi et al. (2025) juga terlihat dari tuntutan zaman yang mengharuskan guru lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, serta dinamika karakter peserta didik, sehingga guru perlu memiliki kemampuan inovatif untuk menciptakan strategi pembelajaran yang relevan, interaktif, dan kontekstual, dan hal ini menegaskan bahwa pemberdayaan bukan hanya sekadar pelatihan teknis semata, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang membangun kapasitas guru sebagai pembelajar sepanjang hayat yang siap merespons tantangan pendidikan modern.

Dengan demikian, sebagaimana disampaikan Jarkawi et al. (2025), pemberdayaan guru merupakan salah satu fondasi utama dalam transformasi pendidikan karena melalui peningkatan kompetensi, penguatan profesionalisme, dan pengembangan kemampuan adaptif, guru dapat menjalankan peran sebagai agen perubahan yang mampu mendorong inovasi pembelajaran, memperkuat karakter peserta didik, dan menciptakan ekosistem pendidikan yang responsif terhadap perkembangan zaman, sehingga pemberdayaan guru tidak hanya penting bagi kualitas pengajaran, tetapi juga menjadi langkah strategis dalam membangun generasi unggul yang siap menghadapi berbagai tantangan global secara mandiri dan berdaya.

Menurut Iano et al. (2025), pemberdayaan guru tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi individual, tetapi juga mencakup penguatan kolaborasi dan komunikasi yang efektif antarguru sebagai fondasi penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, sebab melalui interaksi profesional yang terbuka dan terstruktur para guru dapat berbagi perspektif, mendiskusikan tantangan pembelajaran, serta mengembangkan pemahaman bersama mengenai strategi pedagogis yang lebih inovatif, sehingga kolaborasi ini menjadi katalis bagi terciptanya praktik pengajaran yang lebih relevan dan adaptif dalam menghadapi kebutuhan peserta didik dan dinamika pendidikan modern.

Iano et al. (2025) menekankan bahwa kerja sama antarguru memiliki peran signifikan dalam memperkuat kapasitas profesional karena melalui proses bertukar ide dan pengalaman guru dapat memperluas wawasan pedagogis, memperoleh solusi atas permasalahan kelas yang kompleks, serta meningkatkan kreativitas dalam menyusun model pembelajaran yang lebih efektif, dan dinamika kolaboratif ini tidak hanya mendorong peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga membangun rasa kebersamaan yang memperkuat komitmen guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Melalui komunikasi yang efektif sebagaimana dijelaskan Iano et al. (2025), guru dapat menciptakan ruang diskusi profesional yang memungkinkan mereka mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran, mengevaluasi pendekatan yang digunakan, serta merumuskan langkah perbaikan secara kolektif, dan proses ini memberikan manfaat signifikan dalam membangun budaya reflektif yang mendorong guru untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran mereka, sehingga kolaborasi tidak hanya menjadi aktivitas tambahan tetapi menjadi

bagian integral dari praktik profesional yang memperkuat solidaritas, meningkatkan efisiensi kerja, serta memfasilitasi inovasi dalam lingkungan sekolah.

Sebagaimana ditegaskan Iano et al. (2025), peningkatan kolaborasi dan komunikasi antarguru merupakan inti dari pemberdayaan yang mendorong terbentuknya budaya belajar berkelanjutan, karena melalui hubungan kerja yang sinergis guru dapat terus memperbarui pengetahuan, mengembangkan kompetensi baru, serta mendorong terwujudnya ekosistem pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, sehingga pemberdayaan tidak hanya menghasilkan guru yang kompeten secara individual, tetapi juga menciptakan komunitas profesional yang solid yang mampu bekerja bersama dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan menghadirkan pengalaman belajar terbaik bagi peserta didik.

Jendro (2024) menegaskan bahwa pemberdayaan guru tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogis, tetapi juga mencakup pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas, karena ketika guru diberi ruang untuk memilih strategi, metode, dan media pembelajaran yang paling sesuai dengan karakteristik peserta didik serta konteks sekolah, mereka akan merasa lebih dihargai dan dipercaya, sehingga hal tersebut memicu motivasi intrinsik, meningkatkan kreativitas dalam merancang pengalaman belajar, dan memperkuat komitmen guru untuk mencapai keberhasilan pembelajaran secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Menurut Jendro (2024), guru yang memiliki otonomi dalam mengelola pembelajaran akan lebih bertanggung jawab terhadap hasil ajar karena mereka merasa memiliki kontrol penuh terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses belajar, yang pada gilirannya mendorong munculnya rasa kepemilikan yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik, serta meningkatkan akuntabilitas profesional, sehingga otonomi ini tidak hanya memberikan keleluasaan bagi guru, tetapi juga memperkuat posisi mereka sebagai aktor kunci dalam menentukan arah dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Sebagaimana dipaparkan Jendro (2024), pemberian otonomi kepada guru turut memperkuat peran mereka sebagai pemimpin pembelajaran karena dengan kebebasan tersebut guru dapat mengambil keputusan yang tepat dan kontekstual dalam merespons kebutuhan peserta didik, dinamika kelas, serta tuntutan kurikulum, sehingga guru tidak hanya menjalankan instruksi administratif, tetapi mampu berperan sebagai inovator yang menciptakan pembelajaran yang adaptif, kreatif, dan relevan, sekaligus mendorong budaya profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas melalui refleksi diri dan pengambilan keputusan yang berbasis pada pertimbangan pedagogis yang matang.

Merujuk pandangan Jendro (2024), otonomi dalam pengambilan keputusan merupakan elemen penting dalam pemberdayaan guru karena memberikan ruang yang luas bagi mereka untuk berkreasi, berinovasi, dan mengembangkan pendekatan pembelajaran yang efektif sesuai konteks, sehingga guru dapat menjalankan perannya secara maksimal sebagai pemimpin pembelajaran yang memiliki visi, inisiatif, dan rasa tanggung jawab yang tinggi

terhadap proses dan hasil pendidikan, dan pada akhirnya pemberian otonomi ini tidak hanya meningkatkan motivasi serta rasa kepemilikan guru, tetapi juga berkontribusi pada perbaikan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Sutarjo et al. (2025) menegaskan bahwa pelatihan literasi dan pengembangan perangkat ajar yang relevan serta kontekstual merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kemampuan guru menyusun strategi pembelajaran, karena melalui pelatihan tersebut guru dapat memperluas kompetensi pedagogisnya, memahami variasi kebutuhan peserta didik, serta merancang materi ajar yang lebih kreatif dan adaptif terhadap perkembangan zaman, dan agar dampaknya berkelanjutan program pelatihan harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga guru benar-benar mampu menginternalisasi keterampilan baru, mengimplementasikannya dalam praktik pembelajaran, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Menurut Hasrianti & Hidayati (2023), keberadaan komunitas belajar menjadi sarana penting yang memungkinkan guru saling berbagi pengalaman, memperkuat keterampilan sosial, serta mengembangkan kemampuan berpikir kritis dalam suasana yang mendukung, sehingga interaksi profesional yang terjadi dalam komunitas tersebut tidak hanya meningkatkan kolaborasi antarguru, tetapi juga membantu mengatasi rasa keterasingan profesional yang kerap dialami pendidik, dan dengan adanya ruang dialog yang konstruktif guru dapat bersama-sama merancang strategi pembelajaran inovatif yang lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik sekaligus memperkuat semangat kolektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Amelia et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan penyusunan bahan ajar digital sangat penting dalam memperkuat kemampuan guru memanfaatkan media pembelajaran modern, sementara Ekomila et al. (2022) menambahkan bahwa literasi digital menjadi kompetensi fundamental agar guru mampu mengakses, mengevaluasi, dan mengembangkan berbagai sumber belajar berbasis teknologi, sehingga pemanfaatan teknologi tidak hanya memperkaya materi ajar, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif peserta didik, meningkatkan interaktivitas pembelajaran, serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih relevan dan menarik, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas proses pembelajaran di era digital.

Dengan demikian, pemberdayaan guru sebagaimana digarisbawahi oleh Sutarjo et al. (2025), Hasrianti & Hidayati (2023), Amelia et al. (2023), dan Ekomila et al. (2022) merupakan proses holistik yang mencakup penguatan aspek profesional, sosial, dan psikologis, karena guru yang diberdayakan akan lebih percaya diri, adaptif, inovatif, dan kolaboratif dalam menjalankan tugasnya, serta upaya pemberdayaan tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi guru tetapi juga pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan, sehingga kebijakan pendidikan yang berorientasi pada transformasi dan keberlanjutan harus menjadikan pemberdayaan guru sebagai prioritas utama.

2.1.2. Teori Efikasi

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola, mengarahkan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan

untuk mencapai tujuan tertentu, dan sebagaimana dijelaskan Bandura (1997), konsep ini memainkan peran fundamental dalam menentukan bagaimana individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta merespons berbagai situasi, karena efikasi diri menjadi dasar penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, serta menghasilkan kinerja yang efektif, sehingga pemahaman tentang efikasi diri sangat penting dalam konteks pendidikan maupun pekerjaan, terutama dalam mendorong perilaku yang lebih adaptif dan berorientasi pada keberhasilan.

Menurut Bandura (1997), efikasi diri memengaruhi mekanisme kognitif dan afektif individu, sebab seseorang dengan efikasi diri tinggi akan menafsirkan tantangan sebagai peluang untuk berkembang, memiliki kemampuan mengelola stres dengan lebih baik, serta menunjukkan ketekunan yang kuat dalam menghadapi kesulitan, dan hal ini berimplikasi pada meningkatnya produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, serta kemampuan memecahkan masalah, sehingga konsep efikasi diri menjadi variabel penting dalam menjelaskan mengapa individu dengan kemampuan serupa dapat menunjukkan tingkat keberhasilan yang berbeda dalam berbagai konteks aktivitas.

Sebagaimana dikemukakan Schunk & Pajares (2002), individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan rasa percaya diri yang kuat, ketekunan yang konsisten dalam menghadapi hambatan, serta motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih optimal, sehingga efikasi diri tidak hanya memengaruhi hasil belajar atau kinerja, tetapi juga menentukan bagaimana individu mengatur strategi, merencanakan

tindakan, dan mengevaluasi kemajuan dirinya, yang pada akhirnya menjadikan efikasi diri sebagai faktor psikologis penting dalam pencapaian keberhasilan akademik maupun profesional.

Sebaliknya, Schunk & Pajares (2002) menegaskan bahwa efikasi diri rendah dapat menghambat perkembangan individu karena mereka cenderung mudah menyerah, menghindari tugas yang dianggap sulit, mengalami kecemasan berlebih, serta kurang mampu memanfaatkan potensi diri secara maksimal, sehingga hal ini berdampak pada rendahnya motivasi, kualitas usaha, dan pencapaian hasil, dan dengan demikian pemahaman mengenai efikasi diri perlu menjadi perhatian dalam pengembangan kompetensi, baik dalam konteks pembelajaran maupun dunia kerja, agar individu memperoleh dukungan psikologis yang memadai untuk membangun keyakinan diri yang lebih kuat dan berorientasi pada keberhasilan.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri bersumber dari empat aspek utama—pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius, persuasi verbal, serta kondisi fisiologis dan emosional—dan di antara keempatnya pengalaman keberhasilan dianggap sebagai sumber paling kuat karena pengalaman tersebut secara langsung memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, sehingga keberhasilan yang dicapai secara konsisten akan membangun fondasi psikologis yang kokoh, sedangkan kegagalan pada tahap awal justru dapat melemahkan keyakinan diri dan mengurangi motivasi, yang menunjukkan betapa pentingnya memberikan pengalaman sukses yang terstruktur dalam proses pengembangan kemampuan.

Menurut Bandura (1997), pengalaman vikarius berkontribusi kuat terhadap pembentukan efikasi diri karena individu dapat memperoleh keyakinan akan kemampuannya dengan menyaksikan keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan atau latar belakang serupa, sehingga proses observasi tersebut menumbuhkan persepsi bahwa tugas yang tampak sulit pun sebenarnya dapat dicapai, dan pengalaman vikarius ini sangat relevan dalam konteks pembelajaran maupun pelatihan karena memungkinkan seseorang mengembangkan rasa percaya diri tanpa harus melalui pengalaman langsung, sehingga model peran yang ditampilkan oleh orang lain menjadi faktor penting dalam membentuk keyakinan diri.

Bandura (1997) juga menegaskan bahwa persuasi verbal—melalui dukungan, dorongan, atau umpan balik positif dari orang lain—mampu meningkatkan efikasi diri apabila diberikan secara realistis dan konstruktif, karena bentuk komunikasi tersebut dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuannya dan mendorong mereka untuk berupaya lebih keras dalam menyelesaikan tugas, sehingga persuasi verbal berfungsi sebagai penguat motivasi yang efektif, namun tetap bergantung pada kredibilitas pemberi persuasi serta konsistensi antara pesan yang disampaikan dengan pengalaman nyata individu yang bersangkutan, menjadikannya sumber efikasi diri yang penting namun tidak sekuat pengalaman langsung.

Zimmerman (2000) menekankan bahwa pengalaman vikarius sangat penting dalam dunia pendidikan karena siswa sering membangun efikasi diri melalui pengamatan terhadap model peran, baik guru, teman sebaya, maupun figur lain yang mereka anggap kompeten, sehingga ketika siswa melihat

keberhasilan orang lain yang setara dengannya, mereka akan terdorong untuk meyakini bahwa mereka pun mampu mencapai hasil serupa, dan proses modeling ini memperkuat pembelajaran sosial serta membantu siswa mengembangkan keyakinan diri, terutama pada situasi yang menantang, sehingga pengalaman vikarius menjadi salah satu mekanisme paling efektif dalam mendukung perkembangan efikasi diri di lingkungan pendidikan.

Persuasi verbal, sebagaimana dijelaskan Woolfolk (2010), merupakan dorongan positif yang diberikan oleh orang lain—seperti guru, teman, atau orang tua—yang dapat meningkatkan efikasi diri apabila disampaikan dalam konteks yang mendukung, realistis, dan tulus, karena meskipun tidak sekuat pengalaman langsung, dukungan verbal mampu mendorong individu menghadapi tantangan baru, sementara kondisi fisiologis dan emosional turut berperan dalam membentuk keyakinan diri, sebab stres dan kecemasan dapat menurunkan efikasi diri, sedangkan tubuh yang sehat dan pikiran yang tenang justru memperkuatnya, sehingga Bandura (1997) menekankan pentingnya interpretasi individu atas kondisi fisiknya dalam menentukan persepsi kemampuan diri.

Pajares (2002) membagi efikasi diri ke dalam tiga aspek utama—akademik, sosial, dan emosional—yang masing-masing mencerminkan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas belajar, kemampuan berinteraksi, serta pengelolaan emosi, dan dalam konteks pendidikan efikasi diri berperan besar terhadap keberhasilan guru dan siswa, di mana guru dengan efikasi tinggi cenderung lebih inovatif dan tangguh sebagaimana ditemukan Tschannen-Moran & Hoy (2001), sementara menurut Pintrich & Schunk (2002)

individu dengan efikasi tinggi menetapkan tujuan menantang, berusaha keras, serta tetap gigih menghadapi hambatan karena mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan keberhasilan.

Menurut Margolis & McCabe (2006), siswa dengan efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan performa akademik lebih baik karena memiliki rasa percaya diri yang kuat, aktif dalam proses belajar, serta mampu mengelola waktu dan strategi secara efektif, sedangkan Zimmerman (2000) menambahkan bahwa efikasi diri mendukung kemampuan menetapkan tujuan, memantau kemajuan, dan mengevaluasi strategi belajar sebagai inti keterampilan metakognitif, sehingga guru dapat berperan besar dalam meningkatkan regulasi diri siswa melalui umpan balik yang konstruktif dan dukungan terhadap keyakinan diri, yang pada akhirnya mendorong lahirnya pembelajar yang mandiri, reflektif, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan akademik.

Dari perspektif organisasi, efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja, karena individu dengan efikasi tinggi lebih proaktif, tahan terhadap tekanan, serta memiliki komitmen kerja yang kuat sebagaimana dicatat Luthans (2011), dan dalam dunia pendidikan guru serta tenaga kependidikan yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih siap menghadapi tuntutan abad ke-21, sementara Bandura (1997) menekankan perlunya pembelajaran bertahap dan reflektif untuk meningkatkan efikasi diri, di mana instrumen seperti Self-Efficacy Scale oleh Sherer et al. (1982) dapat digunakan untuk mengukur persepsi kemampuan diri, sehingga efikasi diri menjadi pilar utama dalam keberhasilan akademik dan pembentukan karakter.

2.1.3. Indikator Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan guru ditandai oleh upaya sistematis dalam meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, pendampingan, dan pengembangan kurikulum yang kontekstual, di mana kompetensi tersebut mencakup kemampuan pedagogik, penguasaan materi, serta keterampilan merancang pembelajaran yang efektif, kreatif, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik, sehingga Sutarjo et al. (2025) menegaskan bahwa pelatihan literasi serta pengembangan perangkat ajar menjadi sarana penting dalam memperkuat kapasitas guru agar mampu menghadirkan proses pembelajaran yang lebih berkualitas, relevan, serta sesuai dengan tantangan pendidikan modern.

Indikator kedua pemberdayaan guru tercermin dari penguatan otonomi dalam pengambilan keputusan pembelajaran serta peningkatan peran guru sebagai pemimpin di kelas, karena menurut Jendro (2024) pemberian otonomi memungkinkan guru lebih bertanggung jawab dalam menentukan strategi, pendekatan, dan media ajar yang sesuai dengan karakteristik siswa, sehingga ruang kebebasan profesional tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi dan kreativitas guru, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan yang kuat terhadap proses maupun hasil pembelajaran yang mereka rancang dan implementasikan secara mandiri.

Pemberdayaan guru juga diwujudkan melalui kemampuan membangun kolaborasi dalam komunitas belajar yang mendukung pertukaran ide, berbagi pengalaman, dan pemecahan masalah secara kolektif, sebagaimana dijelaskan Hasrianti & Hidayati (2023) bahwa komunikasi efektif antarguru menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk tumbuhnya inovasi, sementara Iano et

al. (2025) menambahkan bahwa kolaborasi berkelanjutan mendorong terbentuknya budaya belajar profesional yang aktif, reflektif, dan partisipatif, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan sosial, kemampuan berpikir kritis, serta mutu pendidikan secara menyeluruh.

Indikator keempat pemberdayaan guru terlihat dari kemampuan memanfaatkan teknologi serta peningkatan literasi digital, karena Amelia et al. (2023) menegaskan bahwa pelatihan penyusunan bahan ajar digital membantu guru beradaptasi dengan perkembangan teknologi pembelajaran, sedangkan Ekomila et al. (2022) menambahkan bahwa penguasaan literasi digital memungkinkan guru mengakses, mengolah, dan menciptakan sumber belajar berbasis teknologi yang interaktif dan partisipatif, sehingga penggunaan teknologi secara efektif turut mendukung penerapan pembelajaran diferensiatif yang mampu memenuhi kebutuhan siswa dengan berbagai gaya belajar yang beragam.

Tabel 2.1

Indikator Pemberdayaan Guru

Indikator	Deskripsi	Sumber
Peningkatan Kompetensi Profesional	Upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, penguasaan materi, dan perancangan pembelajaran melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.	Sutarjo et al. (2025)
Penguatan Otonomi dan Kepemimpinan Pembelajaran	Pemberian ruang kepada guru untuk mengambil keputusan pembelajaran dan berperan sebagai pemimpin yang kreatif dan bertanggung jawab di kelas.	Jendro (2024)
Pembangunan Komunitas Belajar	Penguatan kerja sama antarguru melalui komunitas belajar untuk berbagi pengalaman, strategi, dan inovasi dalam pembelajaran.	Hasrianti & Hidayati (2023); Iano et al. (2025)
Pemanfaatan Teknologi dan Literasi Digital	Pengembangan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi pembelajaran dan	Amelia et al. (2023);

literasi digital guna menciptakan proses belajar yang menarik dan kontekstual.	Ekomila et al. (2022)
--	-----------------------

Sumber: Literatur Peneliti (2025)

2.1.4. Teori Manajemen Berbasis Sekolah (*School-Based Management Theory*)

Manajemen merupakan proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, dan dalam konteks pendidikan manajemen tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif tetapi juga sebagai strategi integral dalam membangun kualitas institusi, sebagaimana dinyatakan Hidayat et al. (2022) bahwa manajemen pendidikan adalah aktivitas terpadu yang menyatukan seluruh elemen dalam lembaga guna mencapai tujuan pendidikan, sehingga manajemen menjadi landasan penting yang mengarahkan keseluruhan proses pendidikan agar berjalan terstruktur, terukur, dan berkesinambungan.

Nurkolis et al. (2020) menegaskan bahwa manajemen memiliki peran sentral dalam mengalokasikan sumber daya secara efisien di lingkungan pendidikan, karena dengan pengelolaan yang tepat seluruh aspek seperti sumber daya manusia, keuangan, sarana, dan prasarana dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian visi dan misi lembaga, sehingga dalam konteks pendidikan modern manajemen dituntut lebih adaptif dan inovatif dalam merespons tantangan yang dinamis, yang berarti bahwa pengelolaan tidak lagi bersifat teknis semata tetapi memerlukan kepemimpinan visioner

yang mampu memadukan efisiensi operasional dengan strategi pengembangan jangka panjang.

