

**ANALISIS KINERJA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU LULUSAN DI SMP MUHAMMADIYAH 31
PANYABUNGAN KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

SYAHRIAL ALAMSYAH

NPM. 2120060169



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

MEDAN

2024

PENGESAHAN TESIS

Nama : **SYAHRIAL ALAMSYAH**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2120060169**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **ANALISIS KINERJA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI SMP
MUHAMMADIYAH 31 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



Pengesahan Tesis
Medan, 26 Maret 2024
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Prof. Dr. AKRIM, M. Pd

Pembimbing II

Dr. SALIM AKTAR, M.Pd

Direktur

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

Ketua Program Studi

**Assoc. Prof. Dr. INBRA PRASETIA,
S.Pd, M.Si, CIQnR**



PENGESAHAN

**ANALISIS KINERJA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
LULUSAN DI SMP MUHAMMADIYAH 31 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SYAHRIAL ALAMSYAH

2120060169

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 26 Maret 2024

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. AMINI, M.Pd.**

Ketua

2. **Prof. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd., CIQnR., CIQaR**

Sekretaris

3. **Assoc. Prof. Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si.**

Anggota

: 1. 

: 2. 

: 3. 

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

ANALISIS KINERJA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI SMP MUHAMMADIYAH 31 PANYABUNGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program 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 doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
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 di kemudian 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.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 26 Maret 2024

Penulis,



SYAHRIAL ALAMSYAH
NPM : 2120060169

ABSTRAK

Syahrial Alamsyah, Analisis Kinerja Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, Tesis 2023.

Studi ini bertujuan guna mengetahui dan menerangkan: 1) bagaimana Kepala Sekolah mengatur terhadap manajemen tenaga pendidikan dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan? 2) bagaimana Kepala Sekolah mengatur terhadap manajemen kurikulum dalam upaya meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?, dan 3) bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah dalam upaya peningkatan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?. Studi ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengambilan data melalui cara pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Pelaksanaan studi ini selama 4 bulan dari bulan Agustus hingga Desember 2023. Informan dan subjek dalam studi ini adalah Kepala Sekolah dan beberapa Guru dari SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan. Hasil studi mengindikasikan: 1) Kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan mereka. Selain itu, bertambahnya jumlah siswa setiap tahunnya juga menunjukkan kinerja mereka. Adapun aspek kepribadian guru dapat dilihat dari interaksi guru dengan warga sekolah. Penerapan media dan berbagai metode pembelajaran sudah dilakukan oleh guru secara efektif dan sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). 2) Peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan dilakukan melalui penerapan strategi manajemen berbasis sekolah, yang mencakup kegiatan pembinaan kinerja guru seperti partisipasi dalam seminar dan pelatihan, serta penerapan kedisiplinan terhadap guru dan siswa. 3) Dalam upaya peningkatan kinerja guru, Kepala sekolah bertindak sebagai *educator* (pendidik) dan *motivator* (motivasi).

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

ABSTRACT

Syahrial Alamsyah, School Performance Analysis in Improving the Quality of Graduates at Muhammadiyah 31 Junior High School Panyabungan, Mandailing Natal Regency, Thesis 2023.

This study aims to find out and describe: 1) how the Head master manages the education staff in improving the quality of graduates at Muhammadiyah 31 Junior High School Panyabungan? 2) how the Headmaster manages the curriculum in an effort to improve the quality of graduates at Muhammadiyah 31 Junior High School Panyabungan?, and 3) how the Headmaster's leadership contributes to improving the quality of graduates at Muhammadiyah 31 Junior High School Panyabungan?. This research uses a qualitative descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. This research was conducted for approximately 4 months, starting from August 2023 to December 2023. The subjects and informants of this study were the Head master and several teachers at Muhammadiyah 31 Private Junior High School Panyabungan. The results of the study show that: 1) The performance of teachers at SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan can be observed through their level of discipline. Additionally, the increasing number of students each year also indicates their performance. The personality aspect of teachers can be seen through their interaction with the school community. The effective implementation of media and various teaching methods has been carried out by teachers in accordance with the Lesson Implementation Plan (RPP). 2) The improvement of teacher performance at SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan is achieved through the implementation of school-based management strategies, which include activities to enhance teacher performance such as participating in seminars and training, as well as enforcing discipline among both teachers and students. 3) To improve teacher performance, the school principal acts as both an educator and motivator.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji dan syukur kehadiran Ilahi Rabbi, atas segala karunia dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis Kinerja Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.”

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibunda Tercinta Hj Dahliana Siregar yang telah melahirkan dan membesarkan saya, Drs. Abdul Kadir Nasution almarhum ayah saya, semoga Allah mengampuni dan merahmati beliau.
3. Istri tercinta yang selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada penulis, serta dengan setia menjadi teman berdiskusi untuk segera menyelesaikan tesis ini, serta anak-anakku tersayang seluruh keluarga, abang, kakak, dan adik tercinta yang turut memberikan bantuan moril dan materil, serta doa agar penulis dilancarkan dalam studi dan penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, SH., M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU
5. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pasca Sarjana UMSU
6. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd selaku dosen pembimbing I, Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang penuh kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan koreksi dan pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.

7. Ibu Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd sebagai dosen penguji I, Ibu Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR., CIQaR sebagai dosen penguji II, Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si. yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis untuk perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.
8. Segenap dosen, pegawai serta civitas akademika Program Pascasarjana UMSU yang telah banyak memberikan bantuan fasilitas dan pelayanan mulai dari proses menjalani perkuliahan hingga penyelesaian tesis.
9. Kepala SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan, dewan guru, kolaborator dan seluruh siswa kelas SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan yang telah membantu penyelesaian penelitian yang dilakukan.
10. Rekan-rekan penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis.

Semoga tesis ini memberikan kontribusi pemikiran bagi semua pihak, terutama penulis, sehingga dapat berhasil diselesaikan dengan baik.

Medan, 2024

Syahrial Alamsyah
NPM. 2120060169

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Fokus Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined. 9
2.3 Kerangka Konsep.....	20
2.4 Penelitian Yang Relevan.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	25
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.4 Data dan Sumber Data	26
3.5 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..	Error! Bookmark not defined.

4.1	Penyajian Data Penelitian	31
4.2	Temuan Penelitian	35
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN Error! Bookmark not defined.		
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Implikasi	55
5.3	Saran	55
DAFTAR PUSTAKAError! Bookmark not defined.		
LAMPIRAN.....Error! Bookmark not defined.		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan sebuah entitas yang kompleks dan terstruktur dengan baik karena di dalamnya melibatkan berbagai elemen yang saling terkait. Kompleksitas ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan operasional sekolah maka diperlukan adanya koordinasi dari pihak-pihak terkait. Sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga pendidikan yang dapat memfasilitasi terciptanya lingkungan belajar yang kondusif bagi para siswa. Fungsi sekolah tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga berfokus untuk membentuk nilai-nilai, sikap, dan keterampilan sosial yang membantu siswa mengembangkan diri secara holistik.