Menurut Sihombing & Samosir (2021), kepemimpinan merupakan komponen esensial dalam manajemen pendidikan karena efektivitas seorang pemimpin, terutama kepala sekolah, sangat mempengaruhi kinerja guru dan kualitas proses belajar mengajar, sehingga seorang pemimpin yang karismatik dan kompeten mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun semangat kolektif, dan mendorong guru untuk berinovasi, yang pada akhirnya menjadikan peran kepala sekolah sebagai pemimpin strategis dalam pengembangan manajemen pendidikan bukan hanya penting tetapi juga merupakan faktor penentu dalam peningkatan mutu institusi secara menyeluruh.

Konsep manajemen berbasis sekolah (MBS) muncul sebagai bentuk desentralisasi pendidikan yang memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dan mengambil keputusan secara mandiri, dan Iswariati (2023) menyatakan bahwa MBS memberi keleluasaan bagi sekolah untuk mengatur berbagai aspek manajerial sesuai kebutuhan lokal sehingga keputusan dapat diambil lebih dekat dengan sumber masalah, yang diyakini mampu meningkatkan efisiensi serta efektivitas pendidikan, sehingga pendekatan ini memberikan peluang besar bagi sekolah untuk berinovasi, memperkuat partisipasi komunitas, dan mengembangkan strategi yang lebih relevan dengan konteks sosial dan kebutuhan peserta didik.

Menurut Lestari et al. (2021), Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bertujuan memberdayakan seluruh komunitas sekolah—meliputi guru, siswa,

orang tua, dan masyarakat—melalui tata kelola yang lebih demokratis dan partisipatif, sehingga setiap keputusan yang diambil lebih tepat sasaran karena mempertimbangkan kondisi lapangan secara nyata, dan pendekatan inklusif ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kebijakan sekolah, tetapi juga memperkuat rasa memiliki serta mendorong keterlibatan aktif seluruh elemen pendidikan, menjadikan MBS sebagai strategi transformasional dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Kurnitati et al. (2023) menjelaskan bahwa MBS mendorong terbentuknya kolaborasi antara sekolah dengan pemangku kepentingan seperti pemerintah, masyarakat, dan organisasi pendidikan lainnya, karena melalui kolaborasi tersebut sekolah dapat memperoleh dukungan yang relevan terhadap kebutuhan lokal sekaligus memiliki keleluasaan untuk mengembangkan kurikulum, metode pembelajaran, dan strategi manajerial yang sesuai konteks, sehingga MBS bukan sekadar perubahan struktural, tetapi juga perubahan budaya manajemen yang menuntut inovasi, kemandirian, serta kemampuan adaptasi sekolah dalam menghadapi dinamika pendidikan yang semakin kompleks dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Mahyudin & Lestari (2021) menegaskan bahwa pelaksanaan MBS memerlukan strategi yang matang dan berkesinambungan dengan bertumpu pada tiga pilar utama yaitu partisipasi, otonomi, dan fleksibilitas, di mana partisipasi menekankan pelibatan aktif seluruh pemangku kepentingan, otonomi memberi ruang bagi sekolah menetapkan kebijakan sesuai konteks lokal, dan fleksibilitas memungkinkan sekolah merespons perubahan dengan cepat,

sehingga ketiga pilar ini menjadi fondasi penting dalam mengimplementasikan MBS secara konsisten dan efektif serta memastikan bahwa sekolah mampu mengembangkan manajemen yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan.

Yusuf & Mardiana (2020) menekankan bahwa keberhasilan implementasi MBS sangat bergantung pada kepala sekolah sebagai agen perubahan yang visioner dan mampu membangun kerja sama lintas sektor, sementara Fadilah et al. (2024) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus bersifat inspiratif dan transformasional dalam menciptakan budaya sekolah yang sehat, produktif, dan mendukung pencapaian pembelajaran, sehingga evaluasi berkelanjutan sebagaimana disarankan Fajri & Mirsal (2021) dan evaluasi berbasis data menurut Rismayani et al. (2022) diperlukan untuk memastikan keselarasan tujuan dan capaian serta menjadi dasar perbaikan manajemen secara berkelanjutan.

2.1.5. Indikator Manajemen Berbasis Sekolah

Iswariati (2023) menjelaskan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memberikan otonomi kepada sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sesuai kebutuhan serta potensi lokal, sehingga sekolah memiliki kewenangan untuk mengatur penggunaan anggaran, melakukan rekrutmen tenaga pendidik, dan merancang kurikulum kontekstual yang relevan, namun otonomi tersebut tetap berada dalam kerangka regulasi nasional yang mengatur arah kebijakan pendidikan, sehingga memberikan ruang bagi inovasi dan efisiensi tanpa melepaskan prinsip akuntabilitas, menjadikan MBS

sebagai mekanisme desentralisasi yang mendorong kreativitas institusi dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Fadilah et al. (2024) menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan MBS sangat bergantung pada kepala sekolah yang mampu mendorong kolaborasi antara guru, staf, orang tua, dan masyarakat melalui kepemimpinan partisipatif yang menciptakan suasana kerja demokratis, terbuka terhadap masukan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah, sehingga kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang memfasilitasi pengambilan keputusan kolektif yang transparan dan akuntabel, serta memastikan bahwa segala aktivitas sekolah berjalan sesuai prinsip efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Lestari et al. (2021), keberhasilan MBS ditentukan oleh keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan—guru, siswa, orang tua, dan masyarakat—dalam perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, hingga evaluasi kinerja sekolah, karena pelibatan komunitas tidak hanya memperkuat legitimasi keputusan tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan, sehingga kolaborasi erat antara sekolah dan masyarakat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, responsif terhadap kebutuhan lokal, serta mendukung terciptanya budaya pendidikan yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara optimal.

Fajri & Mirsal (2021) menyatakan bahwa evaluasi dalam MBS tidak hanya berfungsi untuk menilai keberhasilan program, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan perbaikan melalui proses penilaian sistematis yang

melibatkan berbagai instrumen seperti hasil belajar siswa, kinerja guru, dan tingkat kepuasan stakeholder, sehingga sekolah yang menerapkan MBS secara efektif akan memiliki mekanisme umpan balik yang jelas dan mengintegrasikan hasil evaluasi tersebut ke dalam siklus perencanaan strategis secara berkelanjutan, memastikan bahwa setiap kebijakan dan program pendidikan terus disesuaikan dengan kebutuhan serta dinamika lingkungan sekolah.

Tabel 2.2
Indikator Manajemen Berbasis Sekolah

Indikator	Deskripsi	Sumber
Kemandirian dalam Pengelolaan Sumber Daya	Sekolah memiliki otonomi dalam mengelola sumber daya seperti keuangan, tenaga pendidik, dan sarana prasarana sesuai kebutuhan lokal.	Iswariati (2023)
Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah	Kepala sekolah menjalankan peran sebagai pemimpin visioner yang mengedepankan kolaborasi, keterbukaan, dan pengambilan keputusan bersama.	Fadilah et al. (2024)
Keterlibatan Komunitas Sekolah	Seluruh warga sekolah dan masyarakat sekitar terlibat aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah.	Lestari et al. (2021)
Evaluasi dan Akuntabilitas Berbasis Data	Sekolah melakukan evaluasi sistematis berbasis data untuk menjamin akuntabilitas dan perbaikan berkelanjutan dalam manajemen dan kinerja sekolah.	Fajri & Mirsal (2021)

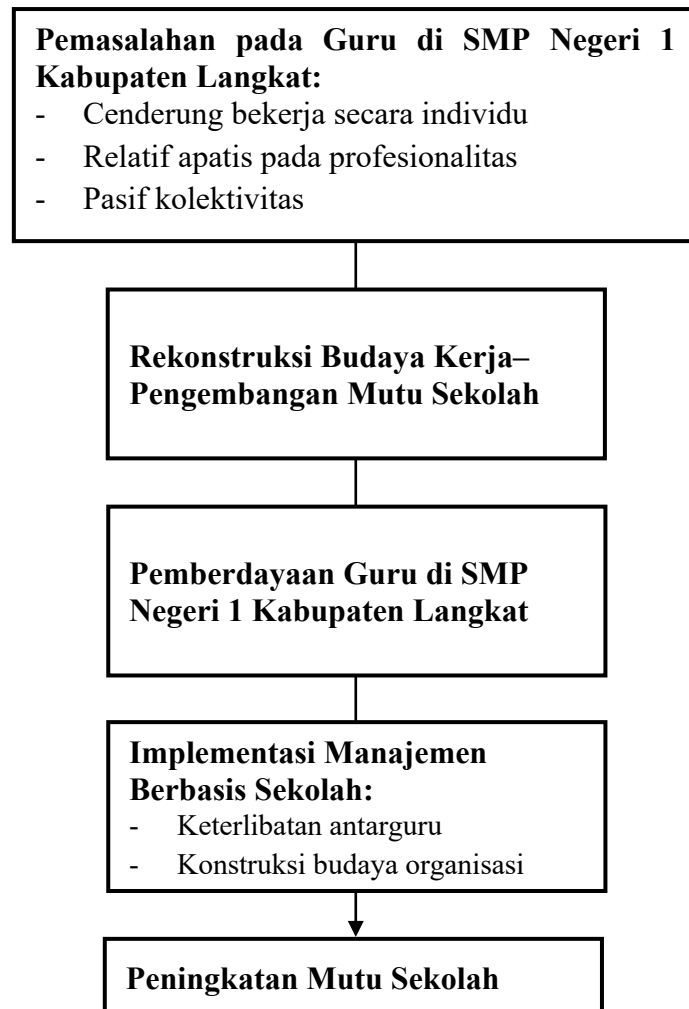
Sumber: Literatur Peneliti (2025)

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman mendalam mengenai dinamika hubungan antarvariabel melalui analisis perspektif subjektif informan, identifikasi faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi, serta penafsiran makna di balik temuan empiris, sehingga peneliti mampu memperoleh gambaran komprehensif, reflektif, dan bermakna

tentang keterkaitan unsur-unsur penelitian dalam memahami realitas yang terjadi secara utuh di lingkungan yang diteliti.

Gambar 2.1
Skema Analisis



Sumber: Peneliti (2025)

2.3. Kajian Penelitian Relevan

1. Amini, Pane, & Akrim (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat mencakup aspek

kedisiplinan, kepribadian, interaksi dengan lingkungan sekolah, dan penerapan metode pembelajaran. Manajemen berbasis sekolah telah berjalan baik melalui strategi pembinaan guru seperti seminar dan pelatihan yang dirancang dalam perencanaan jangka pendek dan panjang sesuai RAPBS. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang fleksibel, toleran, serta melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan guna mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi sekolah.

2. Amiruddin (2018). Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SMA Negeri di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah berperan penting dalam pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri Kota Banda Aceh. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi guru meliputi pelatihan, fasilitas belajar, pengalaman mengajar, kondisi kesehatan, dan latar belakang pendidikan. Kendala utama ditemukan pada kompetensi pedagogik dan profesional. Kepala sekolah mengembangkan kompetensi guru melalui pemberdayaan MGMP, supervisi akademik dan klinis, serta pelatihan internal. Selain itu, pencapaian belajar siswa ditingkatkan melalui kelas tambahan, program pengayaan, remedial, dan *try out* rutin. Strategi ini dinilai efektif dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.
3. Buhori & Hans (2023). Efektivitas Mengajar ditinjau dari Efikasi Diri, Kualitas Pemberdayaan Guru, dan Kepemimpinan sebagai Moderating di

MTs Darul Falah Citereup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan kualitas pemberdayaan guru berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas mengajar. Guru yang yakin mampu melaksanakan tugas, memotivasi diri, menghadapi tantangan, dan menyelesaikan masalah cenderung memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi. Kualitas pemberdayaan guru yang baik juga mendorong profesionalisme dan efektivitas mengajar. Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan efektivitas mengajar dengan koefisien $\gamma_1 = 0,103$, serta hubungan yang lebih kuat antara kualitas pemberdayaan guru dan efektivitas mengajar dengan koefisien $\gamma_2 = 0,546$, menunjukkan pentingnya penguatan kedua aspek tersebut.

4. Rohimah, Nurhaidah, & Soraya (2024). Manajemen Sekolah dalam Pengembangan Sinergitas Guru Pendidikan Agama Islam. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sekolah di SMA Budi Mulia Utama, Jakarta Timur, berperan penting dalam membangun sinergitas guru Pendidikan Agama Islam melalui komunikasi efektif, pengembangan profesionalisme, dan pemberdayaan guru. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, solusi yang tepat dan berkelanjutan berhasil diidentifikasi untuk mengatasinya. Sinergi yang terbentuk berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran agama Islam di sekolah tersebut. Temuan ini memberikan kontribusi berarti dalam memahami efektivitas manajemen sekolah serta dapat dijadikan panduan bagi sekolah lain dalam meningkatkan kolaborasi guru di lingkungan pendidikan agama Islam secara lebih optimal.

5. Kustandi, Suprayekti, & Zuhdy (2020). Pemberdayaan Guru melalui Pendampingan Evaluasi Pemanfaatan Media Pembelajaran Flipchart di SD Kecamatan Sukamakmur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya hasil belajar siswa SD di Kecamatan Sukamakmur disebabkan oleh metode dan media pembelajaran yang kurang tepat dan kurang menarik, sehingga materi sulit diingat siswa. Melalui program Pengabdian kepada Masyarakat dengan pendekatan pemberdayaan, guru diberikan pendampingan dalam merancang, mengembangkan, memanfaatkan, dan mengevaluasi media pembelajaran flipchart. Evaluasi terhadap kegiatan ini menunjukkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru, serta menghasilkan media flipchart yang layak secara teoritik dan praktis. Rata-rata skor keseluruhan dari berbagai aspek penilaian media mencapai 3.56, yang mencerminkan efektivitas dan keterterapan media dalam pembelajaran.
6. Murdjoko, Aslamiah, Cinantya, & Kamsiah (2025). Madrasah dan Pembelajaran Berdiferensiasi: Peran dan Strategi Pemberdayaan Guru Madrasah dalam Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru memiliki peran strategis dalam penerapan pembelajaran diferensiasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Gambut. Guru berperan sebagai perancang, fasilitator, dan evaluator pembelajaran adaptif dengan menyesuaikan konten, proses, produk, dan lingkungan belajar sesuai kebutuhan siswa. Strategi pemberdayaan meliputi pelatihan intensif, pendekatan berbasis lokal, dan kolaborasi

komunitas. Dampak positif terlihat pada peningkatan motivasi, partisipasi, dan kreativitas siswa. Oleh karena itu, direkomendasikan pelatihan berkelanjutan, optimalisasi sarana pendukung, dan kolaborasi lintas sektor guna meningkatkan kualitas pembelajaran diferensiasi secara berkelanjutan.

7. Surtiah & Haryati (2022). Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik Bersertifikat Profesi Guru Menuju Sekolah Bermutu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala SMPN Lembang telah menjalankan kepemimpinan transformasional dan visioner secara efektif dalam memberdayakan tenaga pendidik bersertifikat menuju sekolah bermutu. Efektivitas kepemimpinan terlihat dari penguasaan lima kompetensi utama dan peningkatan kinerja guru sebesar 13.55% pada tahun 2012–2013. Strategi pemberdayaan dilakukan melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, seperti pelatihan, KKG, MGMP, serta publikasi ilmiah. Hambatan yang dihadapi meliputi rendahnya motivasi guru menjelang pensiun, keterbatasan kompetensi pedagogik, kurangnya pengawas dengan latar belakang relevan, serta terbatasnya akses pendidikan lanjutan. Rekomendasi ditujukan bagi kepala sekolah dan dinas pendidikan untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru.
8. Siagian & Artha (2023). *The Influence of Teacher Quality, Teacher Characteristics, and Teaching Experience on School Quality that Impacts Student Performance in Bandung: Evidence from High School*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas guru, karakteristik guru, dan

pengalaman mengajar memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sekolah, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Penelitian dilakukan di 10 SMP di Bandung dengan melibatkan 150 guru dan menggunakan analisis Smart-PLS. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas guru dan mutu sekolah merupakan faktor penting dalam menunjang hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar para pembuat kebijakan dan pimpinan sekolah memprioritaskan pengembangan kualitas guru dan sekolah guna mencapai performa siswa yang lebih optimal dan berkelanjutan.

9. Hudson (2022). *Upper Elementary Teachers' Knowledge of Reading Comprehension, Classroom Practice, and Student's Performance in Reading Comprehension*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan guru tentang pemahaman membaca, kualitas pengajaran di kelas, dan skor pemahaman membaca siswa sekolah dasar tingkat atas. Dengan melibatkan 103 guru dan 1.871 siswa, analisis menggunakan Hierarchical Linear Models mengungkap bahwa siswa yang menerima pengajaran berkualitas dari guru dengan tingkat pengetahuan tinggi memperoleh skor pemahaman membaca yang lebih tinggi dibandingkan siswa yang diajar dengan kualitas serupa oleh guru dengan pengetahuan rendah. Meskipun besaran hubungan yang ditemukan tergolong kecil hingga sedang, temuan ini menegaskan pentingnya pengetahuan guru dalam meningkatkan hasil belajar membaca siswa.

10. Muthengi & Romata (2023). *Effects of Teachers' Distribution and Transfer on Student's Academic Performance in Public Day Secondary Schools in Naivasha Sub-County, Kenya*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi dan mutasi guru berdampak negatif terhadap kinerja akademik siswa di sekolah menengah negeri di Sub-Kabupaten Naivasha. Melalui desain survei deskriptif dengan melibatkan guru, siswa, kepala sekolah, dan pejabat TSC, ditemukan bahwa ketidakseimbangan distribusi dan frekuensi mutasi guru mengurangi kualitas interaksi guru-siswa, menambah beban kerja guru, dan mengganggu kesinambungan pembelajaran. Dampaknya terlihat pada penurunan nilai dan partisipasi siswa di kelas. Penelitian ini merekomendasikan perlunya strategi yang lebih efektif untuk mengelola distribusi dan mutasi guru guna meningkatkan prestasi belajar siswa di wilayah tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang berlandaskan pada pandangan Creswell (2014) dan Sugiyono (2017), untuk memungkinkan peneliti memahami secara mendalam makna di balik fenomena pemberdayaan guru dalam konteks pengembangan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, di mana peneliti berperan aktif sebagai instrumen utama yang berinteraksi langsung dengan subjek dan lingkungan penelitian guna menggali secara reflektif dan interpretatif pengalaman, persepsi, serta dinamika sosial yang membentuk proses pemberdayaan guru, sehingga menghasilkan pemahaman yang utuh, kontekstual, dan aplikatif terhadap implementasi kebijakan serta praktik manajerial pendidikan di tingkat sekolah menengah pertama.

Jenis penelitian ini merujuk jenis studi kasus sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2014) dan Sugiyono (2017), yang berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap suatu sistem yang terikat oleh ruang, waktu, dan aktivitas tertentu, sehingga memungkinkan peneliti menelusuri secara rinci fenomena pemberdayaan guru dalam pengembangan manajemen berbasis sekolah melalui konteks sosial, budaya, dan organisasi yang melingkupinya, dengan tujuan memahami secara komprehensif kondisi nyata pelaksanaan pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat sebagai satu kasus spesifik yang mencerminkan dinamika penerapan manajemen berbasis sekolah dalam praktik pendidikan di tingkat sekolah menengah pertama.

Pendekatan studi kasus ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengkaji secara mendalam keterkaitan antara berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas pemberdayaan guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, partisipasi guru, dan dukungan lingkungan eksternal, dengan menempatkan seluruh elemen tersebut sebagai satu kesatuan yang utuh guna menggambarkan secara natural realitas sosial dan manajerial yang terjadi di sekolah, sehingga melalui perspektif kontekstual ini peneliti dapat memahami secara komprehensif dinamika interaksi antara kebijakan, praktik, dan persepsi para pelaku pendidikan dalam proses pengembangan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.

Dengan demikian, pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus dalam penelitian ini diarahkan untuk mengungkap secara mendalam makna, pola, dan dinamika pemberdayaan guru yang berkontribusi terhadap efektivitas manajemen berbasis sekolah, bukan untuk menghasilkan generalisasi temuan, melainkan untuk memberikan pemahaman yang kontekstual mengenai realitas yang terjadi di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan teori dalam bidang manajemen pendidikan serta memberikan manfaat praktis bagi peningkatan kualitas pemberdayaan guru dan optimalisasi penerapan manajemen berbasis sekolah pada satuan pendidikan menengah pertama secara berkelanjutan dan adaptif terhadap kebutuhan institusional.

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

3.2.1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri atas para guru dan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat yang memiliki peran langsung dalam implementasi manajemen berbasis sekolah, dengan pemilihan informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan fokus dan tujuan penelitian, di mana kriteria utamanya adalah tingkat keterlibatan mereka dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pemberdayaan guru di sekolah, sehingga informan yang dipilih diharapkan mampu memberikan informasi yang kaya, mendalam, dan kontekstual guna menggambarkan secara komprehensif realitas pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di lingkungan SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat.