Penilaian terhadap perkembangan pendidikan tidak hanya diukur berdasarkan kelengkapan ketersediaan sarana dan prasarana atau dukungan terhadap proses pembelajaran saja. Sebaliknya, perkembangan pendidikan juga dapat diukur berdasarkan kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tersebut. Berbeda dengan pencapaian hasil suatu sistem pendidikan, yang dinilai berdasarkan proses pembelajaran dan kualitas luaran yang dihasilkan. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya terbatas pada aspek tersebut, di mana pengembangan karier guru merupakan hal perlu mendapatkan perhatian yang serius. Untuk mencapainya, maka perlu adanya upaya peningkatan kinerja guru, dan persiapan administrasi pendidikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan efektivitas guru menjadi kunci utama untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Sardiman (2005) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang optimal, mereka perlu memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan perilaku yang positif. Menjadi seorang inovator, guru diharapkan memiliki komitmen untuk aktif terlibat dalam upaya perubahan yang bertujuan meningkatkan kualitas secara keseluruhan. Selain itu, sebagai pengembang, guru

diharapkan tidak bersifat statis, yang berarti bahwa mereka harus senantiasa melakukan pembaharuan dalam pengetahuan yang akan diajarkan kepada siswa.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus tunduk pada regulasi pemerintah untuk mencetak generasi penerus bangsa. Tujuan pendidikan di sekolah adalah memberikan pengetahuan dan membentuk karakter anak. Secara umum, sekolah diharapkan dapat membentuk dan menumbuhkan kepribadian intelektual dan karakter yang positif. Pelaksanaan pendidikan dari TK hingga perguruan tinggi. Untuk mengevaluasi kualitas suatu lembaga pendidikan biasanya dilihat dari mutu lulusan dari lembaga tersebut. Mutu merupakan nilai yang melekat pada suatu produk atau jasa. Kaitannya dengan lembaga pendidikan, mutu sekolah sangat mempengaruhi kelangsungan pendidikan, yang mana hal tersebut bisa dicapai jika lembaga pendidikan memiliki tujuan dan perencanaan yang matang dalam manajemen semua sumber dayanya. Dengan demikian, upaya untuk mencapai dan menjaga mutu sekolah tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen warga sekolah dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung secara optimal.

Fokus utama dari setiap lembaga pendidikan adalah meningkatkan mutu dan kualitas lulusannya. Meskipun demikian, beberapa individu menganggap mutu sebagai konsep yang kompleks dan sulit diukur karena dipengaruhi oleh minat dan bakat dari setiap siswa. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda-beda terkait mutu, sehingga tidaklah mengherankan jika terjadi perbedaan pendapat di kalangan para pakar terkait bagaimana menciptakan lembaga yang berkualitas.

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, maka perlu adanya kerjasama antara pemerintah dan guru untuk mengoptimalkan kinerjanya masing-masing. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja guru, serta penelitian untuk mengembangkan karier guru. Sebagian besar guru hanya fokus pada pemahaman terhadap perangkat pembelajaran dan sering mengabaikan pengembangan karir mereka.

Dengan adanya pengembangan karir, maka akan meningkatkan kinerja guru. Perlu diketahui bahwa penting dilakukan penilaian terhadap kinerja guru terutama dalam hal kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi ini sangat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, sehingga kekurangan pada salah satunya dapat berdampak negatif.

Pada dasarnya, manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memberi kesempatan bagi sekolah untuk memajemen aspek-aspek terkait penyelenggaraan sekolah dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pendidikan. Penerapan konsep MBS secara luas di semua tingkat pendidikan formal semakin terlihat setelah pemerintah menerapkan kebijakan melalui Undang-Undang No. 22 tahun 1999, selanjutnya mengalami pembaruan dengan Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah. Selain itu, dukungan untuk penerapan MBS juga terlihat dalam Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 yang membahas pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah otonomi. Melalui perubahan undang-undang dan regulasi tersebut, terlihat adanya perubahan kewenangan dalam manajemen pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas sekolah. Dalam implementasi MBS ini, semua pihak harus berkomitmen dan paham mengenai proses penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di sekolah. Dengan diberikannya kewenangan pengelolaan pendidikan, sekolah akan semakin leluasa untuk mengembangkan potensi seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dari lembaga pendidikan tersebut. Implementasi MBS tidak hanya berfokus pada perubahan sistem dan pengelolaan sekolah, namun juga berfokus pada pembuatan kebijakan dan mengajak partisipasi aktif dari masyarakat dalam program-program pendidikan. Dengan demikian, implementasi MBS di lembaga pendidikan akan lebih optimal apabila didukung dengan adanya kerjasama dari berbagai pihak terkait, sehingga harapannya dapat mendukung penyelenggaraan dan manajemen pendidikan yang lebih efektif.

Mutu suatu pendidikan tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidik, siswa dan fasilitas penunjang pembelajaran. Penting

bagi kepala sekolah memberikan perhatian khusus dan perlakuan istimewa kepada guru selaku pelaksana pembelajaran di kelas, hal ini ditujukan untuk memastikan bahwa guru mampu berkinerja secara optimal. Selain itu juga perlu adanya manajemen fasilitas sekolah dan siswa. Fasilitas dan sarana digunakan sebagai alat pendukung untuk mencapai pendidikan yang bermutu. MBS memberikan keleluasaan bagi sekolah dan menciptakan gaya kepemimpinan yang demokratis dan transparan. Dalam pelaksanaannya, perlu adanya proses manajemen sumber daya sekolah dengan mengajak partisipasi aktif dari masyarakat. Selain itu, MBS juga bertujuan untuk mendorong profesionalisme kepala sekolah dan menciptakan kurikulum yang mendukung inovasi guru.

Menurut Fatah (2013), keberhasilan dalam implementasi MBS dapat menciptakan pendidik yang berkompeten, mengoptimalkan prestasi siswa, memberikan kesempatan kepada seluruh anggota sekolah untuk ikut menyampaikan pendapatnya dalam pembuatan kebijakan, meningkatkan kreativitas dalam perancangan program pembelajaran yang unggul.

Menurut Prasetya dkk. (2020), lingkungan memiliki dua karakteristik utama, yaitu: lingkungan eksternal, yang berasal dari luar organisasi dan memiliki dampak terhadap organisasi, khususnya dalam proses pembuatan kebijakan dan pelaksanaan tindakan, dan lingkungan internal yaitu iklim organisasi, mencakup aspek yang ada di dalam lingkungan organisasi. Karakteristik individu juga dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi efektivitas. Meskipun setiap individu memiliki perbedaan, namun mereka harus mengutamakan tujuan tujuan organisasi daripada tujuan masing-masing dari mereka. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan maka organisasi perlu memadukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasional.

Implementasi MBS sangat tergantung pada peran seorang pemimpin dalam mengawasi dan mengelola pelaksanaan MBS. Di lembaga pendidikan biasanya dipimpin oleh seorang kepala sekolah, tugasnya sebagai pengatur yang

menentukan arah perubahan dan jalannya sistem manajemen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya, berperan sebagai pembentuk kemampuan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial. Hubungan kepala sekolah dengan masyarakat memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinannya. Dengan adanya pemahaman yang mendalam mengenai kepemimpinan lembaga pendidikan akan meningkatkan kewibawaan, keluasan berpikir dan memperluas hubungan komunikasi, semuanya berkontribusi pada kemampuan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan terus mengembangkan dan meningkatkan kapasitas intelektual dan emosionalnya dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Selain itu, kepala sekolah sebaiknya aktif berpartisipasi dalam forum diskusi, dan secara aktif mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Artinya, seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pembawa perubahan secara formal, melainkan juga sebagai pencipta perubahan budaya dan nilai-nilai.

Kepala sekolah memiliki kewajiban dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab, mengemban peran sebagai pendidik, pemimpin, motivator, dan pengarah. Selain itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai bagian dari masyarakat dan negara, berkontribusi dalam menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai modal pembangunan bangsa. Kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat melalui umpan balik yang diterima dari bawahannya, mencerminkan pelaksanaan tugas dengan baik dan meraih pengakuan. Tindakan ini dilakukan oleh bawahan sebagai evaluasi kepribadian kepemimpinan dan otoritas yang dipersonalisasi oleh pemimpin, sehingga mempengaruhi bawahan untuk bersikap tunduk, patuh, dan bersikap empati terhadap atasan. Konsep atau ide yang diperkenalkan oleh seorang pemimpin akan secara tidak langsung mempengaruhi perilaku bawahannya. Maka dari itu, kemampuan kepala sekolah selaku pemimpin harus mencakup keterampilan dalam mengelola dan membimbing berbagai aspek di sekolah, terutama dalam

mempengaruhi sumber daya manusianya agar dapat menyelesaikan tugas dengan semangat positif dan menghargai hasil pekerjaan orang lain.