Pendekatan ini merujuk pandangan Sugiyono (2017) yang menegaskan bahwa *purposive sampling* digunakan untuk memperoleh data yang bermakna dan kontekstual dari individu yang benar-benar memahami fenomena yang diteliti, sehingga melalui keterlibatan para guru dan kepala sekolah sebagai informan kunci, penelitian ini diharapkan dapat mengungkap secara komprehensif dinamika pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, mencakup beragam tantangan yang dihadapi, strategi yang diterapkan, serta capaian yang diperoleh dalam proses pemberdayaan guru yang menjadi bagian integral dari upaya peningkatan mutu pendidikan, efektivitas kepemimpinan, dan penguatan budaya organisasi di lingkungan sekolah tersebut.

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Pertimbangan
SMP Negeri 1 Kuala			
1	Dedi Damudi	Kepala Sekolah	Dipilih sebab memiliki peran strategis mengarahkan kebijakan sekolah sehingga penting memberikan gambaran menyeluruh terkait efektivitas pemberdayaan guru secara komprehensif.
2	Kokoh Bangun	Wakil Kepala	Dipilih sebab berperan menjembatani kebijakan pimpinan dan pelaksanaan teknis sehingga mampu menjelaskan implementasi pemberdayaan guru dalam kegiatan sekolah.
3	Gunawan	Tata Usaha	Dipilih sebab mengelola administrasi sekolah sehingga dapat memberikan data pendukung terkait pelaksanaan program pemberdayaan guru dan dinamika manajemen internal sekolah.
4	Siswoyo	Wakil Bidang Kurikulum	Dipilih sebab bertanggung jawab mengatur implementasi kurikulum sehingga mampu menjelaskan hubungan pemberdayaan guru dengan efektivitas pembelajaran di sekolah.
5	Fakhraini Harahap	Guru	Dipilih sebab memiliki pengalaman langsung mengajar sehingga dapat menggambarkan kondisi nyata pemberdayaan guru dan tantangan yang dihadapi dalam praktik pembelajaran.
6	Irliana Ningsih	Guru	Dipilih sebab terlibat aktif dalam proses pembelajaran sehingga memberikan perspektif praktis mengenai dampak pemberdayaan guru terhadap kegiatan mengajar.
7	Merliana	Guru	Dipilih sebab berinteraksi rutin dengan guru lain sehingga dapat menilai kondisi kolaborasi, komunikasi, dan dukungan internal dalam budaya sekolah.
8	Destian Abdi Guna	Guru	Dipilih sebab memiliki keterlibatan dalam program sekolah sehingga dapat menilai dukungan

			pemberdayaan guru dari sisi implementasi kegiatan pembelajaran.
9	Rasinta	Guru	Dipilih sebab berperan langsung dalam penyelenggaraan pembelajaran sehingga memberikan penilaian objektif mengenai efektivitas pemberdayaan guru.
10	Kurnianta Br. Karo	Guru	Dipilih sebab aktif mengikuti aktivitas sekolah sehingga mampu menggambarkan hambatan pemberdayaan guru dari perspektif pelaksana pembelajaran.
SMP Negeri 1 Selesai			
1	Pinta	Kepala Sekolah	Dipilih sebab memimpin keseluruhan manajemen sekolah sehingga dapat memberikan gambaran strategis mengenai pengaruh pemberdayaan guru terhadap pengembangan sekolah.
2	Hotmida Purba	Wakil Bidang Kurikulum	Dipilih sebab mengatur penerapan kurikulum sehingga mampu menjelaskan kebutuhan pemberdayaan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
3	Muhammad Ridwan	Wakil Bidang Kesiswaan	Dipilih sebab menangani pembinaan siswa sehingga dapat menjelaskan keterkaitan pemberdayaan guru dengan perkembangan iklim dan kultur sekolah.
4	Marlinda Irianti	Kepala Laboratorium	Dipilih sebab mengelola fasilitas laboratorium sehingga dapat memberikan data terkait dukungan sarana pembelajaran dan pemberdayaan guru.
5	Suriani	Guru	Dipilih sebab memiliki pengalaman mengajar langsung sehingga dapat menggambarkan implementasi pemberdayaan guru dalam kegiatan pembelajaran.
6	Zulhamdi	Guru	Dipilih sebab berperan dalam kegiatan sekolah sehingga dapat menilai kondisi kolaborasi guru dan dukungan manajemen sekolah.
7	Rosinta Naibaho	Guru	Dipilih sebab terlibat aktif dalam proses pembelajaran sehingga memberikan evaluasi praktis tentang efektivitas pemberdayaan guru.

8	Nurhaidah	Guru	Dipilih sebab berpengalaman mengelola kelas sehingga mampu menilai dukungan manajemen terhadap upaya pemberdayaan guru.
9	Risa Hayu	Guru	Dipilih sebab berperan dalam kegiatan pembelajaran sehingga dapat menggambarkan hambatan dan peluang pemberdayaan guru di sekolah.
10	Agustini	Guru	Dipilih sebab berperan langsung dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga memberikan data mengenai dampak pemberdayaan guru terhadap peningkatan mutu belajar.

Sumber: Peneliti (2025)

3.2.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pemberdayaan guru dalam mengembangkan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, yang mencakup indikator peningkatan kompetensi profesional guru, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, penguatan kemampuan manajerial, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi sekolah, sehingga melalui fokus tersebut penelitian ini berupaya memahami bagaimana proses pemberdayaan guru tidak hanya berimplikasi pada peningkatan kualitas individu, tetapi juga memperkuat sistem pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, dan berorientasi pada mutu pendidikan yang berkelanjutan sebagai upaya mewujudkan efektivitas implementasi manajemen berbasis sekolah secara menyeluruh.

Analisis terhadap objek penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif yang memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menggali secara mendalam makna, persepsi, dan dinamika yang muncul dalam proses implementasi pemberdayaan guru, dengan tujuan menggambarkan bagaimana

program tersebut mampu mendukung penerapan prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah secara optimal di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, sebagaimana Sugiyono (2017) yang menjelaskan bahwa objek penelitian merupakan sasaran utama yang dikaji secara sistematis untuk memperoleh jawaban yang mendalam atas rumusan masalah.

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1.Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat yang direpresentasikan melalui 2 sekolah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Unit SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat

No.	Unit	Alamat
1	SMP Negeri 1 Kuala	Jl. Gajahmada Pekan Kuala, Kec. Kuala, Kab. Langkat, Sumatera Utara.
2	SMP Negeri 1 Selesai	Jl. KH. Dewantara, Sei Limbat, Kec. Selesai, Kab. Langkat, Sumatera Utara.

Sumber: Peneliti (2025)

Pemilihan dua sekolah tersebut sebagai objek penelitian untuk merepresentasi SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat didasarkan pada kesamaan karakteristik kelembagaan, seperti status sekolah, struktur organisasi, dan penerapan manajemen berbasis sekolah, namun tetap menunjukkan variasi dalam praktik pemberdayaan guru, pola kolaborasi, serta dinamika manajerial di lingkungan sekolah, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih utuh dan mendalam. Hal ini merujuk pandangan Sugiyono (2017) yang menekankan bahwa pemilihan lokasi dalam penelitian kualitatif

harus mempertimbangkan kekayaan informasi dan variasi konteks agar data yang dihasilkan lebih komprehensif dan bermakna.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam durasi enam bulan yang dihitung dari November 2025 sampai dengan April 2026 dengan rangkaian agenda sebagaimana matriks berikut:

Tabel 3.3
Agenda Penelitian

No.	Agenda Penelitian	2025–2026					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Observasi Pra-Riset						
2	Penyusunan Proposal						
3	Bimbingan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Perbaikan						
6	Pengumpulan Data						
7	Analisis Data						
8	Finalisasi Tesis						
9	Seminar Hasil						

Sumber: Peneliti (2026)

3.4.Sumber Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari individu-individu yang terlibat aktif dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, yaitu para guru dan kepala sekolah, melalui teknik wawancara mendalam dan observasi langsung yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman autentik mengenai proses pemberdayaan guru dalam konteks manajemen berbasis sekolah, sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2014) bahwa data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama untuk menjawab pertanyaan penelitian secara

mendalam dan kontekstual, sehingga kehadiran peneliti menjadi penting dalam memastikan data yang diperoleh bersifat alami, reflektif, dan sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah untuk menggali strategi dan kebijakan pemberdayaan guru serta melakukan observasi terhadap aktivitas rapat dewan guru yang mencerminkan partisipasi dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan di sekolah, sehingga melalui data primer tersebut peneliti berupaya membangun pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai dinamika hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam pengembangan manajemen berbasis sekolah, sekaligus mengidentifikasi berbagai faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi efektivitas pemberdayaan guru di lingkungan SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat sebagai upaya memperkuat kinerja organisasi pendidikan menuju peningkatan mutu dan profesionalisme tenaga pendidik.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen dan arsip yang relevan dengan fokus penelitian mengenai efektivitas pemberdayaan guru dalam mengembangkan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, meliputi Rencana Kerja Sekolah (RKS), laporan evaluasi program peningkatan kompetensi guru, serta kebijakan internal sekolah yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, di mana data sekunder ini berfungsi sebagai pelengkap untuk memperkuat dan memperkaya konteks hasil temuan data primer dari wawancara dan observasi, sehingga analisis yang dilakukan menjadi lebih mendalam, sistematis, dan dapat

dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan dinamika manajerial di lingkungan sekolah.

Merujuk Sugiyono (2017), data sekunder merupakan data yang tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, melainkan telah tersedia dalam bentuk dokumen, catatan, atau arsip yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung proses analisis dan interpretasi temuan penelitian, sehingga dalam penelitian ini data sekunder digunakan untuk menelusuri berbagai kebijakan, pedoman, serta hasil evaluasi yang mencerminkan implementasi strategi pemberdayaan guru dalam praktik manajerial sekolah, dan dengan demikian keberadaan data sekunder membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih objektif, mendalam, serta komprehensif mengenai sistem pemberdayaan guru dalam konteks penerapan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat secara faktual dan kontekstual.

3.5. Unit Analisis

Peneliti memusatkan perhatian pada analisis deskriptif terhadap pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di lingkungan SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat dengan tujuan menggali secara mendalam bagaimana sistem manajemen tersebut diimplementasikan dalam konteks nyata, mencakup berbagai aspek seperti strategi yang diterapkan, kendala yang dihadapi, serta tingkat keterlibatan para pemangku kepentingan, termasuk kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, sehingga melalui pendekatan ini peneliti dapat memahami secara komprehensif dinamika pelaksanaan manajemen berbasis sekolah yang berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia,

peningkatan efektivitas organisasi, serta pencapaian mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Tabel 3.4
Unit Analisis

No.	Unit	Indikator	Deskripsi
1	Individu	Kepala Sekolah	Memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya sekolah, serta pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah.
		Guru	Terlibat dalam proses pembelajaran serta turut berkontribusi dalam pelaksanaan dan evaluasi program Manajemen Berbasis Sekolah.
2	Organisasi	SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat	Lembaga pendidikan formal pada jenjang menengah pertama yang menjadi lokasi penelitian terkait implementasi Manajemen Berbasis Sekolah.
3	Waktu	Periode	Rentang waktu yang mencakup pelaksanaan dan perkembangan kebijakan serta program MBS yang diamati dalam kurun waktu tertentu selama penelitian.

Sumber: Peneliti (2025)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai perilaku nyata, interaksi, dan aktivitas para guru serta kepala sekolah dalam konteks implementasi manajemen berbasis sekolah, di mana observasi dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan peneliti secara langsung di lingkungan sekolah untuk mengamati dinamika pemberdayaan guru dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah, sehingga memungkinkan peneliti memahami secara autentik bagaimana kolaborasi dan partisipasi guru terbentuk dalam sistem manajemen berbasis sekolah yang

diterapkan di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi dan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Menurut Creswell (2014), observasi merupakan metode yang memungkinkan peneliti menangkap realitas sosial secara langsung di lapangan serta mengidentifikasi praktik-praktik manajerial yang tidak selalu terungkap melalui wawancara atau instrumen tertulis lainnya, sehingga dalam konteks penelitian ini peneliti melakukan pengamatan terhadap keterlibatan guru dalam forum musyawarah sekolah, proses penyusunan program kerja, serta pengambilan keputusan bersama kepala sekolah, sebagai representasi konkret dari penerapan prinsip partisipatif dan kolaboratif dalam manajemen berbasis sekolah yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.

3.6.2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara mendalam kepada para informan yang terdiri atas kepala sekolah dan beberapa guru yang dipilih secara *purposive* berdasarkan keterlibatan aktif mereka dalam pelaksanaan program pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, dengan tujuan menggali secara komprehensif pandangan, pengalaman, serta interpretasi mereka terhadap implementasi kebijakan dan praktik manajerial yang berkaitan dengan manajemen berbasis sekolah, sehingga melalui proses wawancara ini peneliti dapat memahami secara mendalam dinamika interaksi, strategi pelibatan guru, serta kontribusi nyata mereka terhadap efektivitas penerapan manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan di satuan pendidikan tersebut.

Menurut Creswell (2014), wawancara merupakan salah satu teknik utama dalam pendekatan penelitian kualitatif karena memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menelusuri secara mendalam isu, persepsi, dan pengalaman individu yang tidak dapat sepenuhnya ditangkap melalui instrumen tertulis, sehingga dalam konteks penelitian ini wawancara menjadi sarana penting untuk memperoleh data autentik dan reflektif mengenai peran guru dan kepala sekolah dalam proses pemberdayaan, pengambilan keputusan, serta pembentukan budaya kolaboratif yang mendukung pengembangan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan berkelanjutan.

3.6.3. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh landasan teoretis dan konseptual yang menjadi dasar dalam membangun kerangka berpikir serta pendekatan penelitian, dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti buku, artikel jurnal, dokumen kebijakan pendidikan, dan laporan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pemberdayaan guru serta manajemen berbasis sekolah, sehingga melalui kegiatan ini peneliti dapat mengidentifikasi teori-teori kunci, memahami konteks empiris yang melatarbelakangi fenomena yang diteliti, serta memperkuat dasar konseptual penelitian agar memiliki arah analisis yang sistematis, kritis, dan sesuai dengan tujuan kajian akademik yang diharapkan.

Menurut Sugiyono (2017), studi pustaka memiliki peran penting dalam membantu peneliti mengidentifikasi kesenjangan penelitian, memperkuat argumentasi teoretis, dan menentukan fokus kajian secara lebih terarah, sehingga dalam konteks penelitian ini studi pustaka digunakan untuk

menghubungkan teori pemberdayaan guru, konsep manajemen berbasis sekolah, serta prinsip efektivitas organisasi pendidikan, guna membangun kerangka konseptual yang solid dan relevan, serta memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki landasan ilmiah yang kuat dan berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan secara praktis maupun teoretis.

3.7. Analisis Data

3.7.1. Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian ini merupakan proses awal analisis yang bertujuan untuk menyaring, memusatkan perhatian, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, serta studi dokumentasi, sehingga hanya informasi yang relevan dengan fokus penelitian yang dipertahankan dan diolah secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai efektivitas pemberdayaan guru dalam pengembangan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, di mana proses ini dilakukan dengan cara menyeleksi data penting, mengelompokkan ke dalam kategori tematik, serta menyoroti pola-pola makna yang berkaitan dengan peran, strategi, dan hasil implementasi manajemen berbasis sekolah.

Menurut Miles & Huberman yang dikutip oleh Sugiyono (2017), reduksi data merupakan langkah penting dalam analisis kualitatif yang berfungsi untuk menajamkan, menggolongkan, dan mengarahkan data agar lebih terstruktur dan mudah ditafsirkan, sehingga dalam konteks penelitian ini proses reduksi dilakukan secara terus-menerus sejak tahap pengumpulan hingga

penarikan kesimpulan dengan menekankan relevansi antara data empiris dan fokus penelitian, guna memastikan bahwa hasil analisis yang diperoleh mampu menggambarkan secara komprehensif dinamika pemberdayaan guru dalam penerapan manajemen berbasis sekolah secara efektif, kontekstual, dan bermakna.

3.7.2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorganisasi dan menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan diinterpretasikan, seperti tabel distribusi frekuensi, grafik, bagan jalur, dan narasi deskriptif yang menggambarkan hubungan antarkomponen secara sistematis, sehingga memudahkan peneliti dalam mengamati pola, kecenderungan, serta keterkaitan antarvariabel yang relevan dengan fokus penelitian mengenai efektivitas pemberdayaan guru dalam pengembangan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, di mana setiap bentuk penyajian disusun untuk memberikan gambaran yang jelas dan logis terhadap data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono (2017), penyajian data merupakan langkah penting yang berfungsi untuk membantu peneliti dalam memahami keseluruhan hasil penelitian melalui tampilan yang terstruktur, logis, dan komunikatif, sehingga dalam konteks penelitian ini penyajian data dilakukan tidak hanya melalui bentuk visual seperti diagram atau tabel, tetapi juga melalui uraian naratif yang mendeskripsikan hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel, termasuk strategi, faktor pendukung, dan

hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan guru, guna mempermudah proses penarikan kesimpulan yang akurat, valid, dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti.

3.7.3. Kesimpulan Data

Kesimpulan dalam penelitian ini dibangun berdasarkan pola-pola, hubungan sebab-akibat, dan kecenderungan yang muncul dari hasil analisis data yang telah disajikan, di mana peneliti menafsirkan makna dari temuan lapangan untuk mengidentifikasi sejauh mana efektivitas pemberdayaan guru berkontribusi terhadap pengembangan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, sehingga melalui proses interpretasi ini diperoleh pemahaman yang utuh dan mendalam mengenai hubungan antara strategi manajerial, partisipasi guru, serta faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan sekolah berbasis partisipasi dan kolaborasi.

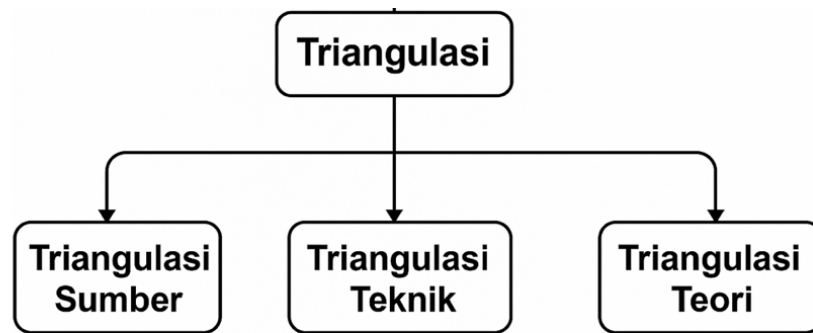
Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan melalui verifikasi data yang mengacu pada sumber asli, triangulasi informasi, dan pemaknaan teoretik untuk menjamin validitas serta keabsahan temuan, sebagaimana ditegaskan oleh Sugiyono (2017) bahwa kesimpulan dalam penelitian kualitatif harus mencerminkan realitas empiris yang sesungguhnya dan didukung oleh bukti data yang kredibel, sehingga dalam konteks penelitian ini, peneliti memastikan setiap kesimpulan yang diambil benar-benar menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi penguatan konsep serta praktik pemberdayaan guru dalam manajemen berbasis sekolah secara berkelanjutan.

3.8.Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini diperoleh melalui penerapan teknik triangulasi, yaitu mengombinasikan berbagai sumber data, teknik pengumpulan data, dan teori guna memastikan validitas serta reliabilitas temuan penelitian, di mana triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, guru, dan dokumen resmi sekolah, sementara triangulasi teknik mencakup observasi, wawancara, dan analisis dokumen yang saling melengkapi satu sama lain, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi empiris secara objektif, akurat, dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Selain itu, triangulasi teori dilakukan dengan membandingkan temuan penelitian terhadap kerangka teori pemberdayaan guru dan manajemen berbasis sekolah untuk memperkuat interpretasi hasil analisis, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017) bahwa triangulasi bertujuan memperkaya pemahaman, memperkuat kredibilitas, dan meningkatkan objektivitas hasil penelitian, sehingga dalam konteks ini penggunaan berbagai sumber, teknik, dan teori tidak hanya memperkuat keabsahan data, tetapi juga memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar merepresentasikan realitas sosial dan manajerial yang terjadi di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat secara komprehensif dan ilmiah.

Gambar 3.1
Teknik Keabsahan Data



Sumber: Sugiyono (2017)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Temuan Penelitian: Efektivitas Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, peneliti memperoleh informasi mengenai upaya peningkatan kompetensi profesional guru dilakukan dan efektivitasnya dalam mendukung kualitas pembelajaran sebagai berikut:

Dedi Damudi, selaku kepala sekolah SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau soal peningkatan kompetensi guru, sebenarnya kegiatan tetap kami lakukan, mulai dari pelatihan sampai rapat teknis. Tapi jujur saja, hasilnya belum terasa kuat. Banyak guru ikut kegiatan sekadar formalitas, balik ke sekolah ya tetap ajar macam biasa. Kultur kerja di sini masih sendiri-sendiri, jadi kalau ada ide baru pun susah berkembang. Komunikasi antar guru masih kaku, tidak spontan. Teknologi pun belum banyak dipakai karena sebagian guru masih ragu. Jadi, pembelajaran memang jalan, tapi kualitasnya belum meningkat signifikan. Menurut saya, perbaikan kompetensi itu harus ikut dengan perubahan budaya kerja, kalau tidak ya tetap begitu saja.”