Partisipasi aktif dan inisiatif dari masyarakat merupakan aspek penting dalam kemajuan mutu pendidikan, bahkan dapat memberikan kontribusi ide-ide berharga. Menurut Amini, Aktar, dan Handayani (2022), komunikasi dianggap penting untuk meningkatkan kinerja guru, artinya komunikasi yang efektif dapat mendorong guru untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Kolaborasi semacam ini menunjukkan implementasi prinsip MBS. Keberhasilan ini dapat dicapai ketika masyarakat memahami proses pendidikan di sekolah. Maka dari itu, informasi mengenai kegiatan sekolah perlu disampaikan dengan baik kepada masyarakat. Merancang kegiatan sekolah dengan baik juga penting agar informasi dapat tersampaikan secara efektif.

Hasil survey peneliti di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan didapatkan data bahwa sampai saat ini kesejahteraan pengajar dan siswa telah menjadi masalah utama dalam menjalankan proses belajar mengajar. SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan sangat mengandalkan dana bos dalam menjalankan operasional sekolah karena tidak adanya pungutan uang SPP sekolah, mengingat siswa-siswi yang berasal dari kalangan ekonomi menengah kebawah yang sebagian besar berasal dari keluarga petani dan buruh tani.

Kepala sekolah SMP Negeri 31 Panyabungan telah berusaha semaksimal mungkin dalam mengelola dana bos tersebut. Beliau mengalokasikan dana dengan rincian yaitu: 50% untuk honor guru; 15% untuk sarana dan prasarana sekolah; dan 30% untuk proses belajar mengajar.

Sulitnya menerapkan MBS di sekolah ini dikarenakan terbatasnya inovasi-inovasi yang dapat dilakukan yang disebabkan minimnya anggaran yang dapat dialokasikan untuk pengembangan kualitas sekolah. Kualitas tenaga pendidik juga merupakan dampak dari minimnya dana yang diterima oleh sekolah. Kesejahteraan guru yang rendah menjadi pembatas mereka untuk dapat melangsungkan kehidupan dan pembelajaran yang efektif untuk siswa.

Menurut Usman (2002:112), seorang guru yang profesional wajib mempunyai keterampilan berdasarkan pemahaman konsep dan teori ilmu pengetahuan, terutama keahlian dalam suatu bidang sesuai dengan profesinya sebagai guru, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, dan memiliki kepekaan terhadap isu-isu yang terjadi diTengah masyarakat, serta kemampuan untuk mengikuti perkembangan dinamika kehidupan. Profesionalisme guru juga mencakup penerapan kode etik sebagai panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka, serta pengakuan dari masyarakat karena kontribusi guru dalam masyarakat. Oleh karena itu, keprofesionalan seorang guru seharusnya tidak dapat dipertanyakan.

Hasil pengamatan peneliti terhadap guru SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan menunjukkan bahwa mereka belum memberikan kinerja sesuai harapan. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya mutu lulusan dari SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan, belum teratasinya masalah mengenai mutu pendidikan, dan kesulitan dalam memperbaiki kekurangan dan kesalahan dalam sistem. Situasi yang terjadi di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan menyebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan sekolah. Masyarakat merasa kurang puas dengan upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dan sulitnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu, diperlukan adanya penerapan MBS sebagai upaya untuk mengoptimalkan mutu pendidikan. Melalui MBS, harapannya pengelolaan sumber daya sekolah dapat dilakukan dengan baik dan sesuai kebutuhan dan tuntutan di lingkungannya, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Keberhasilan guru dan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing berdampak positif terhadap kemajuan organisasi pendidikan. Perancangan dan pengelolaan konsep yang baik serta penerapan MBS, merupakan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan perkembangan sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: **Analisis Kinerja Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.**

1.2 Fokus Masalah

Studi ini dilaksanakan dengan berfokus pada manajemen kurikulum, manajemen tenaga kependidikan dan manajemen sarana prasarana di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.

1.3 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah:

- 1.2.1 Bagaimana kepala sekolah mengatur terhadap manajemen tenaga pendidikan dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?
- 1.2.2 Bagaimana kepala sekolah mengatur terhadap manajemen kurikulum dalam upaya meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?
- 1.2.3 Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk Mengetahui kepala sekolah mengatur terhadap manajemen tenaga pendidikan dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui kepala sekolah mengatur terhadap manajemen kurikulum dalam upaya meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.
- 1.3.3 Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil kajian ini dapat melengkapi dan memperkaya konsep-konsep terkait peran kepala sekolah, terutama dalam konteks implementasi MBS. Kajian ini juga akan menambah pemahaman secara mendalam mengenai upaya peningkatan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.
- b. Dapat dijadikan sumber pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.
- c. Sebagai bahan evaluasi dalam melihat kendala guru yang kinerjanya dibawah harapan visi dan misi sekolah, dalam upaya menjadikan penelitian ini sebagai motivasi peningkatan kinerja bagi mereka.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Dalam pelaksanaan tugasnya, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang berat. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan kelangsungan pendidikan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.
- b. Bagi para guru, hasil kajian dapat memberikan tambahan wawasan dan membantu melihat hasil kinerja mereka terhadap kemajuan siswa, terutama siswa yang hendak melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA).
- c. Hasil kajian ini diharapkan dapat memperbaiki dan berdampak positif terhadap kepala sekolah, guru dan masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Sekolah

2.1.1.1 Definisi Kinerja Sekolah

Sekolah sebagai sistem terbuka, memiliki peran sebagai agen perubahan yang dihadapkan pada tuntutan dari organisasi pendidikan. Keberhasilan sekolah tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam beradaptasi, tetapi juga pada sejauh mana sekolah mampu mengantisipasi perkembangan di masa depan. Kinerja menjadi perhatian utama dalam proses manajemen karena berhubungan erat dengan produktivitas lembaga pendidikan. Oleh karena itu, melakukan penilaian kinerja menjadi langkah yang sangat penting.

Bahasa Inggris dari kinerja adalah "Performance," bermakna perbuatan, penampilan, dan pertunjukan. Kaitannya dengan bidang manajemen, konsep kinerja bermakna sama dengan makna tersebut. Menurut Hasibuan dalam Purnama (2016), kinerja erat kaitannya dengan produktivitas, sebab menjadi parameter untuk menilai sejauh mana upaya pencapaian produktivitas organisasi yang tinggi. Sebagaimana penjelasan Serdamayanti (2001), kinerja adalah prestasi pencapaian, atau hasil kerja.

Newstorm dalam Purnama (2016) menegaskan bahwa terdapat hubungan langsung antara kinerja dan organisasi pendidikan, artinya organisasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja. Selain itu, menurut Serdamayanti (2001:51), kinerja mencakup beberapa aspek yaitu kualitas kerja, kemampuan, keterampilan, inisiatif, dan komunikasi, yang dijadikan sebagai standar penilaian untuk mengevaluasi tingkat kinerja seseorang. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa ada lima aspek yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja, yaitu: 1) evaluasi kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas utama, serta fungsi individu. 2) sistem evaluasi kinerja harus sepenuhnya mengevaluasi hasil kerja dari proses pengembangan kualitas sekolah. 3) diperlukan standar minimal yang

wajib dipenuhi secara rinci dan jelas dalam pelaksanaan tugas. Standar tersebut berperan sebagai pedoman dalam mengukur kinerja. 4) evaluasi kinerja dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh penggunaan instrumen yang terukur, di mana validitas menyangkut pertanyaan tentang apa yang perlu dinilai, dan reliabilitas terkait kecocokan hasil. 5) perancangan evaluasi kinerja dapat dengan mudah dipahami, dilakukan, diolah, dan diterapkan.

Kinerja sekolah menggambarkan kinerja semua komponen yang terlibat dalam menjalankan tugas guna mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja dari kepala sekolah, guru, staf kependidikan, siswa, dan komite sekolah yang saling berkaitan. Pola manajemen kepala sekolah dapat menentukan kinerja sekolah, karena kepala sekolah bertanggungjawab dalam pengelolaan semua sumber daya sekolah untuk menjalankan semua kegiatan di sekolah secara profesional.

Sekolah merupakan instansi yang diberikan tanggungjawab untuk melaksanakan sistem pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat. Pemerintah membuat Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjadi panduan dasar untuk menilai kinerja sekolah. Indikator-indikator untuk mengevaluasi kinerja sekolah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005.

Depdiknas (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja sekolah berdasarkan indikator yang diadaptasi dari unsur-unsur sekolah sesuai standar Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS), yang mencakup: standar input, standar proses, dan standar output.

Menurut Suhardiman (2012), kinerja sekolah merupakan pencapaian atau keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan dari proses pendidikan. Pencapaian ini mencakup prestasi pada bidang akademik dan non-akademik, yaitu hasil kerja atau pencapaian yang dilakukan oleh anggota warga sekolah.

Semua usaha pencapaian kinerja optimal sekolah sangat tergantung pada model kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap pemberdayaan seluruh sumber daya sekolah. Maka, kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja sekolah. Sependapat dengan pernyataan tersebut Soeprapto dalam Triatna (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan seorang

kepala sekolah merupakan faktor kunci yang menentukan pengembangan dan pelaksanaan manajemen sekolah.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Sekolah

Menurut Rivai dan Basri (2005), evaluasi kinerja merupakan penilaian terstruktur terhadap hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok, di mana hasil kerja tersebut dibandingkan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Evaluasi kinerja ini dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu: mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menjabarkan data yang diperoleh dari pelaksanaan tugas pokok masing-masing orang.

Evaluasi kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama, guru harus merencanakan dengan cermat segala aspek pembelajaran, termasuk pemilihan metode pengajaran dan sumber belajar yang akan digunakan. Kemudian, guru menjalankan pembelajaran sesuai perencanaan. Setelah itu, guru melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Tahap selanjutnya adalah menganalisis hasil penilaian tersebut untuk memahami sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai. Tahapan terakhir adalah menerapkan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian. Tindak lanjut ini bisa mencakup penyusunan rencana perbaikan pembelajaran, memberikan bimbingan tambahan kepada siswa yang membutuhkan, atau menyesuaikan metode pengajaran agar lebih efektif. Keseluruhan proses ini sesuai dengan peraturan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan No. 16 tahun 2007 yang menetapkan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Hal ini mengindikasikan bahwa evaluasi kinerja guru mencakup penyampaian materi, proses evaluasi dan upaya perbaikan berkelanjutan.

Penilaian kinerja dapat dianggap berhasil atau tidak berhasil tergantung pada hasil yang dicapai. Keberhasilan dapat diukur melalui prestasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Tohardi (2002:113). Dalam penilaian prestasi kerja, fokusnya adalah pada individu, sehingga pekerjaan yang serupa tidak selalu menghasilkan penilaian yang sama untuk individu yang sama. Penilaian kinerja

difokuskan pada penilaian perilaku guru atau pegawai sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam membimbing siswa untuk mencapai lulusan yang sesuai dengan harapan sekolah.

2.1.2 Mutu Sekolah

2.1.2.1 Definisi Mutu Sekolah

Dalam KBBI, Poewadarminta (2003), mendefinisikan "mutu" sebagai tingkat kualitas atau derajat suatu hal. Sementara berdasarkan pendapat Joremo (2005), mutu berarti karakteristik keseluruhan dari sesuatu yang mencerminkan kemampuannya untuk memenuhi kepuasan atau kebutuhan. Mutu dalam bidang pendidikan meliputi aspek input, proses, dan output pendidikan. Rusman (2009:555) menjelaskan bahwa ada keterkaitan erat antara proses dan hasil mutu pendidikan. Untuk memastikan bahwa proses pendidikan mengarah pada tujuan yang ditetapkan, maka mutu dalam hal hasil (output) perlu ditentukan sedari awal oleh sekolah, yang mencakup penetapan target yang jelas yang hendak dicapai tiap tahunnya.

Sallis (2015) menyatakan konsep mutu berkaitan dengan semangat dan harga diri. Setiap lembaga akan memprioritaskan untuk meningkatkan mutu. meskipun begitu, terdapat beberapa orang beranggapan bahwa konsep mutu sangat kompleks karena mutu sulit untuk diukur. Setiap ahli memiliki pandangan yang berbeda mengenai mutu, sehingga mereka memiliki perbedaan pendapat terkait bagaimana cara menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Perkembangan mutu lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kinerja sumber daya manusia, tetapi peran pemimpin juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan No. 19 Tahun 2007, untuk mengoptimalkan mutu pendidikan maka kepala memiliki peran yaitu:

1. Menguraikan visi menjadi misi;
2. Menentukan tujuan dan sasaran;
3. Mengidentifikasi tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan lembaga;

4. Menyusun strategi dan perencanaan kerja guna meningkatkan mutu;
5. Bertanggung jawab atas keputusan terkait anggaran;
6. Mengajak peran aktif guru dan komite sekolah dalam pembuatan kebijakan untuk sekolah.
7. Dalam proses pembuatan keputusan di sekolah, penting untuk melibatkan penyelenggara sekolah dalam komunikasi untuk mendapatkan dukungan yang kuat dari orang tua siswa dan publik;
8. Memotivasi kinerja guru dan staf kependidikan melalui pemberian penghargaan atas keberhasilan dalam mencapai prestasi, dan pemberian sanksi bagi individu yang melanggar kode etik;
9. Membangun kondisi pembelajaran yang efisien untuk siswa;
10. Bertanggung jawab atas rencana partisipatif terkait implementasi kurikulum.
11. Menjalankan dan merancang program supervisi guna mengoptimalkan kinerja sekolah;
12. Memperbaiki kualitas pendidikan;
13. Memberikan contoh dan menjaga nama baik institusi, profesi, dan jabatan.
14. Memberikan fasilitas yang memadai untuk menyampaikan dan mengimplementasikan visi pembelajaran secara efektif;
15. Memberikan bantuan, pembinaan, dan pemeliharaan lingkungan sekolah serta program pembelajaran yang mendukung proses belajar siswa dan pengembangan profesional guru dan staf kependidikan;
16. Menjamin pengelolaan sumber daya sekolah untuk membuat lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif;
17. Membangun kerja sama dengan orang tua, siswa, masyarakat, dan komite sekolah untuk menanggapi kepentingan serta kebutuhan komunitas yang variatif;
18. Memberikan contoh yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dari uraian di atas, maka perhatian, keterlibatan dan keberadaan pemimpin memegang peranan penting di setiap kegiatan pendidikan, khususnya

dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Sebagai bagian dari sistem pendidikan, keharmonisan hubungan antara masyarakat, orang tua siswa, dan seluruh pihak terkait merupakan hal yang krusial dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan pendidikan.

2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.3.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tindakan seseorang yang menciptakan struktur baru dalam interaksi sosial, mengubah konfigurasi tujuan, prosedur, input, proses, dan hasil. Sudjana (2000) mengartikan kepemimpinan sebagai kecakapan mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Yulk dalam Manik (2007:12), kepemimpinan merupakan serangkaian proses untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti perintah atau arahan dari seorang pemimpin, yang mencakup penentuan target, kegiatan untuk mencapai target tersebut, memberikan motivasi pengikut dalam mencapai target, pemeliharaan hubungan kerjasama dengan tim. Atmosudirdjo dalam Manik (2007) menjelaskan Kepemimpinan ialah karakteristik dalam diri individu yang mampu memotivasi sekelompok orang untuk mengikuti atau mencontohnya, di mana pemimpin tersebut menggunakan kekuatan atau pengaruhnya untuk mempengaruhi kelompok pengikutnya sehingga mereka bersedia mengikuti arahan dari pemimpin tersebut.