Kokoh Bangun, sebagai Wakil Kepala SMP Negeri 1 Kuala, menjelaskan bahwa,

“Pelatihan untuk tingkatkan kemampuan guru itu ada, tapi kenyataannya tidak semua guru menerapkannya. Banyak yang bertahan dengan cara lama karena merasa itu paling gampang. Komunikasi juga kadang macet, bukan karena tidak mau bicara, tapi karena cara komunikasinya terlalu formal. Soal teknologi, masih banyak guru yang malas belajar karena merasa ribet. Makanya pembelajaran kita tidak naik-naik kualitasnya. Saya lihat kalau guru tidak mulai kerja sama, saling dukung, dan mau coba hal baru, peningkatan kompetensi itu hanya jadi program di kertas saja.”

Gunawan, selaku tenaga Tata Usaha di SMP Negeri 1 Kuala, menuturkan,

“Di administrasi, kegiatan peningkatan kompetensi itu lengkap datanya, tapi kalau lihat praktiknya, belum tampak betul dampaknya ke pembelajaran. Guru sering kurang respons kalau diminta mengisi atau melapor, mungkin karena mereka lebih fokus kerja sendiri-sendiri.

Aplikasi administrasi sekolah pun sering tidak dipakai karena guru lebih nyaman cara lama. Ini bikin proses jadi lama. Yang saya lihat, walaupun ada pelatihan, kalau guru tidak mau buka diri dan kerja lebih kompak, ya perubahan di kelas tidak terlalu tampak.”

Siswoyo, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menyampaikan bahwa,

“Kurtilas dan Merdeka Belajar itu sebenarnya butuh guru kreatif, tapi realitasnya masih banyak guru yang balik ke pola lama. Pelatihan ada, tapi tidak ada pendampingan, jadi guru bingung menerapkan. Komunikasi antar guru juga minim, jadi tidak ada sharing gagasan. Teknologi pun baru dipakai sebagian kecil. Padahal itu bisa bantu variasikan metode. Kondisi begini bikin pembelajaran terasa monoton. Jadi peningkatan kompetensi itu tidak cukup pelatihan saja, tapi harus ada perubahan budaya kerja yang lebih kolaboratif.”

Fakhraini Harahap, sebagai guru di SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Saya pribadi merasa pelatihan itu membantu, tapi masalahnya beban administrasi buat guru berat kali, jadi sulit menerapkan semua hal baru. Forum diskusi antar guru jarang ada, jadi kalau punya ide baru ya hanya tersimpan sendiri. Teknologi sebenarnya bisa mempermudah, tapi banyak guru tidak percaya diri memakainya. Jadi di kelas sering itu-itu saja. Anak-anak pun cepat bosan. Saya berharap ada bimbingan rutin dan ruang berbagi supaya kami bisa benar-benar berkembang, bukan hanya ikut pelatihan lalu selesai.”

Irliana Ningsih, selaku guru, menerangkan,

“Pelatihan memang ada, tapi jujur saja tidak semua guru termotivasi menerapkannya. Komunikasi antar guru kurang lancar, jadi untuk berbagi strategi mengajar pun jarang. Teknologi juga belum jadi kebiasaan karena banyak guru takut salah. Akhirnya pembelajaran pun kurang variasi. Saya rasa kalau mau tingkatkan kualitas, ya harus diperbaiki budaya komunikasinya dulu. Kami butuh ruang untuk belajar bareng dan saling dukung.”

Merliana, sebagai guru, mengemukakan bahwa,

“Di sekolah ini, kami guru-guru sebenarnya mau berkembang, tapi komunikasi antar kami masih kurang. Banyak yang kerja sendiri, jadi ide baru tidak jauh berkembang. Pelatihan ada, tapi jarang dibahas ulang setelahnya. Teknologi pun belum banyak dipakai karena beberapa guru belum terbiasa. Akibatnya, pembelajaran masih standar saja. Anak-anak butuh hal baru. Saya pikir kalau ada ruang kolaborasi yang lebih rutin, kompetensi guru bisa lebih meningkat.”

Destian Abdi Guna, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Saya ikut pelatihan, dan beberapa guru juga ikut, tapi kenyataannya tidak semua mau menerapkan hal baru. Budaya kerja sama masih kurang. Banyak yang fokus pada tugas masing-masing. Teknologi pembelajaran juga belum banyak digunakan. Padahal kalau dipakai, pembelajaran bisa lebih menarik. Kondisi ini bikin inovasi di kelas lambat berkembang. Menurut saya, kalau manajemen sekolah memberikan dorongan lebih kuat dan guru-guru saling menyemangati, hasil pelatihan itu bisa lebih terasa.”

Rasinta, sebagai guru di SMP Negeri 1 Kuala, memaparkan,

“Pelatihan dan pembinaan memang berjalan, tapi guru-guru sering kembali ke metode lama karena merasa lebih aman. Tidak ada forum membahas praktik mengajar, jadi inovasi terbatas. Teknologi juga belum merata dipakai. Ada guru yang mampu, tapi ada juga yang belum. Ini membuat siswa dapat pembelajaran yang kurang bervariasi. Peningkatan kompetensi tidak bisa berhasil kalau pola pikir gurunya tidak berubah.”

Kurnianta Br. Karo, mengutarakan bahwa,

“Saya ikut pelatihan dan merasa itu bagus, tapi sulit menerapkannya ketika komunikasi antar guru kurang. Kami jarang berdiskusi tentang metode baru, jadi apa yang dipelajari jarang berkembang. Teknologi juga belum maksimal karena banyak guru belum paham. Akhirnya pembelajaran berjalan biasa saja. Saya berharap ada pendampingan teknologi dan kerja tim yang lebih kuat supaya kompetensi guru betul-betul meningkat.”

Pinta, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Selesai, mengungkapkan bahwa,

“Kalau bicara peningkatan kompetensi guru, kegiatan memang kami jalankan, mulai dari pelatihan internal sampai ikut program dinas. Tapi kenyataannya belum semua guru benar-benar menerapkan apa yang dipelajari. Masih banyak yang ajarnya seperti biasa saja. Saya lihat penyebabnya karena komunikasi profesional antar guru belum terbentuk kuat. Mereka datang, ngajar, pulang. Kalaupun ada ide baru, jarang didiskusikan. Pemanfaatan teknologi pun belum optimal karena sebagian guru masih kesulitan mengoperasikannya. Kondisi ini membuat kualitas pembelajaran berjalan stabil tapi tidak menunjukkan peningkatan jelas. Makanya saya rasa perlu perubahan budaya kerja yang lebih kolaboratif supaya kompetensi guru ini betul-betul berkembang.”

Hotmida Purba, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menjelaskan bahwa,

“Program penguatan kompetensi guru itu sebenarnya sudah sering kami dorong, apalagi tuntutan kurikulum sekarang menuntut kreativitas. Tapi di lapangan, guru-guru kadang masih ragu mencoba metode baru. Mereka

lebih nyaman dengan pola konvensional yang dianggap aman. Forum berbagi antar guru pun jarang terjadi, jadi inovasi sulit menyebar. Teknologi pembelajaran juga belum merata dipakai karena ada guru yang kurang percaya diri. Ini membuat kualitas pembelajaran terasa datar, belum ada lonjakan signifikan. Menurut saya, pendampingan harus lebih intens, bukan hanya pelatihan sekali lewat. Guru perlu ruang untuk belajar bareng, supaya kreativitas itu betul-betul muncul.”

Muhammad Ridwan, selaku Wakil Bidang Kesiswaan, menuturkan bahwa,

“Saya lihat peningkatan kompetensi guru memang penting, tapi penerapannya sering terbentur sikap guru yang masih bekerja sendiri-sendiri. Di kegiatan kesiswaan saja, koordinasi terkadang kurang lancar karena guru tidak terbiasa komunikasi terbuka. Padahal ini berpengaruh ke iklim sekolah. Kalau guru tidak berkembang, pembinaan siswa juga tidak maksimal. Teknologi sebenarnya bisa mendukung, tapi masih banyak yang belum berani coba. Mereka takut salah atau merasa ribet. Akibatnya, kegiatan pembelajaran tidak terlalu variatif. Saya rasa yang paling perlu itu perubahan pola pikir guru untuk lebih kompak dan mau terus belajar.”

Marlinda Irianti, sebagai Kepala Laboratorium sekolah, menyampaikan bahwa,

“Dari sisi fasilitas, kami sebenarnya sudah coba mendukung guru, khususnya dengan keberadaan laboratorium. Tapi kenyataannya, masih banyak guru yang belum memanfaatkannya maksimal. Mereka kurang terbiasa menggunakan media praktikum atau alat bantu teknologi. Saya lihat sebagian guru ikut pelatihan, tapi kurang percaya diri mempraktikkannya. Komunikasi antarguru juga kurang, jadi keinginan untuk eksplor media baru tidak banyak dibahas. Kondisi ini bikin pembelajaran kurang hidup, terutama mata pelajaran yang sebenarnya butuh eksperimen. Menurut saya, kompetensi guru bisa meningkat kalau mereka sering didampingi dan dibiasakan kerja sama dalam memanfaatkan fasilitas sekolah.”

Suriani, sebagai guru di SMP Negeri 1 Selesai, menyatakan bahwa,

“Pelatihan untuk guru memang ada, tapi kadang kami kesulitan menerapkan karena tidak semua guru mau diajak diskusi. Banyak yang sibuk dengan tugas masing-masing. Saya pribadi sering coba metode baru, tapi ketika mau berbagi, suasananya kurang mendukung. Teknologi juga sebenarnya membantu, tapi ada guru yang belum terbiasa, jadi kami pun sulit berkolaborasi. Akhirnya pembelajaran sering itu-itu saja. Siswa pun kadang terlihat bosan. Menurut saya, yang kami butuhkan itu forum rutin dan pendampingan langsung, supaya guru tidak merasa kerja sendirian dan kompetensinya bisa naik pelan-pelan.”

Zulhamdi, salah seorang guru, mengemukakan bahwa,

“Selama ini kami memang mengikuti program peningkatan kompetensi, tapi penerapannya masih banyak kendala. Guru-guru di sini sering lebih fokus menyelesaikan target mengajar, jadi ide baru kurang dicoba. Komunikasi profesional juga masih lemah. Kalau pun ada hal yang bisa dibahas, jarang ada wadah resminya. Teknologi pun belum maksimal karena ada yang belum bisa menggunakannya. Ini membuat pembelajaran jadi kurang berkembang. Saya rasa kami perlu dibiasakan kerja kolaboratif dan diberi waktu khusus untuk berbagi pengalaman, supaya kompetensi yang kami pelajari itu tidak hilang begitu saja.”

Rosinta Naibaho, sebagai guru, memaparkan bahwa,

“Guru-guru di sini sebenarnya punya semangat belajar, tapi lingkungan kerja belum terlalu mendukung. Kami jarang berdiskusi soal metode baru, jadi hasil pelatihan tidak berkembang. Teknologi juga belum jadi kebiasaan, sehingga variasi pembelajaran terbatas. Saya lihat anak-anak butuh pendekatan yang lebih menarik, tapi kami belum sepenuhnya siap menerapkannya. Kadang guru merasa takut salah, jadi tetap pakai cara lama. Padahal kalau ada pendampingan terus-menerus, kami bisa lebih percaya diri. Jadi peningkatan kompetensi itu bukan soal pelatihan saja, tapi bagaimana kami dibantu menerapkannya di kelas.”

Nurhaidah, salah satu guru, menerangkan bahwa,

“Kami memang ikut pelatihan, tapi ketika kembali ke sekolah, tantangannya berbeda. Tidak ada ruang diskusi yang rutin, jadi kalau ada kesulitan, kami hadapi sendiri. Teknologi pembelajaran juga belum semua guru kuasai, jadi banyak yang tetap pakai cara tradisional. Ini membuat pembelajaran kurang variatif. Sebenarnya kami ingin berkembang, tapi suasana kolaborasi di sekolah belum kuat. Menurut saya, peningkatan kompetensi harus dibarengi suasana kerja yang mendorong kami saling berbagi dan saling membantu, bukan sekadar ikut pelatihan formal.”

Risa Hayu, sebagai guru, mengutarakan bahwa,

“Pelatihan itu bagus, tapi kenyataannya guru sering tidak punya kesempatan untuk menerapkannya karena beban tugas lumayan tinggi. Komunikasi antar guru juga kurang terbuka, jadi kalau ada ide bagus, sering berhenti di kepala masing-masing. Teknologi bisa bantu, tapi mereka yang belum terbiasa jadi enggan mencoba. Jadinya pembelajaran ya tetap seperti biasa. Saya rasa kami butuh lebih banyak dukungan dan bimbingan, supaya guru percaya diri mengubah cara mengajar dan kualitas pembelajaran bisa meningkat.”

Agustini, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Setiap pelatihan yang diikuti sebenarnya membuka wawasan, tapi ketika kembali ke sekolah, implementasinya sering terhambat. Guru-guru kurang terbiasa bekerja dalam tim, jadi penerapan inovasi jarang dibicarakan bersama. Teknologi pun masih minim dipakai karena sebagian guru tidak yakin cara mengoperasikannya. Akibatnya, suasana belajar di kelas tidak banyak berubah. Saya yakin kalau ada pendampingan terus-menerus dan komunikasi antar guru lebih terbuka, kompetensi kami akan meningkat lebih cepat dan pembelajaran lebih berkualitas.”

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui seluruh informan dari SMP Negeri 1 Kuala dan Selesai, Kabupaten Langkat, terlihat kecenderungan pola yang teridentifikasi dari keterulangan pesan seperti “pelatihan tidak diimplementasikan secara optimal” (muncul 12 kali), “komunikasi antar guru masih lemah/kaku” (muncul 15 kali), “budaya kerja individualistik” (muncul 13 kali), dan “pemanfaatan teknologi belum maksimal” (muncul 14 kali), yang menunjukkan bahwa pemberdayaan guru belum berjalan efektif karena belum didukung oleh budaya kolaboratif, komunikasi profesional yang terbuka, serta kesiapan adaptasi terhadap inovasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, peneliti memperoleh informasi mengenai bentuk otonomi dan kepemimpinan pembelajaran yang diberikan kepada guru serta bagaimana terhadap kemandirian mengajar sebagai berikut:

Dedi Damudi, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau soal otonomi mengajar, sebenarnya sudah kami berikan ke guru-guru, cuma masalahnya tidak semua guru pakai ruang otonomi itu dengan maksimal. Banyak yang tetap ikut pola lama karena merasa lebih aman. Saya lihat kepemimpinan pembelajaran yang kami dorong itu masih kurang ditangkap sebagai kesempatan untuk berkreasi. Guru jarang ambil inisiatif buat kembangkan model mengajar sendiri. Mereka bilang takut salah atau tidak percaya diri. Padahal saya sudah tekankan, selama sesuai kurikulum dan bisa dipertanggungjawabkan, silakan berinovasi. Tapi ya gitu, budaya

kerja di sini masih belum mendorong guru benar-benar mandiri. Masih banyak menunggu arahan daripada bergerak sendiri.”

Kokoh Bangun, sebagai Wakil Kepala SMP Negeri 1 Kuala, menjelaskan bahwa,

“Guru sebenarnya sudah diberi ruang untuk nentuin cara ngajar masing-masing, tapi kenyataannya mereka jarang memanfaatkan itu. Banyak guru masih nanya hal-hal yang sebenarnya sudah pernah diatur, mungkin karena tidak terbiasa ambil keputusan sendiri. Dalam kepemimpinan pembelajaran, kami coba kasih petunjuk dasar saja supaya guru bebas improvisasi, tapi yang terjadi guru tetap minta arahan detail. Artinya otonomi belum benar-benar terasa. Saya lihat ini karena kebiasaan kerja selama ini yang *top-down*, jadi guru kurang terbiasa mandiri dalam membuat desain pembelajaran. Jadinya mereka tetap mengajar dengan pola aman dan tidak mau ambil resiko mencoba metode baru.”

Gunawan, selaku tenaga Tata Usaha di SMP Negeri 1 Kuala, menuturkan,

“Saya perhatikan guru di sini sudah dikasih kebebasan untuk mengatur kelasnya sendiri, tapi sering mereka tetap kerja sesuai kebiasaan lama. Banyak guru kalau buat perangkat pembelajaran pun tunggu contoh dari sekolah atau dinas, jadi kemandirian mengajar itu belum kuat. Dari sisi administrasi, otonomi itu ada, tapi tanggung jawabnya sering kembali ke pimpinan karena guru takut salah. Saya dengar beberapa guru bilang kalau mau buat inovasi, tidak ada teman diskusi, jadi mereka malas. Jadi otonomi itu kayak disediakan, tapi tidak dipakai karena guru belum percaya diri buat ambil keputusan pembelajaran sendiri.”

Siswoyo, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menyampaikan bahwa,

“Otonomi mengajar itu sebenarnya bagian penting dari kurikulum sekarang. Tapi kalau di sekolah ini, guru banyak yang belum siap. Saat diberi kesempatan menentukan model, metode, atau media, mereka sering balik bertanya lagi. Saya rasa karena mereka kurang terbiasa dengan kepemimpinan pembelajaran yang berbasis inisiatif guru. Bahkan ada yang minta petunjuk lengkap dari awal sampai akhir. Artinya, kemandirian itu belum terbentuk kuat. Guru juga kurang memanfaatkan forum diskusi, jadi inovasi tidak jalan. Kalau situasinya begini, otonomi cuma jadi wacana, bukan praktik nyata. Padahal kalau guru mandiri, pembelajaran bisa lebih hidup.”

Fakhraini Harahap, sebagai guru di SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau soal otonomi, memang kami dikasih kebebasan, tapi kadang bingung mau mulai dari mana. Saya sendiri sering takut salah kalau coba metode baru. Teman guru juga jarang diskusi, jadi kalau mau berinovasi, ya harus sendiri. Kepemimpinan pembelajaran dari pimpinan itu ada, cuma

kadang terlalu umum, jadi kami harus mikir sendiri detailnya. Tapi karena kami terbiasa dengan instruksi yang jelas, jadinya sulit bergerak bebas. Saya akui, kemandirian mengajar kami belum kuat. Banyak guru masih menunggu arahan, bukan karena tidak mau berkembang, tapi karena tidak yakin apakah inovasi itu didukung atau tidak.”

Irliana Ningsih, selaku guru, menerangkan,

“Jujur saja, otonomi itu ada, tapi kami belum terbiasa. Kalau mau buat model pembelajaran sendiri, sering merasa tidak cocok atau takut tidak sesuai standar. Kepemimpinan pembelajaran dari pimpinan sudah mendorong kami supaya kreatif, tapi kalau tidak ada pendampingan, sulit juga mau coba hal baru. Guru di sini banyak yang main aman saja. Jadinya kemandirian mengajar kurang berkembang. Kami sebenarnya mau mandiri, tapi kadang bingung harus mulai dari mana. Dan karena komunikasi antar guru kurang, jadi tidak ada tempat untuk tanya atau diskusi. Akhirnya kami pakai metode lama yang sudah pasti.”

Merliana, sebagai guru, mengemukakan bahwa,

“Otonomi mengajar memang dikasih, tapi jujur saja belum semua guru siap. Banyak yang masih ngikut pola mengajar klasik karena itu yang paling gampang. Saya sendiri kalau mau inovasi sering mikir-mikir karena tidak ada teman diskusi. Pimpinan bilang kami boleh berinovasi, tetapi tidak ada follow-up atau pembinaan rutin, jadi guru bingung mau mengembangkan apa. Kemandirian mengajar pun jadinya setengah-setengah. Guru memang punya kebebasan, tapi tanpa dukungan komunikasi dan kolaborasi, otonomi itu sulit dimaksimalkan. Banyak guru tetap mengajar seperti biasa karena merasa itu yang paling aman dan tidak repot.”

Destian Abdi Guna, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Saya merasakan otonomi itu ada, tapi pemanfaatannya belum kuat. Kalau mau merancang pembelajaran mandiri, sering kami ragu karena tidak ada bimbingan lanjutan. Kepemimpinan pembelajaran sudah kasih motivasi, tapi guru-guru di sini masih banyak yang menunggu arahan lebih spesifik. Jadi kemandirian itu belum tumbuh penuh. Kadang saya lihat guru mau coba hal baru, tapi batal karena tidak yakin dan takut tidak sesuai ekspektasi sekolah. Selain itu, komunikasi antar guru kurang efektif, jadi inovasi tidak berkembang. Jadi walaupun otonomi sudah diberikan, realisasinya tetap lemah karena guru belum benar-benar percaya diri untuk mengajar dengan gaya masing-masing.”

Rasinta, sebagai guru di SMP Negeri 1 Kuala, memaparkan,

“Kalau kami diberi kebebasan mengajar, itu benar. Tapi masalahnya kami belum terbiasa berpikir mandiri dalam menyusun strategi. Banyak guru masih mengacu pada contoh yang sudah ada. Kepemimpinan pembelajaran dari pimpinan memang mendorong kami untuk kreatif, tapi kadang arahan itu terlalu umum. Guru yang tidak terbiasa jadi bingung. Tidak banyak ruang diskusi, jadi inovasi jalan sendiri-sendiri. Akibatnya kemandirian mengajar itu tidak tumbuh. Guru tetap mengajar seperti biasa karena merasa itu yang paling aman dan sesuai kebiasaan.”

Kurnianta Br. Karo, mengutarakan bahwa,

“Saya lihat otonomi itu ada, tapi belum semua guru siap terima tanggung jawab itu. Banyak yang menunggu instruksi lengkap dulu baru bergerak. Kepemimpinan pembelajaran dari sekolah memang mengarahkan kami untuk lebih kreatif, tapi tanpa bimbingan lanjutan susah juga kami kembangkan sendiri. Kadang kami ingin coba metode baru, tapi tidak yakin apakah itu sesuai kurikulum atau standar sekolah. Karena kurang diskusi antar guru, jadinya kemandirian itu belum terbentuk. Guru akhirnya tetap pakai cara lama karena itu yang paling aman dan tidak menimbulkan masalah.”