Kepemimpinan dapat menjadi keunggulan seseorang, namun tidak semua individu mampu berhasil dalam melakukan kepemimpinan. Maka dari itu, individu perlu memiliki pengetahuan terkait kepemimpinan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Setiap pemimpin memiliki karakteristik khas, dan diharapkan bahwa karakteristik tersebut dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kepemimpinan. Benni (2002) menyebutkan beberapa karakteristik kepemimpinan, seperti pengenalan diri, penerimaan *feedback*, semangat untuk terus belajar dan mengupgrade diri, keterbukaan terhadap risiko, keingintahuan yang tinggi, fokus pada pekerjaan, kemampuan belajar,

keseimbangan antara tradisi dan perubahan, gaya kepemimpinan yang transparan, kemampuan bekerja sama, serta memberikan teladan bagi individu lain.

Dari uraian di atas, bahwa esensi kepemimpinan memiliki makna yang serupa, adalah kemampuan mempengaruhi individu lain guna mencapai tujuan bersama agar terpenuhinya kebutuhan dari masing-masing pihak. Kesuksesan seorang pemimpin akan berdampak pada pengaruhnya terhadap orang lain dan berdampak pada kerjasama guna mencapai tujuan.

Penjelasan Kartono yang dikutip dari Manik (2007:23), kepemimpinan berfungsi untuk menginisiasi struktur organisasi, mengkoordinasikan dan mengintegrasikan efektivitas operasional, perumusan tujuan institusional atau organisasional, penetapan metode yang paling efisien untuk mencapai tujuan, penanganan pertentangan dan konflik, serta pelaksanaan evaluasi, revisi, inovasi, pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

2.1.3.2 Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memahami cara penggunaan perangkat elektronik. Untuk melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah bertindak sebagai edukator, manajer, supervisor, dan pemimpin. Adapun tugasnya untuk memberikan dorongan kepada guru agar melaksanakan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, serta kemampuan pemecahan masalah.

Wahjosumidjo (2010) mengemukakan kepala sekolah adalah pimpinan dari lembaga pendidikan. Sederhananya, kepala sekolah merupakan seorang guru yang memegang tugas fungsional guna memimpin sekolah, yaitu tempat dilaksanakannya kegiatan belajar mengajar. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah perlu menerapkan strategi yang efektif guna mengoptimalkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah seharusnya memiliki keterampilan dalam mengevaluasi kemampuan guru dalam mendidik siswa. Sebagai pimpinan, kepala sekolah seringkali dihadapkan berbagai tantangan yang kompleks, sehingga yang bersangkutan harus siap untuk melaksanakan tugasnya, seperti pemahaman

mengenai potensi dan kebutuhan sumber daya manusia di sekolah serta penerapan strategi kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

2.1.3.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan seorang kepala sekolah berperan penting dalam membentuk arah dan budaya sebuah lembaga pendidikan. Pertama, kepemimpinan ini melibatkan visi yang kuat. Seorang kepala sekolah harus mempunyai visi jangka panjang terkait arah sekolahnya. Visi ini tidak hanya tentang prestasi akademis, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, menginspirasi siswa untuk berkembang secara holistik, dan menyiapkan mereka untuk tantangan masa depan. Visi ini membimbing setiap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah guna mencapai tujuan.

Kedua, kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan keahlian untuk mengelola sumber daya secara efisien. Ini mencakup manajemen anggaran, penugasan sumber daya manusia, pengelolaan infrastruktur, dan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Kepala sekolah harus dapat mengidentifikasi prioritas, mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana, dan memastikan bahwa semua aspek operasional sekolah berjalan dengan lancar.

Ketiga, kepemimpinan kepala sekolah melibatkan kemampuan untuk membina hubungan yang kuat dengan semua pemangku kepentingan, mulai dari guru, staf sekolah, siswa, hingga orang tua dan komunitas sekitar. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif menjadi kunci untuk membangun hubungan yang positif, memastikan keterlibatan semua pihak dalam pengembangan sekolah, dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi siswa.

Terakhir, kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan untuk menjadi teladan yang baik. Kepala sekolah yang menginspirasi siswa dan stafnya dengan integritas, etika kerja yang tinggi, dan dedikasi pada pendidikan akan menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan produktif. Dengan menjadi contoh yang baik, kepala sekolah mampu memotivasi orang lain untuk memberikan yang terbaik dalam lingkungan pendidikan.

2.1.4 Mutu Lulusan

2.1.4.1 Pengertian Mutu Lulusan

Dalam KBBI (2008:945), istilah "mutu" mengacu pada tingkat nilai yang melekat pada sesuatu. Adapun kata "lulusan" bermakna seseorang yang telah menyelesaikan ujian atau menamatkan pendidikan di sekolah.

Menurut Zazin (2011:135), "mutu lulusan" merupakan target utama dari lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, Ibaga (2015) menyampaikan makna dari "mutu" adalah kualitas produk, layanan, atau suatu hal berstandar, sehingga membuatnya relatif lebih unggul dibandingkan dengan yang lain.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Lulusan

Ada sejumlah aspek yang mempengaruhi mutu lulusan suatu sekolah, yang berperan dalam membentuk kualitas dan kesiapan siswa untuk menghadapi dunia setelah menyelesaikan pendidikan mereka.

Pertama, kurikulum yang diterapkan dalam sebuah sekolah memiliki peran utama dalam membentuk mutu lulusan. Kurikulum yang dirancang dengan baik dan relevan dengan perkembangan zaman akan membantu siswa mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman sesuai kebutuhan masa kini dan masa mendatang. Fleksibilitas dalam kurikulum juga penting untuk memfasilitasi keberagaman siswa, memungkinkan penyesuaian pembelajaran sesuai dengan minat dan potensi masing-masing individu.

Kedua, kualitas pengajaran dan tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap perkembangan siswa. Guru yang terlatih dengan baik, berpengalaman, dan berkomitmen dalam mengembangkan potensi siswa menjadi faktor penentu. Kemampuan guru untuk menyampaikan materi dengan cara yang lugas, menginspirasi, dan memotivasi siswa berperan besar dalam meningkatkan minat belajar serta pencapaian akademis siswa.

Selain itu, lingkungan sekolah yang mendukung juga memainkan peran penting dalam membentuk mutu lulusan. Fasilitas yang memadai, termasuk ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, laboratorium, serta infrastruktur pendukung

lainnya, menciptakan lingkungan yang nyaman untuk kegiatan pembelajaran. Di sisi lain, budaya sekolah yang mempromosikan kolaborasi, kreativitas, dan rasa kebersamaan turut berkontribusi dalam membentuk kualitas lulusan.

Terakhir, faktor-faktor eksternal seperti peran orang tua, dukungan komunitas, dan keterlibatan tempat kerja juga dapat mempengaruhi mutu lulusan suatu sekolah. Keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak mereka, baik melalui dukungan dalam pembelajaran maupun melalui komunikasi yang terbuka dengan sekolah, dapat meningkatkan performa siswa. Dukungan dari komunitas sekitar juga dapat memberikan sumber daya tambahan dan kesempatan bagi siswa untuk mengembangkan potensi mereka di luar lingkungan sekolah. Sementara itu, kerjasama dengan industri atau kesempatan untuk magang dan praktik langsung dapat membantu siswa memahami tuntutan dunia kerja dan meningkatkan kesiapan mereka setelah lulus.

Secara keseluruhan, faktor-faktor ini saling terkait dan berperan bersama dalam membentuk mutu lulusan sebuah sekolah, mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan pada masa mendatang.