Pinta, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Selesai, mengungkapkan,

“Sebenarnya otonomi mengajar itu sudah kami berikan ke guru-guru. Kami kasih keleluasaan buat mereka mengatur metode, media, dan cara mengajar sesuai kebutuhan kelas. Tapi kenyataannya banyak guru yang belum berani memanfaatkannya. Mereka bilang takut salah atau tidak yakin apakah inovasi mereka sesuai standar sekolah. Kepemimpinan pembelajaran yang kami dorong lebih ke memberi ruang, tapi guru masih sering minta instruksi rinci. Kemandirian mengajar belum terbentuk kuat, karena guru lebih nyaman jalankan pola lama. Saya lihat ini efek dari kebiasaan kerja yang sudah bertahun-tahun, jadi butuh waktu dan pembiasaan supaya guru betul-betul berani ambil keputusan sendiri.”

Hotmida Purba, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menjelaskan bahwa,

“Guru sebenarnya bebas memilih strategi mengajar, cuma masalahnya banyak yang tidak percaya diri. Mereka lebih memilih pakai metode yang sudah umum dipakai karena merasa itu aman. Ketika kami arahkan untuk berinovasi, guru tetap bertanya detail teknis, padahal otonomi itu tujuannya supaya guru belajar ambil keputusan sendiri. Kemandirian mengajar pun belum tampak kuat karena guru tidak terbiasa membuat rancangan pembelajaran yang berbeda dari kebiasaan. Saya lihat tantangannya bukan pada aturan sekolah, tapi pada kebiasaan guru yang sudah panjang bekerja dalam sistem yang terbiasa *top-down*.”

Muhammad Ridwan, selaku Wakil Bidang Kesiswaan, menuturkan,

“Otonomi memang ada, tapi kalau dilihat sehari-hari, guru masih sering menunggu arahan. Bahkan di kegiatan kesiswaan pun begitu. Harusnya guru bisa ambil peran lebih, tapi mereka tetap minta petunjuk detail. Kepemimpinan pembelajaran yang kami dorong itu sebenarnya supaya guru lebih percaya diri mengambil keputusan di kelas. Tapi kenyataannya guru takut metode baru tidak cocok, jadi mereka jalankan cara lama. Kemandirian mengajar jadinya belum kuat. Guru jarang improvisasi, dan siswa pun tidak dapat variasi pembelajaran yang lebih menarik.”

Marlinda Irianti, Kepala Laboratorium sekolah, menyampaikan,

“Otonomi untuk pakai fasilitas laboratorium itu sebenarnya terbuka lebar. Guru bebas pakai alat atau media yang ada. Tapi realitasnya, hanya beberapa saja yang benar-benar memanfaatkannya. Mereka takut kalau salah menggunakan alat atau tidak yakin dengan langkah yang harus dilakukan. Kepemimpinan pembelajaran dari sekolah sudah mendorong penggunaan media praktikum, tetapi guru belum merasa mandiri untuk menjalankannya sendiri. Mereka sering menunggu arahan teknis atau contoh dari orang lain. Jadi walaupun otonomi diberikan, kemandirian mengajar masih jauh dari ideal, karena guru belum terbiasa ambil inisiatif sendiri.”

Suriani, sebagai guru di SMP Negeri 1 Selesai, menyatakan bahwa,

“Otonomi itu memang dikasih, tapi saya dan beberapa guru lain masih bingung mau pakai cara apa. Kami takut salah atau merasa tidak yakin apakah metode yang kami pilih sesuai kurikulum. Kepemimpinan pembelajaran dari kepala sekolah sebenarnya memberi kebebasan, tapi tidak ada pendampingan langsung. Karena itu guru sering tetap mengajar seperti biasa. Kemandirian mengajar kami belum kuat, karena kalau tidak ada contoh atau panduan, malas rasanya mau mengubah apa-apa. Apalagi komunikasi antar guru kurang, jadi kalau mau diskusi pun tidak ada ruangnya.”

Zulhamdi, salah seorang, mengemukakan bahwa,

“Otonomi mengajar itu terasa setengah-setengah. Memang dikasih kebebasan, tapi guru banyak yang belum siap. Kami terbiasa diarahkan, jadi waktu suruh memilih metode sendiri, rasanya ragu. Kepemimpinan pembelajaran sudah memberi sinyal bahwa inovasi diperbolehkan, tapi tanpa bimbingan, guru takut salah langkah. Makanya banyak guru tetap pakai pola lama. Kemandirian mengajar kurang terbentuk karena tidak ada budaya diskusi atau kolaborasi antarguru. Jadi kalau mau ambil keputusan sendiri, guru sering mundur duluan.”

Rosinta Naibaho, sebagai guru, memaparkan bahwa,

“Otonomi itu ada, tapi kami belum nyaman memakainya. Kalau mau improvisasi, sering muncul rasa takut salah. Guru terbiasa diarahkan dari atas, jadi ketika disuruh mandiri mengatur model pembelajaran, banyak yang bingung. Kepemimpinan pembelajaran dari sekolah memang memberi kebebasan, tapi tidak ada pendampingan rutin. Kemandirian mengajar pun jadi kurang berkembang. Saya rasa guru perlu dipandu pelan-pelan dulu untuk bisa benar-benar memanfaatkan otonomi itu.”

Nurhaidah, salah satu guru, menerangkan bahwa,

“Otonomi itu jujur saja bikin kami dilema. Di satu sisi senang diberi kebebasan, di sisi lain bingung mengembangkannya. Kepemimpinan pembelajaran memberi ruang, tapi kami belum terbiasa ambil keputusan sendiri. Guru banyak yang takut tidak sesuai standar. Kemandirian mengajar belum berkembang karena kami butuh contoh nyata. Kalau hanya diberi kebebasan tapi tidak ada pendampingan, ya tetap saja kami pakai cara lama.”

Risa Hayu, sebagai guru, mengutarakan bahwa,

“Otonomi yang diberikan sebenarnya besar, tapi kami kurang terbiasa mengelola kelas dengan cara baru. Kadang kami mau inovatif, tapi kalau tidak yakin, ya batal. Kepemimpinan pembelajaran sudah mengarahkan kami, tapi tanpa forum diskusi dan sharing, guru tetap maju sendiri-sendiri. Kemandirian mengajar pun terbatas karena guru tidak punya tempat bertanya kalau menemui kendala dalam inovasi pembelajaran.”

Agustini, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Kami dikasih otonomi, cuma untuk memanfaatkannya penuh masih sulit. Banyak guru tidak berani ambil keputusan sendiri soal metode atau media. Kepemimpinan pembelajaran yang diberikan mendorong kreativitas, tapi guru tidak yakin apakah perubahan mereka diapresiasi atau disalahkan. Jadi kami tetap pakai pola lama yang aman. Kemandirian mengajar belum kuat karena guru terbiasa menunggu instruksi daripada mencoba hal baru.”

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui seluruh informan yang mencakup SMP Negeri 1 Kuala dan Selesai, Kabupaten Langkat, terlihat kecenderungan pola yang teridentifikasi dari keterulangan pesan seperti “otonomi sudah diberikan tetapi tidak dimanfaatkan optimal” (muncul 14 kali), “guru masih bergantung pada arahan/pola *top-down*” (muncul 16 kali), “rendahnya kepercayaan

diri dan takut salah” (muncul 15 kali), serta “minimnya pendampingan dan ruang diskusi” (muncul 13 kali), yang menunjukkan bahwa implementasi otonomi belum efektif karena belum diiringi kesiapan psikologis, budaya mandiri, dan dukungan kolaboratif dalam praktik pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, peneliti memperoleh informasi mengenai tingkat efikasi guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat dalam menjalankan tugas pembelajaran serta menghadapi tantangan di lingkungan sekolah sebagai berikut:

Dedi Damudi, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau soal efikasi guru, saya lihat sebenarnya mereka punya kemampuan dasar, tapi keyakinan untuk menghadapi tantangan di sekolah belum begitu kuat. Banyak guru yang kalau ketemu masalah di kelas, seperti siswa tidak fokus atau materi sulit dipahami, mereka cepat merasa buntu. Mereka jarang mencoba strategi baru karena takut salah. Tantangan administrasi juga membuat guru mudah kewalahan. Saya perhatikan beberapa guru kurang percaya diri mengambil keputusan spontan di kelas. Jadi efikasi mereka masih perlu diperkuat. Bukan berarti tidak mampu, tapi masih ragu menjalankan peran pembelajaran secara mandiri dan fleksibel.”

Kokoh Bangun, sebagai Wakil Kepala SMP Negeri 1 Kuala, menjelaskan bahwa,

“Efikasi guru di sekolah ini saya rasa belum tinggi. Banyak guru yang merasa tidak siap kalau dihadapkan pada situasi kelas yang berubah-ubah. Kalau siswa ribut atau tidak paham materi, ada guru yang langsung kembali ke metode lama karena tidak percaya diri mencoba cara baru. Tantangan teknologi juga membuat mereka ragu. Ada juga yang takut salah ambil keputusan, jadi menunggu arahan dari pimpinan. Saya lihat guru perlu lebih yakin bahwa mereka bisa mengelola kelas secara mandiri. Sekarang efikasinya masih naik turun, tergantung kondisinya.”

Gunawan, selaku tenaga Tata Usaha, menuturkan,

“Dari pengamatan saya, guru-guru di sini kadang terlihat kurang percaya diri mengelola tugas mengajar, terutama saat ada perubahan mendadak seperti jadwal, tugas administrasi, atau permintaan pimpinan. Ada yang cepat stres karena merasa tidak mampu mengatur waktu. Di kelas pun beberapa terlihat bingung kalau siswa banyak bertanya atau sulit dikendalikan. Guru sebenarnya mampu, tapi karena efikasinya belum kuat,

mereka sering kembali ke pola aman. Tantangan sekolah seperti perangkat administrasi digital atau aturan baru sering membuat mereka ragu mengambil langkah sendiri.”

Siswoyo, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menyampaikan bahwa,

“Saya perhatikan banyak guru yang belum memiliki keyakinan kuat dalam mengatur kelas. Ketika menghadapi siswa yang sulit, guru cenderung pasrah atau menyerah cepat. Efikasinya belum stabil. Mereka juga kurang percaya diri mencoba metode diferensiasi meskipun sudah disosialisasikan. Selain itu, kalau ada perubahan kurikulum, banyak guru panik dan merasa tidak siap. Tantangan pembelajaran sebenarnya bisa diatasi dengan kreativitas, tapi guru kurang yakin pada kemampuannya sendiri. Ini menunjukkan bahwa efikasi mereka masih perlu diperkuat lewat pendampingan.”

Fakhraini Harahap, sebagai guru, menyatakan,

“Efikasi saya sendiri kadang naik turun. Kalau murid lagi tidak fokus, saya merasa kewalahan. Sering bingung mau pakai cara apa lagi. Teman-teman guru lain juga banyak yang begitu. Kami mampu sebenarnya, tapi rasa percaya diri itu yang kurang. Tantangan seperti administrasi, penggunaan media, atau perubahan jadwal sering bikin kami cepat stres. Kalau sudah begitu, kami kembali ke cara lama. Jadi memang efikasi guru di sini belum kuat. Kami butuh ruang belajar supaya yakin menjalankan tugas tanpa ragu.”

Irliana Ningsih, selaku guru, menerangkan,

“Terus terang, saya kadang merasa tidak yakin menghadapi tantangan di kelas. Kalau siswa sulit dikendalikan atau tidak paham materi, saya bingung sendiri. Efikasi saya belum tinggi. Guru lain juga banyak yang begitu. Kami mampu mengajar, tapi kalau situasi berubah mendadak, langsung kaget. Tantangan seperti teknologi juga bikin kami ragu. Bukan tidak bisa, tapi takut salah. Jadi rasa percaya diri itu belum terbentuk kuat. Saya rasa kami butuh dukungan supaya efikasi kami meningkat.”

Merliana, sebagai guru, mengemukakan bahwa,

“Efikasi guru di sini menurut saya belum stabil. Kami memang berusaha mengajar sebaiknya, tapi kalau murid ribut atau suasana kelas kacau, banyak guru langsung bingung. Ada rasa kurang yakin untuk mengambil keputusan cepat. Tantangan seperti beban administrasi dan perangkat digital juga bikin guru ragu-ragu. Jadi efikasi itu masih lemah. Saya pribadi sering merasa tidak cukup kuat menghadapi tekanan pekerjaan. Kami butuh dorongan dan pelatihan yang fokus pada keyakinan diri guru, bukan cuma materi ajar.”

Destian Abdi Guna, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Guru-guru di sini sebenarnya punya kemampuan dasar, tapi tidak semuanya yakin bisa menghadapi masalah pembelajaran. Efikasi kami belum kuat. Kalau siswa sulit diatur, ada guru yang langsung menyerah dan kembali pada metode lama. Perubahan tugas atau sistem sekolah juga sering membuat guru panik, merasa tidak siap. Kami jarang merasa percaya diri untuk improvisasi. Jadi efikasi guru itu masih lemah karena kurangnya pendampingan dan kesempatan untuk mencoba hal baru tanpa takut salah.”

Rasinta, sebagai guru, memaparkan,

“Saat mengajar, saya kadang tidak yakin apakah cara yang saya pakai sudah tepat. Kalau murid tidak merespons, saya langsung merasa gagal. Guru lain pun banyak yang kehilangan percaya diri kalau situasi kelas berubah. Efikasi kami memang belum tinggi. Tantangan seperti tugas administrasi, media pembelajaran, dan masalah siswa sering membuat guru cepat merasa tidak mampu. Kami butuh dukungan agar lebih yakin menjalankan tugas tanpa terus takut salah.”

Kurnianta Br. Karo, mengutarakan bahwa,

“Efikasi guru di sini masih rendah. Banyak yang kalau menghadapi masalah kecil di kelas langsung bingung mau bagaimana. Saya juga begitu kadang. Tantangan seperti perubahan kebijakan atau alat pembelajaran membuat guru ragu. Mereka takut salah melangkah. Padahal guru sebenarnya mampu, hanya saja rasa percaya diri itu kurang. Ini membuat proses mengajar tidak maksimal. Guru cenderung bertahan pada metode aman karena tidak yakin bisa menjalankan cara lain.”

Pinta, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Selesai, mengungkapkan bahwa,

“Saya lihat efikasi guru di sekolah ini masih bervariasi. Ada yang cukup yakin mengelola kelas, tapi banyak juga yang masih ragu menghadapi situasi sulit, misalnya murid yang tidak fokus atau materi yang dianggap berat. Beberapa guru langsung panik atau kembali ke cara lama karena merasa itu paling aman. Tantangan seperti beban administrasi, penggunaan teknologi, atau perubahan kebijakan sering membuat mereka cepat kewalahan. Jadi keyakinan untuk menguasai pembelajaran itu masih belum stabil. Saya rasa guru perlu lebih banyak pendampingan supaya mereka yakin mengambil keputusan sendiri tanpa harus menunggu arahan.”

Hotmida Purba, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menjelaskan bahwa,

“Efikasi guru menurut saya masih rendah terutama dalam hal improvisasi. Ketika siswa sulit menerima materi, guru sering bingung mau mengubah strategi apa. Mereka jarang percaya diri mencoba pendekatan berbeda. Kalau ada masalah mendadak di kelas, banyak yang langsung kehilangan arah. Tantangan administrasi juga membuat mereka merasa tidak mampu menyeimbangkan tugas. Saya lihat guru punya kemampuan, tapi tidak yakin menggunakannya. Efikasi itu harus dibangun, bukan cuma lewat pelatihan, tapi lewat pengalaman didampingi dalam situasi nyata.”

Muhammad Ridwan, selaku Wakil Bidang Kesiswaan, menuturkan bahwa,

“Dalam hal menghadapi murid, efikasi guru belum begitu kuat. Ketika siswa melanggar aturan atau sulit dikendalikan, guru sering tidak yakin langkah apa yang tepat. Ada yang menyerahkan sepenuhnya ke bagian kesiswaan karena merasa tidak mampu menangani di kelas. Padahal banyak situasi bisa diselesaikan secara pedagogis. Guru juga sering merasa stres kalau ada perubahan jadwal atau program sekolah. Ini menandakan efikasi mereka belum berkembang baik. Mereka perlu dukungan supaya percaya diri dalam situasi tak terduga.”

Marlinda Irianti, sebagai Kepala Laboratorium sekolah, menyampaikan bahwa,

“Saya melihat banyak guru yang kurang yakin menggunakan fasilitas atau metode baru. Mereka takut salah, takut alat rusak, jadi lebih memilih bertahan dengan metode ceramah. Efikasinya belum kuat untuk mencoba hal baru. Padahal jika mereka yakin, pembelajaran bisa lebih menarik. Tantangan seperti kurangnya waktu persiapan dan takut dikritik membuat guru ragu berkembang. Saya rasa mereka mampu, tapi rasa percaya diri yang belum terbentuk membuat inovasi tidak muncul. Itulah tanda efikasi guru masih lemah.”

Suriani, sebagai guru di SMP Negeri 1 Selesai, menyatakan bahwa,

“Efikasi saya sendiri kadang goyang. Kalau murid ramai atau tidak mengerti, saya merasa bingung harus bagaimana. Banyak guru seperti itu juga. Kami mengajar, tapi kalau ada masalah, sulit mengambil keputusan cepat. Tantangan seperti administrasi dan teknologi juga buat guru tidak yakin pada kemampuan sendiri. Kami sebenarnya mampu, tapi kurang percaya diri. Kadang kami memilih cara aman saja daripada mencoba strategi baru. Itu menunjukkan efikasi kami masih butuh diperkuat.”

Zulhamdi, salah seorang guru, mengemukakan bahwa,

“Saya lihat efikasi guru masih belum stabil. Banyak yang langsung tertekan kalau berhadapan dengan kelas yang dinamis. Misalnya siswa ribut, guru

kadang hilang arah. Mereka takut mencoba teknik baru karena khawatir gagal. Tantangan sekolah seperti tugas tambahan juga membuat guru cepat merasa tidak mampu. Saya pun beberapa kali merasa begitu. Jadi efikasi itu belum kuat. Guru masih perlu didorong supaya lebih yakin dan tidak mudah goyah saat menghadapi kesulitan.”

Rosinta Naibaho, sebagai tenaga pendidik aktif, memaparkan bahwa,

“Saya perhatikan banyak guru yang kurang yakin menyesuaikan metode mengajar saat situasi berubah. Misalnya kalau anak-anak tidak paham, guru langsung merasa strategi yang lain juga tidak akan berhasil. Efikasi itu jadi lemah. Tantangan seperti perubahan jadwal atau tugas tambahan juga membuat guru cepat panik. Saya sendiri pernah merasa tidak sanggup waktu tugas menumpuk. Jadi efikasi guru memang perlu diperkuat supaya mereka tidak mudah putus asa menghadapi tuntutan pembelajaran.”

Nurhaidah, salah satu guru berpengalaman, menerangkan bahwa,

“Terus terang, banyak guru di sini belum yakin menghadapi situasi kelas yang tidak sesuai rencana. Kalau murid tidak merespons, guru langsung bingung. Efikasi mereka belum matang. Tantangan seperti penggunaan teknologi juga buat guru ragu. Mereka takut salah pencet atau mengacaukan kelas. Jadi guru lebih memilih cara lama. Saya rasa bukan karena tidak mampu, tapi karena kurang percaya diri. Efikasi ini yang perlu dibangun lebih kuat supaya guru lebih berani bereksperimen di kelas.”

Risa Hayu, sebagai guru, mengutarakan bahwa,

“Saya lihat efikasi guru di sekolah ini belum tinggi. Banyak yang kalau menghadapi murid sulit langsung merasa tidak sanggup. Kalau ada tugas tambahan, guru juga cepat merasa kewalahan. Saya sendiri pernah merasa begitu. Kami butuh keyakinan bahwa kami mampu menyelesaikan tugas pembelajaran walaupun ada hambatan. Efikasi itu kurang karena guru jarang dapat pendampingan ketika menghadapi masalah nyata. Akhirnya kami tetap mengajar dengan pola aman, bukan pola yang ideal.”

Agustini, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Efikasi guru memang masih perlu dibangun. Banyak guru yang takut mencoba metode baru. Kalau murid tidak mengerti, mereka cepat merasa gagal. Tantangan seperti perubahan kurikulum, penilaian, dan teknologi membuat guru ragu melangkah. Saya lihat banyak yang sebenarnya bisa, tapi karena tidak yakin, akhirnya tidak mencoba sama sekali. Itu menunjukkan efikasi mereka belum kuat. Kami butuh dukungan supaya lebih percaya diri menjalankan tugas pembelajaran secara mandiri.”

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui seluruh informan yang mencakup SMP Negeri 1 Kuala dan Selesai, Kabupaten Langkat, terlihat kecenderungan pola yang teridentifikasi dari keterulangan pesan seperti “rendahnya kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran” (muncul 17 kali), “ketergantungan pada metode lama saat menghadapi kesulitan” (muncul 15 kali), “ketidakmampuan mengelola situasi kelas yang dinamis” (muncul 14 kali), serta “kecemasan terhadap teknologi dan beban administrasi” (muncul 13 kali), yang menunjukkan bahwa efikasi guru masih lemah karena belum terbentuk keyakinan diri yang stabil dalam menghadapi kompleksitas tugas pembelajaran.