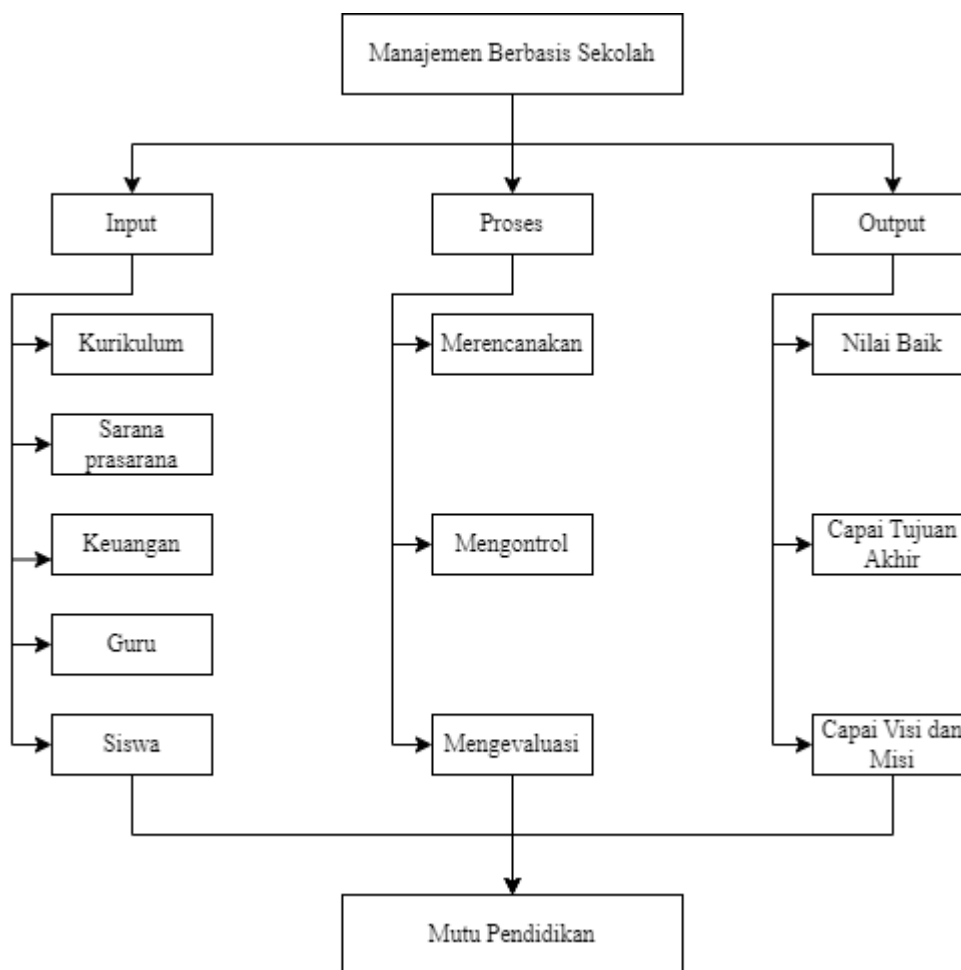
2.2. Kerangka Berpikir

MBS dimaksudkan guna meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat SMP. Fokus dari program ini adalah perencanaan yang cermat untuk mendukung kinerja guru. Pendekatan yang diterapkan yaitu dengan memberikan dukungan dan pengembangan bagi guru agar mampu mengimplementasikan model pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM), baik untuk kepentingan pendidik maupun murid. Untuk meningkatkan kreativitas dalam penyusunan perangkat dan materi pembelajaran, maka kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan di kelas-kelas. Dengan menerapkan MBS, diharapkan guru dapat mengembangkan dan mengimplementasikan model pembelajaran yang menarik minat siswa, sehingga mereka akan lebih fokus dalam proses pembelajaran. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi, dan

pemberian tugas sesuai bidangnya. Pemberian motivasi kepada guru berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kesimpulannya bahwa ada keterkaitan antara peran kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja pendidik. Kepala sekolah dapat berperan sebagai pemimpin serta pendidik dan motivator, di mana peran-perannya tersebut sangat mempengaruhi kinerja para guru, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2.3. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Kinerja Ideal Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan

2.4. Penelitian Yang Relevan

- a. Abdau Qur'ani Habib (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa bahwa implementasi MBS yang dievaluasi berdasarkan aspek pelanggan, keuangan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan berkorelasi dengan mutu pembelajaran, yang diintervensi oleh variabel budaya sekolah. Sementara itu, hasil analisis regresi sederhana yaitu 20,7% variabel pelanggan mampu menjelaskan mutu pembelajaran. Variabel keuangan 18,4% mempengaruhi mutu pembelajaran. Proses internal 25,7% mempengaruhi mutu pembelajaran. Pembelajaran dan pertumbuhan 31,6% dapat mempengaruhi mutu pembelajaran. Besaran pengaruh dari keempat variabel bebas tersebut yang dimediasi oleh variabel budaya sekolah dapat mempengaruhi mutu pembelajaran sebesar 35%, dan sisanya yaitu 65% dipengaruhi variabel lainnya.
- b. Fauziah (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja guru dapat mempengaruhi kemampuan siswa untuk mencapai keberhasilan belajar. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan MBS berdampak pada Kinerja Guru. Selain itu, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, pendidikan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, serta kesejahteraan guru. Hasil analisis data ditunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif terhadap kinerja guru. MBS juga mempengaruhi positif pada kinerja guru Adapun kedua variabel bebas tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja guru.
- c. Samsul Bahri (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepala sekolah SMA Dayah Perbatasan Minhajussalam menerapkan kepemimpinan demokratis. Pimpinan secara rutin melaksanakan pertemuan musyawarah bersama semua guru, staf, dan tata usaha untuk merumuskan keputusan dan tindakan untuk kedepannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut dapat dilihat dari kebijaksanaan selama proses pengambilan keputusan dan tanggung jawabnya dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Hal ini tercermin dari pencapaian prestasi para siswa baik secara akademik maupun non-akademik. Prestasi

siswa tergolong tinggi, terbukti melalui pencapaian prestasi dalam berbagai kompetisi di tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. Prestasi mereka mencakup bidang ilmu pengetahuan, olahraga, dan keagamaan. Akan tetapi, upaya peningkatan prestasi siswa ini menghadapi berbagai kendala, salah satunya keterbatasan dana untuk menunjang kegiatan-kegiatan pengembangan bakat dan prestasi siswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif. Metodologi kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor dalam Moelong (2012:4), merupakan suatu prosedur kajian yang datanya bersifat deskriptif berupa kata-kata atau penjelasan. Penghimpunan data menjadi tahapan esensial dalam setiap studi kualitatif, karena desain penelitiannya memerlukan perhatian dan tingkat kejelian untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi.

Johnson (2005) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif dapat dikelompokkan menjadi lima jenis, diantaranya:

1. Fenomenologi

Fenomenologi merupakan suatu pendekatan penelitian yang ditujukan untuk memahami individu atau kelompok yang mengalami fenomena tertentu. Proses penelitian diawali dengan observasi dan eksplorasi terhadap fokus fenomena yang sedang dikaji, yang ditekankan pada aspek subjektif dari perilaku objek tersebut. Setelah itu, peneliti melakukan analisis data dengan memberikan interpretasi ataupun makna terhadap fenomena yang sedang diinvestigasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mendalami pengalaman dan pemahaman individu terhadap suatu fenomena.

2. Etnografi

Etnografi merupakan pendekatan penelitian yang difokuskan pada pemahaman dan penjelasan mengenai budaya suatu kelompok. Adapun tujuannya untuk menyelidiki struktur dan peran bahasa dalam konteks budaya, serta memahami cara berkomunikasi yang diterapkan oleh masing-masing individu yang berada dalam komunitas tersebut. Dapat dikatakan bahwa etnografi ini berusaha memberikan pemahaman yang mendalam terhadap kehidupan dan interaksi dalam suatu kelompok sosial atau publik.

3. Studi Kasus

Studi Kasus ialah metode kajian yang mendalam untuk memberikan deskripsi terperinci mengenai satu atau lebih kasus. Pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki suatu fenomena dalam masyarakat dan memahami dengan rinci latar belakang, keadaan, serta interaksi yang terjadi pada kasus-kasus yang diteliti. Dalam studi kasus, peneliti mengumpulkan data melalui berbagai teknik seperti pengamatan, wawancara, dan dokumentasi yang diperuntukan guna memperoleh pemahaman mengenai konteks dan dinamika kasus yang sedang dipelajari. Studi kasus sering digunakan untuk mendalami situasi kompleks atau fenomena yang sulit dijelaskan dengan metode penelitian lain, dan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang kaya terhadap konteks spesifik yang sedang dianalisis.