4.2. Temuan Penelitian: Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, peneliti memperoleh informasi mengenai kolaborasi antar guru dan pengembangan komunitas belajar dibangun di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat, dan sejauh mana hal tersebut mendukung peningkatan praktik mengajar sebagai berikut:

Dedi Damudi, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau bicara kolaborasi guru, jujur saja masih jauh dari kata aktif. Guru-guru di sini lebih sering kerja sendiri-sendiri. Saya sudah coba dorong komunitas belajar, tapi belum terbentuk kuat. Banyak guru bilang sibuk atau tidak tahu harus mulai dari mana. Memang ada pertemuan rutin, tapi isinya lebih ke administrasi, bukan diskusi praktik mengajar. Jadi dampaknya ke peningkatan pembelajaran masih minim. Kalau tidak ada kesadaran bersama, komunitas belajar itu susah berjalan. Padahal kalau guru saling berbagi pengalaman, metode mengajar bisa jauh lebih berkembang. Tapi ya itu, budaya kerja kita masih terpisah-pisah.”

Kokoh Bangun, sebagai Wakil Kepala SMP Negeri 1 Kuala, menjelaskan bahwa,

“Selama ini kolaborasi antar guru sebenarnya ada, tapi sifatnya sangat formal. Kalau rapat, mereka hadir, tapi untuk diskusi materi atau metode mengajar, jarang sekali. Komunitas belajar juga belum terbentuk sebagai kelompok yang benar-benar aktif. Kebanyakan guru fokus pada kelas masing-masing dan kurang terbuka membahas strategi pembelajaran. Dampaknya, inovasi tidak berkembang karena tidak ada pertukaran ide. Saya lihat banyak guru sebenarnya butuh teman diskusi, tapi tidak ada wadah yang benar-benar jalan. Jadi kolaborasi itu baru sebatas wacana, belum sampai mempengaruhi praktik mengajar secara nyata.”

Gunawan, selaku tenaga Tata Usaha di SMP Negeri 1 Kuala, menuturkan,

“Dari posisi saya mengamati, guru-guru di sekolah ini jarang sekali terlihat bekerja dalam kelompok. Mereka lebih sering menyelesaikan tugas masing-masing tanpa banyak komunikasi. Kalau ada pertemuan, biasanya hanya urusan administrasi. Komunitas belajar yang ideal itu belum terbentuk. Guru jarang berkumpul untuk saling berbagi praktik mengajar. Dampaknya terlihat di kelas; metode yang digunakan banyak yang sama dari tahun ke tahun. Tidak ada perkembangan berarti. Saya rasa kalau komunikasi dan kebiasaan kerja tim tidak diperkuat, peningkatan praktik mengajar juga tidak akan banyak berubah.”

Siswoyo, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menyampaikan bahwa,

“Kolaborasi guru kami sebenarnya ingin bangun lewat MGMP internal, tapi realisasinya belum maksimal. Banyak guru datang hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan untuk bertukar ide. Komunitas belajar pun belum memiliki agenda rutin yang fokus pada pembelajaran. Akibatnya, pengembangan metode mengajar masih stagnan. Guru tidak terbiasa bekerja bersama, jadi inovasi susah berkembang. Saya sering temukan guru bingung sendiri menghadapi tantangan kelas karena tidak ada budaya bertanya atau diskusi antar mereka. Ini menunjukkan bahwa kolaborasi belum menjadi kekuatan untuk meningkatkan kualitas mengajar.”

Fakhraini Harahap, sebagai guru di SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau soal kolaborasi, kami jarang diskusi soal cara mengajar. Biasanya kalau ketemu ya hanya ngobrol seadanya, bukan bahas materi. Komunitas belajar memang pernah mau dibentuk, tapi tidak lanjut. Mungkin karena guru merasa sibuk atau tidak terbiasa. Saya sendiri sering butuh tempat curhat soal masalah mengajar, tapi tidak ada wadahnya. Dampaknya, ya kami mengajar dengan cara masing-masing tanpa tahu apakah ada cara yang lebih baik. Padahal kalau kami sering bertukar ide, pembelajaran bisa lebih hidup. Tapi karena budaya kerja di sini individual, kolaborasi itu susah berkembang.”

Irliana Ningsih, selaku guru, menerangkan,

“Jujur saja, kolaborasi itu belum terbentuk kuat. Kalau ada pertemuan, guru datang, tapi untuk diskusi pembelajaran, jarang. Kami bekerja sesuai kelas masing-masing. Komunitas belajar itu bagus, tapi karena tidak ada dorongan terus menerus, akhirnya tidak jalan. Saya pribadi sering merasa sendirian mencari solusi pembelajaran. Tidak ada sesi berbagi yang rutin. Jadi praktik mengajar berkembangnya pelan sekali. Kalau ada masalah di kelas, ya diatasi sendiri-sendiri. Saya rasa kami perlu lebih banyak ruang untuk diskusi supaya praktik mengajar bisa berkembang.”

Merliana, sebagai guru, mengemukakan bahwa,

“Guru-guru di sini sebenarnya mau berbagi, tapi suasananya tidak mendukung. Tidak ada pertemuan khusus untuk diskusi pembelajaran. Yang ada hanya rapat formal. Komunitas belajar tidak berjalan karena tidak ada jadwal dan tidak ada pemandu. Jadi akhirnya kami tetap mengajar sendiri-sendiri. Padahal kalau ada forum yang rutin, kami bisa saling bantu. Dampaknya ke praktik mengajar jelas terasa; perkembangan sangat lambat. Siswa pun kurang dapat variasi metode. Jadi kolaborasi itu masih jadi kebutuhan yang belum terpenuhi.”

Destian Abdi Guna, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Kolaborasi antar guru itu masih lemah. Tidak ada budaya berkumpul untuk membahas RPP atau strategi mengajar. Guru lebih fokus menyelesaikan tugas masing-masing. Komunitas belajar juga belum efektif karena tidak ada kegiatan yang konsisten. Kami sebenarnya butuh tempat berbagi, apalagi kalau menghadapi masalah di kelas. Tapi karena tidak ada wadahnya, kami cari solusi sendiri. Jadi peningkatan praktik mengajar berjalan lambat. Banyak guru tetap pakai metode yang sama karena tidak tahu alternatif lain.”

Rasinta, sebagai guru di SMP Negeri 1 Kuala, memaparkan,

“Di sekolah ini, kolaborasi guru masih sangat minim. Kami hanya bertemu kalau ada agenda resmi. Komunitas belajar tidak aktif, jadi tidak ada kesempatan tukar ide. Kalau punya masalah mengajar, ya dipikirkan sendiri. Saya lihat dampaknya besar, karena guru jadi sulit berkembang. Tidak ada yang memberi masukan atau contoh. Akhirnya metode mengajar di kelas tidak berubah. Padahal kalau komunitas belajar rutin berjalan, kami bisa saling bantu dan praktik mengajar pun meningkat.”

Kurnianta Br. Karo, mengutarakan bahwa,

“Selama ini kami belum punya budaya kolaborasi yang kuat. Kalau ada masalah mengajar, guru sulit menemukan tempat untuk diskusi. Komunitas

belajar tidak berjalan karena tidak ada jadwal tetap dan tidak ada yang menggerakkan. Jadinya guru tetap bekerja sendiri. Dampaknya ke praktik mengajar jelas terasa; perkembangan terbatas. Guru lebih sering mengulang metode lama karena tidak ada referensi baru dari rekan. Saya rasa kalau ada ruang diskusi rutin, kualitas mengajar kami bisa meningkat jauh.”

Pinta, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Selesai, mengungkapkan,

“Kolaborasi guru di sekolah ini sebenarnya ingin kami bangun, tapi kenyataannya masih jauh dari efektif. Guru sering bekerja sendiri dan tidak terbiasa berdiskusi soal pembelajaran. Komunitas belajar pun belum berjalan, hanya sebatas rencana tanpa tindak lanjut. Saya lihat kalau ada rapat, guru hadir, tapi fokusnya lebih ke administrasi, bukan berbagi praktik mengajar. Jadi dampaknya ke peningkatan kualitas pembelajaran belum terlihat. Guru masih mengulang metode yang sama dari tahun ke tahun. Padahal kolaborasi itu penting supaya guru saling belajar. Tapi karena budaya kerja belum mendukung, komunitas belajar sulit berkembang.”

Hotmida Purba, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menjelaskan bahwa,

“Kolaborasi itu sebenarnya sangat dibutuhkan, tapi guru masih kurang inisiatif. Kami sudah coba buat MGMP internal, tapi pesertanya tidak konsisten. Guru hadir, tapi diskusinya tidak hidup. Mereka lebih banyak diam. Komunitas belajar tidak berjalan karena tidak ada yang benar-benar menggerakkan. Akibatnya, pertukaran ide mengajar tidak terjadi, dan peningkatan praktik mengajar berjalan lambat. Guru tetap jalankan cara lama, meski sudah tahu ada banyak alternatif. Saya lihat ini karena kebiasaan guru yang sudah lama bekerja secara individual, jadi sulit berubah dalam waktu singkat.”

Muhammad Ridwan, selaku Wakil Bidang Kesiswaan, menuturkan,

“Guru-guru di sini jarang bekerja dalam kelompok. Kalau untuk kegiatan kesiswaan saja, koordinasinya kadang putus karena guru tidak terbiasa komunikasi terbuka. Apalagi untuk diskusi pembelajaran. Komunitas belajar itu belum terbentuk karena guru merasa waktu mereka sudah habis untuk tugas masing-masing. Padahal kalau ada kolaborasi yang berjalan, praktik mengajar bisa lebih baik. Saya sering lihat guru menghadapi masalah kelas sendiri-sendiri tanpa bantuan rekan. Ini menunjukkan bahwa budaya kolaboratif masih lemah, dan dampaknya kualitas pembelajaran jadi stagnan.”

Marlinda Irianti, Kepala Laboratorium, menyampaikan,

“Kolaborasi guru untuk pakai fasilitas laboratorium itu sebenarnya penting. Tapi kenyataannya hanya sedikit guru yang mau tanya atau diskusi cara memanfaatkan alat. Mereka lebih memilih mengajar di kelas tanpa variasi.

Komunitas belajar pun tidak berjalan, jadi kalau ada guru yang tidak paham, mereka tidak punya tempat bertanya. Hal ini membuat penggunaan fasilitas belajar jadi minim. Kalau saja guru sering berkolaborasi, pasti metode mengajar mereka lebih berkembang. Tapi selama budaya kerja masih individual, dampaknya ke praktik mengajar ya tetap begitu saja.”

Suriani, sebagai guru di SMP Negeri 1 Selesai, menyatakan bahwa,

“Kolaborasi itu sebenarnya dibutuhkan, tapi guru-guru jarang punya waktu atau kemauan untuk duduk bersama bahas pembelajaran. Komunitas belajar pernah dicoba, tapi hanya beberapa pertemuan lalu berhenti. Kami lebih sering kerja sendiri, jadi ide-ide baru tidak berkembang. Dampaknya, pembelajaran tetap monoton. Saya sering merasa butuh pendapat guru lain, tapi tidak tahu harus tanya ke siapa karena tidak ada forum resmi. Kalau kolaborasi jalan, pasti kami tidak merasa sendirian mengembangkan metode mengajar.”

Zulhamdi, salah seorang guru yang diwawancarai, mengemukakan,

“Guru-guru di sini tidak terbiasa berdiskusi soal materi atau strategi mengajar. Biasanya kalau ketemu hanya bahas hal-hal umum. Komunitas belajar tidak aktif, jadi tidak ada wadah berbagi. Kalau ada masalah pembelajaran, guru selesaikan masing-masing. Saya rasa ini membuat perkembangan praktik mengajar sangat lambat. Kami sebenarnya butuh tempat berbagi, tapi karena tidak ada yang memfasilitasi, guru tetap bekerja sendiri-sendiri. Kolaborasi itu masih jadi hal yang lemah di sekolah ini.”

Rosinta Naibaho, sebagai guru, memaparkan bahwa,

“Selama ini kolaborasi sebatas rapat. Tidak ada diskusi mendalam soal teknik mengajar. Guru datang, dengar, pulang. Komunitas belajar itu ada namanya, tapi kegiatannya tidak jalan. Akibatnya guru jarang dapat ide baru. Saya sering bingung sendiri menghadapi situasi kelas yang berubah-ubah. Kalau ada forum rutin untuk berbagi pengalaman, pasti lebih mudah. Tapi karena semua sibuk dan tidak ada yang memulai, kolaborasi itu tetap lemah.”

Nurhaidah, salah satu guru, menerangkan bahwa,

“Komunitas belajar itu sebenarnya sangat membantu, tapi di sekolah ini belum berjalan. Kami tidak terbiasa berkumpul untuk bahas pembelajaran. Kolaborasi guru pun jarang terjadi karena setiap guru fokus pada kelas sendiri. Dampaknya ya jelas terasa di praktik mengajar, karena kami tidak dapat masukan dari rekan. Saya pribadi sering ingin belajar dari guru lain, tapi tidak ada forum. Semua dilakukan sendiri-sendiri. Akhirnya cara mengajar tidak banyak berubah.”

Risa Hayu, sebagai guru, mengutarakan bahwa,

“Kolaborasi itu masih sangat minim. Kalau kami kumpul guru, isinya jarang bahas materi atau pembelajaran. Komunitas belajar tidak berjalan, jadi kami tidak punya tempat formal untuk saling memberi masukan. Guru pun tidak terbiasa memberikan feedback ke guru lain. Dampaknya, pembelajaran kurang variatif. Guru hanya pakai metode yang sudah biasa. Kalau kolaborasi berjalan, pasti praktik mengajar bisa lebih berkembang, tapi kondisi sekarang masih jauh ke arah sana.”

Agustini, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Jujur saja, kami belum punya budaya kolaborasi yang kuat. Guru-guru masih bekerja sesuai ruang kelas masing-masing. Diskusi pembelajaran hampir tidak pernah dilakukan. Komunitas belajar tidak berjalan karena tidak ada penanggung jawab yang menggerakkan. Akhirnya guru mengajar dengan cara masing-masing tanpa tahu apakah ada cara yang lebih baik. Dampaknya, peningkatan praktik mengajar berjalan lambat. Saya rasa kolaborasi yang teratur sangat dibutuhkan, tapi belum menjadi prioritas di sekolah.”

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui seluruh informan yang mencakup SMP Negeri 1 Kuala dan Selesai, Kabupaten Langkat, terlihat kecenderungan pola yang teridentifikasi dari keterulangan pesan seperti “kolaborasi guru masih bersifat individual dan tidak terbangun secara aktif” (muncul 18 kali), “komunitas belajar tidak berjalan atau hanya formalitas” (muncul 17 kali), “minimnya ruang diskusi dan pertukaran ide pembelajaran” (muncul 16 kali), serta “dampak stagnasi pada praktik mengajar” (muncul 15 kali), yang menunjukkan bahwa lemahnya budaya kolaboratif menjadi faktor utama terhambatnya pengembangan praktik pembelajaran inovatif.

Berdasarkan hasil wawancara di SMP Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, peneliti memperoleh informasi mengenai Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat sebagai berikut:

Dedi Damudi, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Kalau bicara Manajemen Berbasis Sekolah, sebenarnya kami sudah mencoba menerapkan prinsip-prinsipnya, tapi praktik di lapangan masih jauh dari ideal. Banyak keputusan sekolah masih harus saya dorong sendiri karena guru belum terbiasa terlibat aktif. Padahal MBS itu menuntut partisipasi kolektif. Guru sering tampak ragu menyampaikan pendapat dalam rapat. Pengelolaan program juga berjalan, tapi belum melibatkan semua unsur sekolah secara konsisten. Saya lihat budaya kerja kolaboratif belum terbentuk kuat, jadi MBS terkesan formalitas saja. Harusnya semua pihak punya rasa memiliki, tapi sekarang masih dominan pola *top-down*.”

Kokoh Bangun, sebagai Wakil Kepala SMP Negeri 1 Kuala, menjelaskan bahwa,

“Pelaksanaan MBS di sekolah ini masih terbatas karena guru belum terbiasa ikut ambil peran dalam perencanaan. Kami sudah coba buka ruang diskusi, tapi guru banyak yang diam, mungkin belum percaya diri. MBS itu kan menuntut semua unsur sekolah ikut memikirkan kebutuhan dan solusi, tapi realitanya keputusan sering jatuh di pimpinan saja. Administrasi jalan, program ada, tapi rasa kebersamaan dalam manajemen belum muncul. Guru juga kurang mengembangkan inisiatif dalam kegiatan sekolah. Jadi MBS masih belum terasa sebagai sistem, lebih seperti rutinitas administrasi.”

Gunawan, selaku tenaga Tata Usaha, menuturkan,

“Dari sisi administrasi, MBS itu bagus karena harusnya sekolah lebih mandiri. Tapi realitanya, banyak keputusan masih tersentral di kepala sekolah. Guru pun jarang terlibat dalam pengelolaan anggaran atau perencanaan program. Kalau rapat, guru datang, tapi partisipasinya minim. Banyak yang hanya mengikuti keputusan tanpa memberi masukan. Keterlibatan orang tua juga belum kuat. Jadi MBS itu sebenarnya ada, tapi masih setengah hati. Administrasi sekolah berjalan, tapi belum menunjukkan pola manajemen yang benar-benar partisipatif.”

Siswoyo, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menyampaikan bahwa,

“Kalau dilihat dari kurikulum, idealnya MBS memberi guru ruang berinovasi. Tapi guru masih sering menunggu instruksi, bukan mengambil inisiatif. Pengembangan kurikulum sekolah pun banyak bergantung pada tim kecil saja, bukan keseluruhan guru. Padahal MBS mengharuskan perencanaan berbasis kebutuhan nyata kelas. Guru juga belum terbiasa mengajukan usulan program. Akibatnya, MBS berjalan administratif saja, belum menyentuh pembelajaran secara nyata. Kalau guru tidak diberdayakan, MBS sulit dilaksanakan dengan baik.”

Fakhraini Harahap, sebagai guru SMP Negeri 1 Kuala, menyatakan,

“Sejujurnya, kami tidak terlalu paham bagaimana MBS itu seharusnya diterapkan. Yang kami rasakan, banyak kebijakan sekolah sudah ditetapkan

dari atas, jadi keterlibatan guru masih minim. Kalau ada rapat, kami lebih banyak dengar daripada kasih pendapat. Kadang mau bicara, tapi takut pendapat tidak diterima. Jadi peran guru dalam manajemen sekolah itu masih kecil. MBS harusnya bikin guru lebih berdaya, tapi yang terjadi kami tetap ikut saja alur yang sudah dibuat.”

Irliana Ningsih, selaku guru, menerangkan,

“Menurut saya, MBS itu bagus, tapi belum terasa diterapkan penuh. Guru sebenarnya ingin terlibat, tapi tidak terbiasa diajak membahas manajemen sekolah. Banyak keputusan program tiba-tiba disampaikan tanpa diskusi panjang. Jadi rasa memiliki tidak terlalu muncul. Kami hanya menjalankan tugas, bukan ikut merancang. MBS itu kan harusnya kolaboratif, tapi pola di sekolah masih *top-down*. Guru juga kurang dilibatkan dalam evaluasi program sekolah.”

Merliana, sebagai guru, mengemukakan bahwa,

“Jujur saja, MBS di sekolah ini belum hidup. Guru jarang diajak berdiskusi soal pengelolaan sekolah. Kalau ada program, kami hanya terima jadwal dan tugas. Kami tidak terlibat dalam merencanakan atau mengevaluasi. Ini membuat guru tidak merasa menjadi bagian dari manajemen sekolah. Padahal MBS itu harusnya membangun kemandirian sekolah lewat partisipasi semua pihak. Tapi karena budaya partisipatif belum kuat, MBS belum berjalan maksimal.”

Destian Abdi Guna, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“MBS itu idealnya bikin semua guru terlibat. Tapi kenyataannya, guru masih pasif. Banyak yang menunggu instruksi daripada mengusulkan program. Bahkan ketika diberi kesempatan bicara, guru masih ragu. Ini karena terbiasa dengan pola manajemen lama. Keterlibatan komite dan orang tua juga belum maksimal. Jadi sekolah belum benar-benar mandiri mengambil keputusan. MBS ada, tapi penerapannya belum kuat karena guru belum merasa bagian dari proses manajemen.”

Rasinta, sebagai guru, memaparkan bahwa,

“Selama ini MBS di sekolah terasa hanya sebagai konsep, belum tampak kuat dalam praktik. Guru tidak terbiasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Kalau ditanya pendapat, banyak yang memilih diam karena takut salah. Program sekolah berjalan, tapi tanpa diskusi mendalam. Saya rasa MBS tidak akan berjalan kalau guru hanya jadi pelaksana, bukan perencana. Keterlibatan guru perlu diperkuat supaya sekolah benar-benar mandiri.”

Kurnianta Br. Karo, mengutarakan bahwa,

“MBS itu harusnya bikin guru lebih berperan dalam manajemen sekolah. Tapi di sini, guru lebih banyak mengikuti kebijakan daripada membuatnya. Keterlibatan guru dalam perencanaan masih rendah. Banyak kebijakan langsung datang dari pimpinan. Guru tidak terlalu percaya diri untuk memberi masukan. Ini menunjukkan bahwa MBS belum berjalan sesuai harapan. Sekolah terlihat seperti dikelola dari atas saja, bukan dari kerja bersama.”