4. Metode Teori Dasar

Diartikan sebagai suatu jenis penelitian kualitatif yang ditujukan untuk menghasilkan dan mengembangkan data dalam bentuk teori. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan eksplorasi terhadap prinsip-prinsip dan kaidah dasar yang ada dalam suatu teori yang sudah ada sebelumnya. Tujuannya adalah memperkuat teori tersebut dengan merinci prinsip-prinsip dasar melalui pengumpulan data secara mendalam. Hasil yang diperoleh kemudian dijadikan landasan untuk membuat kesimpulan dasar yang membentuk prinsip dasar suatu teori, dengan harapan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan dan pemahaman lebih lanjut terhadap teori yang bersangkutan.

5. Metode Historis

Metode historis ialah pendekatan kajian yang difokuskan pada peristiwa yang sudah terjadi. Tujuan utamanya untuk merekonstruksi peristiwa sejarah dengan menggunakan berbagai sumber data yang masih tersedia saat ini. Penelitian historis ini melibatkan analisis mendalam terhadap dokumen, arsip, artefak, dan informasi lainnya untuk memahami konteks, dampak, dan interpretasi dari peristiwa-peristiwa tersebut. Dengan memanfaatkan bukti-bukti historis,

6	Pengumpulan Data										
7	Seminar Hasil										
8	Perbaikan Seminar Hasil										
9	Sidang Tertutup										

3.4. Data dan Sumber Data

Sutopo (2002:48) menegaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, perhatian utama diberikan pada penggalian makna dan penekanan kualitas data melalui analisis kualitatif yang mendalam. Meskipun demikian, data kuantitatif tetap dianggap sebagai fenomena yang dapat mendukung analisis kualitatif guna memperkuat makna sebagai kesimpulan akhir penelitian. Pemilihan sumber data didasarkan pada penjelasan Moleong (2006:224) bahwa tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber dan konstruksi. Selain itu, hal ini juga dimaksudkan untuk menggali informasi yang menjadi dasar bagi perancangan dan perkembangan teori yang muncul.

1. Data Primer

Data yang terhimpun dalam studi ini diperoleh dari lokasi kejadian, yang melibatkan observasi, catatan di lokasi, dan wawancara di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan. Sumber data utama berasal dari

1. Wakil Kepala Sekolah
2. Guru

2. Data Sekunder

Munawaroh (2012) mengartikan data sekunder sebagai informasi yang telah dihimpun, diolah, dan dipublikasikan oleh peneliti lain. Artinya, data sekunder terdiri dari informasi yang telah diolah menjadi naskah. Dalam sebuah penelitian, data sekunder digunakan sebagai sumber informasi yang berasal dari data atau informasi yang telah diolah oleh orang lain, yang

berfungsi untuk membantu peneliti dalam memahami atau mendukung temuan yang ditemukan dalam penelitiannya.

3.5. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data menjadi bagian penting pada setiap kajian kualitatif sebab desain penelitiannya memerlukan perhatian dan kejelian dalam mengidentifikasi sumber masalah. Menurut Sutopo (2002), dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan datanya dilakukan secara interaktif dan noninteraktif. Informasi yang diperoleh dari para informan akan diperinci dan diperkaya melalui beberapa kegiatan berikut:

1. Observasi

Kegiatan ini dilaksanakan peneliti melalui pengamatan terhadap kegiatan-kegiatan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

2. Wawancara

Wawancara merupakan upaya penghimpunan data untuk memperkuat data, mendapatkan pendapat, dan menilai pandangan subjek terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Moelong (2010) menjelaskan wawancara ialah percakapan bersifat interaktif yang terjadi antara pewawancara dan narasumber. Dalam interaksi ini, pewawancara berperan sebagai orang yang mengajukan pertanyaan, sedangkan narasumber memiliki tugas untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut. Wawancara menjadi salah satu metode efektif guna memperoleh informasi dari narasumber dan memahami lebih dalam mengenai pandangan dan pengalaman mereka terkait dengan topik penelitian.

Pada studi ini, wawancara dilakukan secara individual, di mana peneliti menjadi informan utama. Wawancara ini memiliki tujuan utama untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fokus penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut, wawancara dilakukan secara berkelanjutan, artinya proses wawancara tidak hanya dilakukan sekali tetapi dapat berlangsung dalam beberapa sesi. Dalam beberapa situasi tertentu,

wawancara dapat diulang-ulang untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh cukup komprehensif dan akurat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendalami aspek-aspek tertentu dan mendapatkan wawasan yang lebih mendalam terkait dengan topik penelitian.

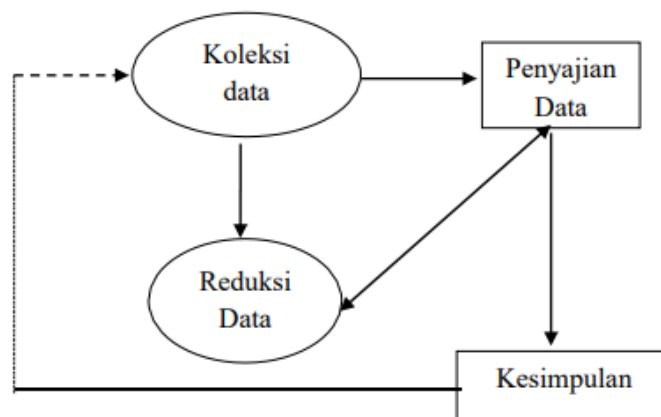
Beberapa tahapan langkah yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu: 1) Mempersiapkan pertanyaan yang ditanyakan ke kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan dewan guru. 2) Menyusun pertanyaan dilakukan sebelum bertemu dengan responden yang akan diwawancarai. 3) Melaksanakan wawancara dilakukan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan kebutuhan. 4) Mengumpulkan hasil wawancara untuk selanjutnya diolah dalam tahap analisis.

3. Dokumentasi

Dokumentasi pada studi ini bertujuan guna menambah data yang diperlukan oleh peneliti. Studi dokumentasi dianggap sebagai metode tambahan guna melengkapi informasi yang sudah dikumpulkan melalui dua metode sebelumnya. Data dokumentasi pada studi ini yaitu gambaran situasi di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif berbeda dengan metode analisis lainnya. Proses analisis data dengan menghimpun data dan membentuk konsep-konsep berdasarkan pandangan para ahli. Sejak awal, peneliti mengumpulkan dan mengidentifikasi pola perilaku, memberikan penjelasan, mengkonfirmasi informasi yang mungkin muncul, merinci alur klausul, dan mencatat pola keteraturan. Berdasarkan penjelasan tersebut, studi ini menerapkan teknik analisis data dari Miles dan Huberman, sebagaimana diuraikan dalam karya Sugiyono (2005:24), yang meliputi beberapa tahapan yaitu:



(Gambar 3.2 Analisis data kualitatif miles dan huberman Prof sugiyono, 2005)

1. Reduksi Data

Miles (1992) menyampaikan reduksi data merupakan suatu proses dalam penelitian kualitatif yang mencakup kegiatan pemilihan, penyederhanaan, abstraksi, dan pengubahan data mentah dari catatan tertulis. Proses ini berlangsung secara berkelanjutan sepanjang proyek penelitian kualitatif. Dilakukannya langkah-langkah reduksi data saat peneliti membuat keputusan terkait kerangka konsep, permasalahan, dan metode pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data ini dilakukan dengan membuat ringkasan, memberikan kode, menelusuri tema, serta membuat partisi dan memo. Reduksi data dilakukan dari proses pengumpulan data di lapangan hingga pembuatan laporan akhir. Setelah mendapatkan semua data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk berbagai format, seperti tabel, gambar, dan deskripsi. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam memahami suatu peristiwa serta langkah-langkah yang diambil dalam menghadapi situasi tersebut. Melalui penyajian data yang beragam ini, peneliti berupaya untuk memberikan gambaran terkait kejadian dan fenomena tertentu secara jelas sehingga pembaca akan lebih mudah memahami informasi yang

disampaikan oleh peneliti. Selain itu, penyajian data ini dimaksudkan untuk mengubah informasi yang telah dikumpulkan dan direduksi menjadi data yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan penelitian.