Pinta, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Selesai, mengungkapkan bahwa,

“Kalau bicara MBS, saya akui penerapannya di sekolah ini masih belum maksimal. Kami sudah coba melibatkan guru dalam perencanaan, tapi kenyataannya hanya beberapa yang benar-benar aktif. Banyak guru hadir rapat, tapi diam saja, mungkin belum terbiasa berpendapat. Proses pengambilan keputusan masih sering saya dan wakil yang dorong, bukan dari aspirasi guru. Komite sekolah juga tidak terlalu aktif. MBS itu menuntut partisipasi, tapi budaya partisipatif belum terbentuk kuat. Jadi meski sekolah mengikuti pedoman MBS, praktiknya masih jauh dari model manajemen yang mandiri dan kolaboratif.”

Hotmida Purba, sebagai Wakil Bidang Kurikulum, menjelaskan bahwa,

“MBS seharusnya memberi ruang bagi guru untuk berkontribusi dalam pengembangan sekolah, tapi realitasnya guru masih pasif. Mereka menunggu arahan daripada menawarkan ide. Dalam rapat kurikulum, keputusan masih didominasi tim inti karena guru lain kurang percaya diri menyampaikan pendapat. MBS memang disebut sebagai sistem yang diterapkan, tapi implementasinya masih administratif saja. Tidak banyak guru mengusulkan inovasi berbasis kebutuhan kelas. Jadi MBS ini berjalan, tapi belum terasa hidup sebagai budaya manajemen.”

Muhammad Ridwan, selaku Wakil Bidang Kesiswaan, menuturkan bahwa,

“MBS itu kan menuntut semua elemen sekolah terlibat, termasuk guru. Tapi untuk urusan kesiswaan saja, saya masih sering harus mengambil keputusan sendiri. Guru kurang berani menyampaikan masukan terkait pembinaan siswa. Mereka takut pendapatnya tidak sesuai. Jadi komponen MBS berupa partisipasi itu belum jalan. Guru menjalankan tugas, tapi tidak terbiasa berpikir manajerial. Ini membuat sekolah belum sepenuhnya mandiri. MBS tampak seperti aturan, bukan budaya yang tumbuh dari bawah.”

Marlinda Irianti, sebagai Kepala Laboratorium sekolah, menyampaikan bahwa,

“Saya lihat MBS ini masih sebatas formalitas. Guru jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, termasuk soal pemanfaatan fasilitas laboratorium. Banyak program sekolah dibuat dari pimpinan tanpa melibatkan guru-guru yang akan menjalankan. Jadi rasa memiliki terhadap program tidak kuat. MBS itu harusnya mendorong semua guru berpartisipasi, tapi di sini guru belum terbiasa ambil suara. Budaya diskusi juga lemah, jadinya manajemen lebih terkesan *top-down*.”

Suriani, sebagai guru di SMP Negeri 1 Selesai, menyatakan bahwa,

“Terus terang, kami sebagai guru tidak terlalu banyak terlibat dalam manajemen sekolah. Kalau ada keputusan baru, biasanya langsung disampaikan, bukan dibahas dulu bersama. Kadang rapat memang ada, tapi pembahasannya lebih ke hal teknis, bukan perencanaan. Jadi peran guru dalam MBS masih kecil. Kami hanya menjalankan instruksi. MBS itu harusnya bikin guru merasa punya kontribusi, tapi kenyataannya kami masih jadi pelaksana, bukan perencana.”

Zulhamdi, salah seorang guru, mengemukakan bahwa,

“Menurut saya, Manajemen Berbasis Sekolah di sini belum berjalan sesuai konsepnya. Guru belum berani ambil peran dalam manajemen. Ketika ada rapat penyusunan program, banyak guru tidak bicara. Mereka masih anggap bahwa keputusan adalah urusan pimpinan. Jadi MBS tidak berjalan sebagai manajemen yang partisipatif. Guru tidak punya kesempatan luas untuk mengusulkan program atau mengkritisi kebijakan. Akhirnya manajemen sekolah terasa tidak jauh berbeda dengan pola lama.”

Rosinta Naibaho, sebagai tenaga pendidik aktif, memaparkan bahwa,

“MBS itu menuntut kolaborasi, tapi guru di sini masih bekerja sendiri-sendiri. Ketika ada perencanaan sekolah, suara guru sangat minim. Kami tidak terbiasa bicara soal kebijakan. Selain itu, evaluasi program pun biasanya dilakukan oleh pimpinan saja. Guru hanya diminta menjalankan. Jadi kalau bicara MBS, saya rasa konsepnya ada, tapi praktiknya belum terlihat. Sekolah masih dikelola dengan pola instruksi, bukan berbasis partisipasi.”

Nurhaidah, salah satu guru berpengalaman, menerangkan bahwa,

“Selama ini peran guru dalam MBS belum besar. Kami jarang diminta pendapat sebelum program ditentukan. Bahkan ketika diberi ruang, guru banyak yang ragu berbicara. Budaya manajemen yang partisipatif belum terbentuk. Harusnya MBS itu mengajak guru terlibat dari awal, bukan hanya

melaksanakan. Saya merasa sekolah masih mengandalkan pimpinan dalam banyak keputusan. Jadi penerapan MBS belum terasa kuat.”

Risa Hayu, sebagai guru, mengutarakan bahwa,

“MBS di sekolah ini masih belum optimal. Guru lebih banyak menunggu kebijakan daripada berkontribusi menyusun. Ketika ada kesempatan rapat, diskusinya sering tidak mendalam. Guru tidak terbiasa mengemukakan pendapat. Jadi keputusan tetap datang dari atas. Komite sekolah pun tidak terlalu aktif terlibat. Akhirnya sekolah belum berfungsi sebagai organisasi mandiri seperti konsep MBS yang sebenarnya.”

Agustini, salah seorang guru, menjelaskan bahwa,

“Menurut saya, MBS belum terasa karena guru belum dijadikan mitra dalam manajemen sekolah. Kami lebih seperti pelaksana kebijakan yang sudah jadi. Ketika ada evaluasi program, tidak semua guru dilibatkan. Padahal seharusnya MBS membangun partisipasi dan kemandirian sekolah lewat keterlibatan semua pihak. Karena budaya berbicara dan berinisiatif belum kuat, guru jadi pasif dan manajemen tetap terpusat pada pimpinan.”

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui seluruh informan yang mencakup SMP Negeri 1 Kuala dan Selesai, Kabupaten Langkat, terlihat kecenderungan pola yang teridentifikasi dari keterulangan pesan seperti “partisipasi guru dalam pengambilan keputusan masih rendah” (muncul 18 kali), “pola manajemen masih didominasi *top-down*” (muncul 17 kali), “MBS berjalan sebatas administratif/formalitas” (muncul 16 kali), serta “minimnya keterlibatan guru dalam perencanaan dan evaluasi program” (muncul 15 kali), yang menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Berbasis Sekolah belum efektif karena belum terbentuk budaya partisipatif dan kemandirian organisasi sekolah secara kolektif.

Dari temuan wawancara dan observasi secara keseluruhan, teridentifikasi keterulangan pola seperti “komunikasi dan kolaborasi guru masih lemah/individualistik” (muncul 31 kali), “ketergantungan pada pola kerja lama/*top-down*” (muncul 33 kali), “rendahnya kepercayaan diri dan efikasi guru” (muncul 32 kali), “minimnya pemanfaatan inovasi dan teknologi pembelajaran” (muncul 27

kali), serta “implementasi program (pelatihan, otonomi, MBS) masih bersifat administratif/formalitas” (muncul 29 kali), yang mencerminkan bahwa efektivitas pemberdayaan guru belum tercapai karena belum didukung budaya kerja kolaboratif, kemandirian profesional, dan sistem manajemen partisipatif yang berkelanjutan.

Tabel 4.1
Pengodean Pola Wawancara pada Temuan I dan II

Kode	Kategori	Subkategori	Indikator Temuan	Frekuensi
K1	Budaya Kerja	Individualistik	Guru bekerja sendiri-sendiri, minim kerja tim	31
K2	Komunikasi Profesional	Lemah/Kaku	Diskusi terbatas, komunikasi formal, tidak terbuka	31
K3	Implementasi Program	Formalitas	Pelatihan tidak berdampak, program hanya administratif	29
K4	Pola Manajemen	<i>Top-down</i>	Keputusan terpusat pada pimpinan, guru pasif	33
K5	Efikasi Guru	Rendah	Kurang percaya diri, ragu mengambil keputusan	32
K6	Praktik Pembelajaran	Konvensional	Bertahan pada metode lama, minim inovasi	30
K7	Otonomi Guru	Tidak Optimal	Otonomi ada tetapi tidak dimanfaatkan	28
K8	Pendampingan	Minim	Tidak ada coaching, tindak lanjut pelatihan lemah	27
K9	Kolaborasi	Tidak Terbangun	Tidak ada komunitas belajar aktif	30
K10	Komunitas Belajar	Tidak Berjalan	MGMP/komunitas hanya formalitas	29
K11	Teknologi Pembelajaran	Rendah	Guru ragu menggunakan teknologi	27
K12	Partisipasi Guru	Rendah	Guru tidak aktif dalam perencanaan/evaluasi	33
K13	Inovasi Pembelajaran	Terhambat	Ide tidak berkembang, tidak dibagikan	28
K14	Beban Kerja	Tinggi	Administrasi menghambat inovasi	26
K15	Kemandirian Mengajar	Lemah	Guru menunggu arahan, tidak inisiatif	32

K16	Budaya Sekolah	Tidak Kolaboratif	Tidak ada budaya berbagi dan refleksi	31
K17	Implementasi MBS	Tidak Optimal	MBS hanya administratif, belum partisipatif	31
K18	Pengambilan Keputusan	Terpusat	Guru jarang dilibatkan	30
K19	Adaptasi Perubahan	Rendah	Guru sulit menyesuaikan kurikulum/teknologi	28
K20	Dampak Pembelajaran	Stagnan	Kualitas pembelajaran tidak meningkat signifikan	29

Sumber: Peneliti (2026)

4.3. Pembahasan

4.3.1. Efektivitas Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kabupaten

Langkat

Penelitian ini mengungkapkan bahwa efektivitas pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat belum optimal, sebagaimana tercermin dari dominasi budaya kerja individualistik (31 kemunculan), komunikasi profesional yang lemah (31 kemunculan), pola manajemen *top-down* (33 kemunculan), rendahnya efikasi dan kemandirian guru (32 kemunculan), serta implementasi program yang masih bersifat administratif (29 kemunculan), sehingga praktik pembelajaran cenderung stagnan dan belum menunjukkan peningkatan kualitas yang signifikan sebagaimana diharapkan dalam kerangka pemberdayaan guru yang berorientasi pada perubahan berkelanjutan menurut Short & Rinehart (1992).

Short & Rinehart (1992) menjelaskan bahwa keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan rasa memiliki menjadi inti pemberdayaan, sementara Mulyasa (2013) menegaskan bahwa pemberdayaan efektif hanya

terjadi dalam budaya sekolah yang kolaboratif, sehingga peneliti mengungkap rendahnya partisipasi guru dan lemahnya komunikasi sebagai indikator belum terbentuknya budaya tersebut, padahal jika merujuk kedua pandangan ini, kondisi tersebut mengartikan bahwa program pemberdayaan yang ada belum menyentuh aspek psikologis dan kultural guru secara mendalam.

Bandura (1997) dalam teori efikasi diri menjelaskan bahwa keyakinan individu menentukan keberanian dalam bertindak dan berinovasi, sedangkan Sergiovanni (2007) menekankan pentingnya komunitas profesional dalam membangun kualitas pembelajaran, sehingga peneliti mengungkap rendahnya kepercayaan diri guru dan tidak berfungsinya komunitas belajar sebagai hambatan utama, padahal jika merujuk kedua pandangan ini, kondisi tersebut mengartikan bahwa lingkungan sekolah belum mampu menyediakan dukungan sosial dan profesional yang mendorong berkembangnya kompetensi guru secara optimal.

Efektivitas pemberdayaan guru seharusnya mengarah pada tujuan peningkatan mutu pembelajaran melalui kemandirian dan partisipasi, dengan prinsip desentralisasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta komponen perencanaan partisipatif, pelaksanaan kolaboratif, dan evaluasi berkelanjutan, sehingga peneliti mengungkap bahwa implementasi MBS masih administratif dan belum substantif, padahal jika merujuk konsep tersebut menurut Caldwell & Spinks (1992), kondisi ini mengartikan bahwa MBS belum berfungsi sebagai sistem yang mendorong pemberdayaan guru secara menyeluruh.

Caldwell & Spinks (1992) dalam konsep MBS menjelaskan pentingnya keterlibatan semua unsur sekolah dalam pengambilan keputusan, sementara

Bush (2008) menekankan kepemimpinan pembelajaran sebagai penggerak kolaborasi, sehingga peneliti mengungkap dominasi keputusan oleh pimpinan dan pasifnya guru dalam forum sekolah, padahal jika merujuk pandangan ini, kondisi tersebut mengartikan bahwa kepemimpinan pembelajaran belum sepenuhnya mampu mentransformasikan budaya organisasi menjadi lebih partisipatif dan mendukung inovasi guru.

Ketidakefektifan MGMP dan rapat sekolah yang lebih berorientasi administratif daripada refleksi pedagogis memperlihatkan bahwa forum profesional belum berfungsi sebagai ruang pengembangan praktik mengajar, sehingga peneliti mengungkap stagnasi metode pembelajaran yang dipengaruhi budaya individualistik, rendahnya efikasi, serta minimnya pendampingan, padahal jika merujuk konsep pemberdayaan menurut Wenger (1998), kondisi tersebut mengartikan perlunya strategi berupa penguatan komunitas belajar, coaching berkelanjutan, dan penciptaan ruang reflektif yang terstruktur bagi guru.

Wenger (1998) dalam konsep *community of practice* menjelaskan bahwa pembelajaran profesional terjadi melalui interaksi berkelanjutan, sementara Fullan (2007) menekankan perubahan pendidikan memerlukan kolaborasi dan dukungan kepemimpinan, sehingga peneliti mengungkap perlunya revitalisasi MGMP dan penguatan budaya reflektif, padahal jika merujuk pandangan ini, kondisi tersebut mengartikan bahwa strategi pemberdayaan guru harus diarahkan pada pembentukan ekosistem belajar bersama yang mendorong inovasi dan keberanian guru dalam praktik pembelajaran.

Sintesis antara temuan dan berbagai teori menunjukkan bahwa efektivitas pemberdayaan guru sangat dipengaruhi oleh integrasi antara kapasitas individu, budaya organisasi, dan sistem manajemen sekolah, sehingga peneliti mengungkap adanya kesenjangan antara program formal dan praktik nyata, padahal jika merujuk keseluruhan teori seperti Short & Rinehart (1992), Bandura (1997), serta Caldwell & Spinks (1992), kondisi tersebut mengartikan perlunya transformasi menuju manajemen partisipatif yang berkelanjutan agar pemberdayaan guru benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, terungkap bahwa efektivitas pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat masih menghadapi keterbatasan struktural dan kultural yang signifikan, yang memperlihatkan bahwa penelitian ini mengisi *gap research* sebagaimana penelitian terdahulu seperti Amini et al. (2021), Amiruddin (2018), Buhori & Hans (2023), Rohimah et al. (2024), Kustandi et al. (2020), Murdjoko et al. (2025), Surtiah & Haryati (2022), Siagian & Artha (2023), Hudson (2022), serta Muthengi & Romata (2023), yang meski telah menegaskan pentingnya pemberdayaan, kepemimpinan, dan kualitas guru, namun belum sepenuhnya mengungkap dinamika implementatif pada konteks sekolah dengan budaya kerja yang belum kolaboratif.

Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa pemberdayaan guru tidak cukup dilihat sebagai program pelatihan atau kebijakan formal, melainkan sebagai proses integratif yang dipengaruhi efikasi diri, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem manajemen sekolah, sehingga penelitian ini memperluas pemahaman dari studi sebelumnya seperti Buhori & Hans (2023)

serta Murdjoko et al. (2025) yang menekankan hubungan positif pemberdayaan dan efektivitas mengajar, dengan menghadirkan bukti empiris bahwa tanpa dukungan budaya kolaboratif dan partisipasi aktif, pemberdayaan guru cenderung tidak berdampak optimal terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

4.3.2. Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat belum berjalan optimal, ditandai oleh rendahnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan (33 kemunculan), dominasi pola manajemen *top-down* (33 kemunculan), keterlibatan guru dalam perencanaan dan evaluasi yang minim (30 kemunculan), serta pelaksanaan MBS yang masih administratif (31 kemunculan), sehingga fungsi pemberdayaan belum mampu mendorong kemandirian profesional guru sebagaimana ditegaskan Jendro (2024) bahwa pemberdayaan harus membangun partisipasi aktif dan kesadaran kritis dalam organisasi pendidikan.

Jendro (2024) dalam konsep pemberdayaan guru menjelaskan bahwa pemberdayaan bukan sekadar pelatihan teknis, melainkan proses multidimensional yang mengintegrasikan penguatan kompetensi, partisipasi, dan budaya kolaboratif, sehingga peneliti mengungkap rendahnya keterlibatan guru sebagai indikasi lemahnya proses pemberdayaan, padahal jika merujuk Fuadi et al. (2023) hal ini mengartikan bahwa sekolah belum membangun

ekosistem pembelajaran yang progresif dan responsif terhadap dinamika pendidikan modern.

Fuadi et al. (2023) menegaskan bahwa pemberdayaan berfungsi sebagai strategi membangun motivasi intrinsik dan kapasitas adaptif melalui partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, sementara Hasrianti & Hidayati (2023) menekankan pentingnya komunikasi efektif dalam memperkuat keterlibatan, sehingga peneliti mengungkap komunikasi formal dan pasif sebagai hambatan utama, padahal jika merujuk kedua pandangan ini hal tersebut mengartikan bahwa dimensi sosial-psikologis pemberdayaan belum berkembang dalam praktik manajemen sekolah.

Efektivitas pemberdayaan guru dalam konteks MBS seharusnya diarahkan pada tujuan peningkatan mutu melalui kemandirian sekolah, dengan prinsip partisipasi, otonomi, dan fleksibilitas, serta komponen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbasis kebutuhan, sehingga peneliti mengungkap bahwa MBS masih administratif dan belum partisipatif, padahal jika merujuk Iswariati (2023) dan Lestari et al. (2021) kondisi ini mengartikan bahwa tujuan dan prinsip MBS belum terinternalisasi dalam praktik pengelolaan sekolah.

Mahyudin & Lestari (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan MBS bertumpu pada sinergi partisipasi, otonomi, dan fleksibilitas, sementara Fadilah et al. (2024) menekankan kepemimpinan partisipatif sebagai penggerak utama, sehingga peneliti mengungkap dominasi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, padahal jika merujuk pandangan ini hal tersebut mengartikan bahwa komponen kepemimpinan dan keterlibatan

kolektif belum berjalan secara integratif dalam mendukung efektivitas pemberdayaan guru.

Ketidakefektifan MGMP dan rapat yang bersifat formalitas menunjukkan bahwa forum kolaboratif belum berfungsi sebagai ruang refleksi profesional, sehingga praktik mengajar cenderung stagnan dan inovasi terbatas, yang dipengaruhi oleh rendahnya efikasi diri, budaya individualistik, dan kurangnya pendampingan, padahal jika merujuk Bandura (1997) kondisi ini mengartikan bahwa rendahnya keyakinan diri guru menghambat keberanian berinovasi dan mengambil keputusan pembelajaran.

Iano et al. (2025) menegaskan bahwa kolaborasi dan komunikasi profesional merupakan inti pemberdayaan yang mendorong inovasi pembelajaran, sementara Sutarjo et al. (2025) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan, sehingga peneliti mengungkap perlunya revitalisasi MGMP sebagai komunitas belajar aktif, padahal jika merujuk pandangan ini hal tersebut mengartikan bahwa strategi pemberdayaan harus diarahkan pada penguatan kolaborasi, peningkatan efikasi, dan pendampingan sistematis untuk memperbaiki praktik mengajar.

Sintesis antara temuan dan berbagai teori menunjukkan bahwa efektivitas pemberdayaan guru dalam MBS belum tercapai karena belum terintegrasinya aspek kompetensi, otonomi, kolaborasi, dan efikasi dalam satu sistem manajemen yang utuh, sehingga peneliti mengungkap adanya kesenjangan antara konsep dan praktik, padahal jika merujuk Jendro (2024), Bandura (1997), dan Lestari et al. (2021) kondisi ini mengartikan perlunya

transformasi budaya organisasi menuju sistem partisipatif yang memberdayakan guru sebagai aktor utama peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian, terungkap bahwa efektivitas pemberdayaan guru dalam kerangka Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat masih berada pada tahap administratif dan belum mencapai dimensi partisipatif-kolaboratif, yang memperlihatkan bahwa penelitian ini mengisi *gap research* sebagaimana penelitian terdahulu yang dirujuk seperti Jendro (2024), Fuadi et al. (2023), Hasrianti & Hidayati (2023), Iano et al. (2025), serta Sutarjo et al. (2025), yang meski telah mengkaji pemberdayaan secara konseptual dan praktis, sehingga belum mengungkap keterkaitan empiris antara budaya kerja, efikasi, dan implementasi MBS secara kontekstual.

Sehingga penelitian ini memperlihatkan kontribusi baru berupa integrasi antara dimensi pemberdayaan guru, efikasi diri, kolaborasi profesional, dan implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam satu kerangka analisis yang utuh, yang melengkapi temuan penelitian terdahulu seperti Iswariati (2023), Lestari et al. (2021), Mahyudin & Lestari (2021), Fadilah et al. (2024), serta Bandura (1997), yang meski telah menjelaskan prinsip dan indikator MBS maupun efikasi, sehingga belum secara komprehensif menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam praktik nyata di lingkungan sekolah.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Efektivitas pemberdayaan guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat masih belum optimal karena dipengaruhi oleh lemahnya budaya kolaboratif, rendahnya efikasi dan kemandirian guru, dominasi manajemen *top-down*, serta implementasi program yang masih bersifat administratif, sehingga berbagai upaya peningkatan kompetensi belum mampu mendorong perubahan signifikan dalam praktik pembelajaran, yang mengindikasikan perlunya transformasi menuju manajemen partisipatif, penguatan komunitas belajar, peningkatan kepemimpinan pembelajaran, serta pendampingan berkelanjutan agar pemberdayaan guru benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran secara sistemik dan berkelanjutan di lingkungan sekolah.
2. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat belum mencapai efektivitas optimal karena masih didominasi pola manajemen *top-down*, rendahnya partisipasi guru, lemahnya komunikasi profesional, serta belum terintegrasinya aspek kolaborasi, efikasi, dan kemandirian dalam praktik manajerial, sehingga pemberdayaan guru belum mampu mendorong inovasi pembelajaran secara signifikan, yang mengindikasikan perlunya transformasi menuju sistem manajemen partisipatif, penguatan komunitas belajar, kepemimpinan kolaboratif, serta

pendampingan berkelanjutan agar MBS berfungsi sebagai mekanisme peningkatan mutu pendidikan secara sistemik dan berkelanjutan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyarankan antara lain:

1. Kepala sekolah dan guru SMP Negeri 1 Kabupaten Langkat perlu mengembangkan budaya kerja kolaboratif yang berkelanjutan melalui penguatan komunitas belajar seperti MGMP, peningkatan komunikasi profesional yang terbuka, serta penerapan kepemimpinan pembelajaran yang partisipatif, sehingga guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga aktor aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, disertai dengan pendampingan berkelanjutan untuk meningkatkan efikasi diri, kemandirian, serta kemampuan inovasi dalam mengelola pembelajaran secara adaptif dan kontekstual.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat disarankan untuk dapat memperkuat kebijakan pemberdayaan guru melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan nyata sekolah, serta menyediakan sistem pendampingan profesional yang terstruktur, termasuk supervisi akademik dan fasilitasi komunitas belajar, sehingga implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dapat berjalan secara partisipatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran, sekaligus mendorong terciptanya budaya organisasi sekolah yang adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pendidikan modern.

5.3. Implikasi

Penelitian ini berimplikasi pada penguatan kajian pemberdayaan guru dengan menghadirkan bukti empiris bahwa kesenjangan antara konsep dan praktik masih dipengaruhi oleh budaya kerja, efikasi diri, dan pola manajemen sekolah, sehingga mengisi *gap research* dari penelitian terdahulu yang lebih menekankan aspek konseptual, dengan menunjukkan bahwa keberhasilan pemberdayaan sangat bergantung pada integrasi antara partisipasi, kolaborasi, dan kepemimpinan pembelajaran dalam konteks nyata sekolah.

Penelitian ini juga berimplikasi pada pengembangan kerangka implementatif Manajemen Berbasis Sekolah yang lebih kontekstual, dengan menegaskan bahwa faktor budaya organisasi, komunikasi profesional, dan komunitas belajar menjadi kunci efektivitas, sehingga melengkapi penelitian sebelumnya yang belum secara komprehensif mengaitkan interaksi antara dimensi struktural dan kultural dalam pemberdayaan guru, sekaligus memberikan arah strategis bagi praktik pendidikan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamuddin, A., Aziz, H., Inten, D., & Mulyani, D. (2020). Pemberdayaan berbasis asset based community development untuk meningkatkan kompetensi profesional guru madrasah di era industri 4.0. *International Journal of Community Service Learning*, 4(4). <https://doi.org/10.23887/ijcs.v4i4.29109>
- Amelia, R., Wibowo, A., & Hariri, F. (2023). Pelatihan penyusunan bahan ajar berbasis digital sebagai pemberdayaan guru yayasan sunan ampel poncokusumo. *J-Abdipamas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 7(1), 77. <https://doi.org/10.30734/j-abdipamas.v7i1.2804>
- Amini, A., Pane, D., & Akrim. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148-11159. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2782>
- Amiruddin, A. (2018). Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SMA Negeri di Kota Banda Aceh. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 1(2). <https://doi.org/10.22373/jie.v1i2.4141>
- Azharuddin, A. (2024). Strategi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan sekolah unggul. *Jurnal Kepengawasan Supervisi dan Manajerial*, 2(1), 28-32. <https://doi.org/10.61116/jksm.v2i1.437>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Buhori, & Hans, J., Z., A. (2023). Efektivitas Mengajar ditinjau dari Efikasi Diri, Kualitas Pemberdayaan Guru, dan Kepemimpinan sebagai Moderating di MTs Darul Falah Citereup. *Journal of Tax and Business*, 4(2), 436-444. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i2.142>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Darmawan, I., et al. (2022). Optimalisasi manajemen berbasis sekolah di era merdeka belajar. *Regula Fidei*, 7(2), 181-193. <https://doi.org/10.33541/rfidei.v7i2.142>
- Ekomila, S., Nuraini, N., Andayani, T., Pasaribu, P., & Malau, W. (2022). Pendampingan literasi pembelajaran dan pengemasan bahan ajar berbasis digital bagi guru di SMA YPI Amir Hamzah Kota Medan. *Medani Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 56-62. <https://doi.org/10.59086/jpm.v1i2.124>
- Fadilah, S., et al. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan MBS. *Cerdika*, 4(2), 126-132. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i2.759>
- Fajri, N. & Mirsal, M. (2021). Implementasi penguatan pendidikan karakter. *At-Tarbiyah*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.31958/atjpi.v2i1.3289>
- Firmansyah, F., et al. (2024). Manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jiip*, 7(3), 2952-2958. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3798>
- Fuadi, D., Widyasari, C., Prayitno, H., Pristi, E., Syaadah, H., Muliadi, M., ... & Elhawwa, T. (2023). Pemberdayaan guru dan fasilitator dalam pembelajaran berdeferensiasi dengan pendekatan pendidikan berpihak pada anak di Sanggar Belajar Permai Penang Malaysia. *Buletin KKN Pendidikan*, 5(2), 117-124. <https://doi.org/10.23917/bkkndik.v5i2.23049>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasrianti, H., & Hidayati, D. (2023). Upaya pengembangan guru SMA swasta Kota Kendari dalam menghadapi tantangan transformasi digital. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1494-1507. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.5218>
- Hidayat, N., et al. (2022). Manajemen pengembangan sekolah dasar berbasis karakter. *Jurnal Obsesi*, 6(5), 4910-4918. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2688>
- Hudson, A., K. (2022). Upper Elementary Teachers' Knowledge of Reading Comprehension, Classroom Practice, and Student's Performance in Reading Comprehension. *International Literacy Association*, 58(3), 351-360. <https://doi.org/10.1002/rrq.491>
- Iano, T., Hadiyanto, H., & Sulastri, S. (2025). Pentingnya komunikasi efektif untuk mendukung pemberdayaan guru di sekolah: Sebuah kajian literatur. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(3), 3373-3385. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i3.56326>
- Iswariati, S. (2023). Efektivitas penerapan MBS di SDN 23 Tolitoli. *JTI*, 5(1), 26. <https://doi.org/10.56630/jti.v5i1.323>
- Jarkawi, J., Ridhani, A., & Hidayah, N. (2025). Meningkatkan kualitas pendidikan melalui program pemberdayaan guru: Upaya membangun generasi cerdas dan mandiri. *Jurnal Pengabdian Al-Ikhlas*, 11(1). <https://doi.org/10.31602/jpaiuniska.v11i1.16762>
- Jendro, S. (2024). Sinergi kepemimpinan pembelajaran. *Ljse Linggau Journal Science Education*, 4(2), 1-7. <https://doi.org/10.55526/ljse.v4i2.742>
- Kurnitati, K., et al. (2023). Permasalahan pelaksanaan MBS pada sekolah dasar. *ILUMINASI*, 1(2), 185. <https://doi.org/10.54168/iluminasi.v1i2.189>
- Kustandi, C., Suprayekti, & Zuhdy. (2020). Pemberdayaan Guru melalui Pendampingan Evaluasi Pemanfaatan Media Pembelajaran Flipchart di SD Kecamatan Sukamakmur. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 236-245. <https://doi.org/10.22437/jkam.v4i2.10528>
- Lestari, I., et al. (2021). Manajemen berbasis sekolah dalam pendidikan saat ini. *Edu Cendikia*, 1(3), 171-177. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v1i3.1239>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mahyudin, E. & Lestari, A. (2021). Implementasi MBS dalam pemberdayaan sekolah. *Managere*, 3(1), 36-51. <https://doi.org/10.52627/managere.v3i1.95>
- Margolis, H., & McCabe, P. P. (2006). Improving self-efficacy and motivation: What to do, what to say. *Intervention in School and Clinic*, 41(4), 218-227. <https://doi.org/10.1177/10534512060410040401>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Muhammad, M. and Erihadiana, M. (2021). Manajemen sumberdaya manusia dalam pengembangan kompetensi guru. *Thawalib Jurnal Kependidikan Islam*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v2i1.6>
- Murdjoko, Aslamiah, Cinantya, C., & Kamsiah. (2025). Madrasah dan Pembelajaran Berdiferensiasi: Peran dan Strategi Pemberdayaan Guru Madrasah dalam Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi pada

- Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *Likhitaprajna Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Wisnuwardhana*, 27(1), 39-48. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v27i1.361>
- Murdjoko, M., Aslamiah, A., Cinantya, C., & Kamsiah, K. (2025). Madrasah dan pembelajaran berdiferensiasi: peran dan strategi pemberdayaan guru madrasah dalam implementasi pembelajaran berdiferensiasi pada madrasah ibtidaiyah swasta. *Likhitaprajna Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Wisnuwardhana*, 27(1), 39-48. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v27i1.361>
- Muthengi, A., & Romata, S. (2023). Effects of Teachers' Distribution and Transfer on Student's Academic Performance in Public Day Secondary Schools in Naivasha Sub-County, Kenya. *African Journal of Empirical Research*, 4(2), 505–511. <https://doi.org/10.51867/ajernet.4.2.53>
- Nurkolis, N., et al. (2020). Manajemen sekolah berbasis literasi lingkungan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1), 11–24. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i1.24393>
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retrieved from <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (2nd ed.). Merrill Prentice Hall.
- Rismayani, R., et al. (2022). Peran manajemen kepala sekolah terhadap mutu pendidikan. *Edu Cendikia*, 2(01), 14–24. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v2i01.1406>
- Rohimah, Nurhaidah, S. N., & Soraya, S. (2024). Manajemen Sekolah Dalam Pengembangan Sinergitas Guru Pendidikan Agama Islam. *Tadbir Muwahhid*, 8(1), 31–52. <https://doi.org/10.30997/jtm.v8i1.12802>
- Rusman. (2020). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012750053-9/50003-6>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Siagian, R., & Artha, B. (2023). The Influence of Teacher Quality, Teacher Characteristics, and Teaching Experience on School Quality that Impacts Student Performance in Bandung: Evidence from High School. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(3), 184-192. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i03.255>
- Sihombing, D. & Samosir, H. (2021). Optimalisasi peran MBS dalam peningkatan mutu pendidikan. *JPPI*, 7(4), 612. <https://doi.org/10.29210/020211263>
- Su Tonga, E., & Şahin, S. (2023). Interaction in Distance Education: Meta-Synthesis of Qualitative Studies. *E-Kafkas Journal of Educational Research*, 10(1), 52-75. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1139201>

- Sufni, N., Yasmin, S., Akmalia, R., Rahayu, P., Zulna, R., & Pamungkas, F. (2024). Analisis kebijakan pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di mts swasta al-ittihadiyah mamiyai medan. *fitrah*, 6(2), 121-135. <https://doi.org/10.22373/fitrah.v6i2.6068>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Surtiah, I., & Haryati, R. (2022). Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik Bersertifikat Profesi Guru Menuju Sekolah Bermutu. *Jurnal Sosio dan Humaniora (SOMA)*, 1(1), 17-31. <https://doi.org/10.59820/soma.v1i1.18>
- Sutarjo, S., Kamil, A., Ma'shum, S., Zahra, W., & Husna, A. (2025). Pemberdayaan guru sekolah dasar melalui pelatihan literasi mengembangkan lingkungan kaya teks multimodal. *Sivitas: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 11-23. <https://doi.org/10.52593/svs.05.1.02>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Woolfolk, A. (2010). *Educational Psychology (11th ed.)*. Pearson.
- Yusuf, Z. & Mardiana, D. (2020). Manajemen berbasis sekolah sebagai landasan kepala sekolah. *Qalamuna*, 12(01), 71–78. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i01.152>
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>

LAMPIRAN

1. Profil SMP Negeri 1 Kuala

Tabel 1. Informasi Sekolah SMP Negeri 1 Kuala

No.	Aspek Informasi	Keterangan
1	Nama Sekolah	SMP NEGERI 1 KUALA
2	NPSN	10201148
3	Naungan	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
4	Tanggal Berdiri	1 Januari 1970
5	No. SK Pendirian	–
6	Tanggal Operasional	1 Februari 1958
7	No. SK Operasional	–
8	Jenjang Pendidikan	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
9	Status Sekolah	Negeri
10	Akreditasi	A
11	Tanggal Akreditasi	1 November 2016
12	Nomor SK Akreditasi	740/BAP-SM/LL/XI/2016
13	Sertifikasi	Belum Bersertifikat
14	Jumlah Siswa	665 siswa (331 laki-laki, 334 perempuan)
15	Jumlah Guru	39 guru
16	Kepala Sekolah	Dedi Damudi
17	Operator Sekolah	Merry Rahayu Caronica Br Sitepu
18	Alamat Sekolah	Jl. Gajahmada Pekan Kuala, PEKAN KUALA, Kec. Kuala, Kab. Langkat, Sumatera Utara
19	No. Telepon	0618930080
20	Email Sekolah	smpn1kuala@gmail.com
21	Situs Web	smpn1kuala.sch.id

Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Kuala (2025)

2. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 1 Kuala

a. Visi

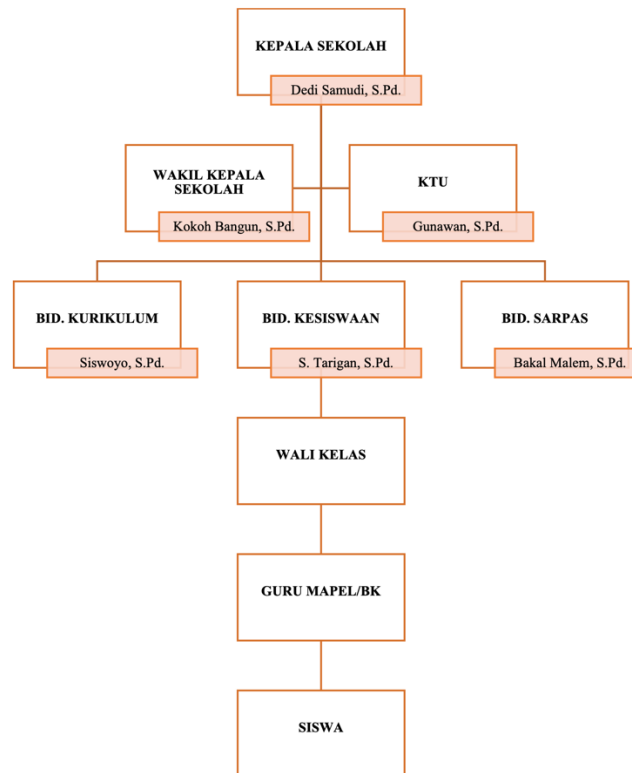
Terwujudnya sekolah yang berprestasi berdasarkan IPTEK dan IMTAQ dengan berwawasan lingkungan.

b. Misi

- 1) Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, terencana dan efisien;
- 2) Melaksanakan pengembangan kurikulum standar;
- 3) Melaksanakan pengembangan profesi guru;
- 4) Mengaktifkan bimbingan konseling;
- 5) Mengembangkan budaya kompetitif dalam kegiatan olahraga;
- 6) Pengembangan potensi siswa dalam bidang seni dan budaya;
- 7) Menumbuhkan rasa cinta terhadap agama yang dianut;
- 8) Mengembangkan potensi siswa dalam kegiatan kewirausahaan;
- 9) Mengembangkan sekolah berbasis lingkungan.

3. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Kuala

Gambar 1. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Kuala



Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Kuala (2025)

4. Profil SMP Negeri 1 Selesai

Tabel 2. Informasi Sekolah SMP Negeri 1 Selesai

No.	Aspek Informasi	Keterangan
1	Nama Sekolah	SMP NEGERI 1 SELESAI
2	NPSN	10201099
3	Naungan	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
4	Tanggal Berdiri	7 November 1983
5	No. SK Pendirian	0472/0/1983
6	Tanggal Operasional	7 November 1983
7	No. SK Operasional	0472/0/1983
8	Jenjang Pendidikan	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
9	Status Sekolah	Negeri
10	Akreditasi	A
11	Tanggal Akreditasi	28 Mei 2019
12	Nomor SK Akreditasi	490/BAN-SM/SK/2019
13	Sertifikasi	Belum Bersertifikat
14	Jumlah Siswa	862 siswa (410 laki-laki, 452 perempuan)
15	Jumlah Guru	52 guru
16	Kepala Sekolah	Pinta
17	Operator Sekolah	Sri Agustina
18	Alamat Sekolah	Jl. KH. Dewantara, SEI LIMBAT, Kec. Selesai, Kab. Langkat, Sumatera Utara

19	No. Telepon	—
20	Email Sekolah	smp1selesai@gmail.com
21	Situs Web	smpnegeri1selesai.sch.id

Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Selesai (2025)

5. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 1 Selesai

a. Visi

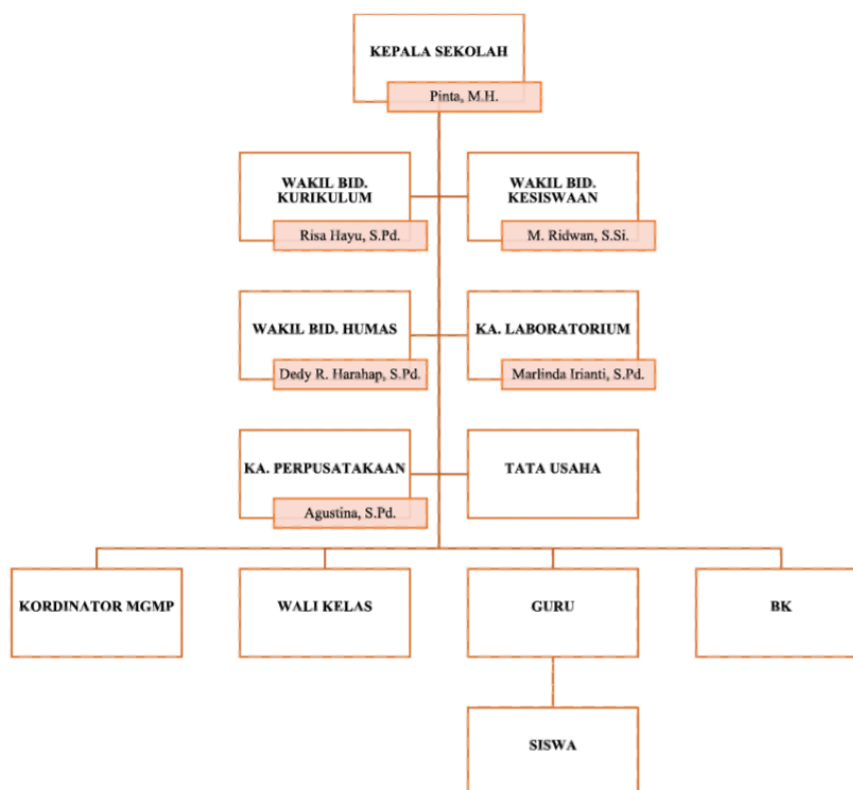
Terwujudnya Peserta Didik yang berkarakter, berwawasan luas serta peduli lingkungan dengan Penerapan 8 Dimensi Profil Lulusan.

b. Misi

- 1) Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, terencana dan efisien;
- 2) Melaksanakan pengembangan kurikulum standar;
- 3) Melaksanakan pengembangan profesi guru;
- 4) Mengaktifkan bimbingan konseling;
- 5) Mengembangkan budaya kompetitif dalam kegiatan olahraga;
- 6) Pengembangan potensi siswa dalam bidang seni dan budaya;
- 7) Menumbuhkan rasa cinta terhadap agama yang dianut;
- 8) Mengembangkan potensi siswa dalam kegiatan kewirausahaan;
- 9) Mengembangkan sekolah berbasis lingkungan.

6. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Selesai

Gambar 2. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Selesai



Sumber: Dokumen SMP Negeri 1 Selesai (2025)