3. Kesimpulan

Data yang terkumpul dari proses observasi, wawancara, dan studi dokumentasi umumnya berupa kata-kata. Pada tahap kesimpulan ini, data penelitian akan disimpulkan untuk memberikan gambaran menyeluruh dari situasi atau fenomena yang menjadi fokus penelitian.

Untuk memastikan hasil kajian dan menjaga orisinalitas penelitian, peneliti mengikuti standar keabsahan data. Pada penelitian kualitatif, peneliti melakukan pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data Penelitian

4.1.1 Profil SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

1. Identitas Sekolah			
1	Nama Sekolah	:	SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan
2	NPSN	:	10208060
3	Jenjang Pendidikan	:	SMP
4	Status Sekolah	:	SMP
5	Alamat Sekolah	:	Jl.Trans Sumatera Bukittinggi-Padang Sidempuan No.25
	Kode Pos	:	22976
	Kelurahan	:	Kel. Gunung Tua
	Kecamatan	:	Panyabungan
	Kabupaten/Kota	:	Mandailing Natal
	Provinsi	:	Sumatera Utara
2. Data Pelengkap			
6	SK Pendirian Sekolah	:	0018/C/KEP
7	Tanggal SK Pendirian	:	1983-04-23
8	Status Kepemilikan	:	Yayasan
9	SK Izin Operasional	:	0336/105/A
10	Tgl SK Izin Operasional	:	1993-07-24
11	Luas Tanah Milik (m ²)	:	3927
3. Data Lainnya			
12	Operator Pendataan	:	Khoiriah
13	Akreditasi	:	B
14	Kurikulum	:	Kurikulum Merdeka

Visi	Berakhlak mulia, Cerdas, Terampil, dan mandiri
Misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Kegiatan dan Pembiasaan Keagamaan 2. Menciptakan Kehidupan Islami 3. Mengembangkan Kurikulum 4. Mengembangkan Proses Pembelajaran 5. mengembangkan Penilaian 6. Merencanakan Induk Pengembangan Fasilitas Sekolah 7. Meningkatkan Kualitas Lulusan

	<ol style="list-style-type: none"> 8. Meningkatkan Program MMBS 9. Mengembangkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan 10. Melaksanakan kegiatan Ekstrakurikuler 11. Mengembangkan Program Keterampilan 12. Mengembangkan Kewirausahaan
<p>Tujuan Sekolah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membiasakan peribadahan yang benar berlandaskan Akhlakul Karimah 2. Menciptakan Iklim Sekolah yang Islami secara Fisik dan Mental 3. Menyusun kurikulum dengan visi, misi dan tujuan yang sesuai dengan perkembangan / tuntutan pendidikan modern 4. Menyusun silabus dan RPP untuk semua mata pelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. 5. Menyusun sistem penilaian pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. 6. Memiliki fasilitas sekolah yang lengkap, baik untuk keperluan pembelajaran maupun sistem administrasi sekolah, sesuai dengan Standar Pelayanan Mutu Sekolah. 7. Meningkatkan nilai Ujian Nasional dan Ujian Sekolah setiap tahunnya 8. Menyusun MBS yang mencakup seluruh kegiatan, termasuk administrasi, pembelajaran, dan penilaian. 9. Membentuk siswa yang memiliki potensi kecerdasan, keterampilan, kewirausahaan, dan kemandirian dengan berlandaskan akhlakul karimah. 11. Membentuk pendidik yang berintegritas tinggi dan mumpuni dalam menghasilkan lulusan yang unggul 12. Membentuk tenaga pendidik yang handal dan berintegritas tinggi untuk melayani kepentingan pendidikan di sekolah 13. Mewujudkan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat

	<p>membentuk karakter kader bangsa yang tangguh dan potensial</p> <p>14. Mewujudkan siswa yang terampil dalam berbagai bidang sehingga memiliki modal dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>15. Mewujudkan pelaksanaan kegiatan baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler yang dapat memberikan bekal untuk berwirausaha</p>
--	---

(Tabel 4.1 Profil Sekolah)

4.1.2 Gambaran Umum Tentang SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

Pendidik dan staf kependidikan memegang peranan yang krusial dalam menjalankan proses pendidikan di lingkungan sekolah. Mereka diharapkan memiliki kualifikasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan, serta menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kualitas suatu sekolah dapat diukur dari kemampuan guru dan tenaga kependidikan untuk memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tabel data mengenai tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 31 disajikan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2

Jumlah Tenaga Pendidik

No	Nama	Agama	Pendidikan	Jabatan	Status
1	Syahrial Alamsyah	Islam	S1	Kasek	GTY
2	Pepliana Harahap	Islam	S1	Wakasek/ Guru	GTY
3	Dahlana	Islam	S1	Guru	GTY
4	Aldi Halomoan	Islam	S1	Guru	GTT
5	Ahmad Hidayat	Islam	S1	Guru	GTY
6	Ahmad Zulfandi	Islam	S1	Guru	GTT
7	Akhyaruddin	Islam	S1	Guru	GTY
8	Ali Hakim	Islam	S1	Guru	GTY
9	Anni Zahria	Islam	S1	Guru	GTY

10	Dian Iskandar	Islam	S1	Guru	GTY
11	Kasimah	Islam	S1	Guru	GTY
12	Irwan Manalu	Islam	S1	Guru	GTT
13	Ade Lewis	Islam	S1	Guru	GTY
14	Yudha Pratama	Islam	S1	Guru	GTY
15	Aswin Syahputra	Islam	S1	Guru	GTT
16	Winanda	Islam	S1	Guru	GTT

Data dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan berjumlah 9 orang meliputi 1 kepala sekolah, 10 orang Guru tetap dan 5 orang guru tidak tetap.

Tabel 4.3
Jumlah Siswa 3 Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Jumlah Robel	Jumlah Siswa
2021-2022	10	287
2022-2023	11	304
2023-2024	12	356

Dari data yang diperoleh, jumlah siswa SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan selama tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Sarana dan prasarana dianggap penting dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran. SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan dapat dikatakan memiliki fasilitas dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung tugas dan pekerjaan guru serta pegawai, sebagaimana tergambar pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Sarana dan Prasarana SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

No	Nama	Jumlah	Kondisi	Kepemilikan
1	Gedung/Ruang Kelas			
	Kelas VII	4 Ruang	Baik	Milik sendiri
	Kelas VIII	4 Ruang	Baik	Milik sendiri
	Kelas IX	4 Ruang	Baik	Milik sendiri

2	Gedung/Ruang Kantor			
	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang	Baik	Milik sendiri
	Ruang Tata Usaha	1 Ruang	Baik	Milik sendiri
	Ruang Perpustakaan	1 Ruang	Baik	Milik sendiri
3.	Gedung/Ruang Praktek			
	Laboratorium	1 Ruang	Baik	Milik sendiri
	Masjid	1 Ruang	Baik	Milik sendiri

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Bagaimana Kepala Sekolah Mengatur Terhadap Manajemen Tenaga Pendidikan

Proses meningkatkan mutu sekolah memerlukan peran aktif kepala sekolah dalam merencanakan kemajuan pendidikan di bawah kepemimpinannya. Salah satu aspek penting dalam perencanaan tersebut adalah perencanaan tenaga pendidik. Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan telah melakukan perencanaan tenaga pendidik sebagai langkah pertama. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk memastikan bahwa penetapan jumlah dan kualitas guru di setiap formasi dan pada periode tertentu secara akurat mencerminkan tugas lembaga pendidikan.

Hasil wawancara peneliti bersama Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan tentang perencanaan guru yang disusun, yaitu:

“Dalam perencanaan tenaga pendidik, tahapan awal yang dilakukan adalah identifikasi dan analisis pekerjaan, tugas, dan jabatan yang mendesak untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dan penempatan posisi berjalan tanpa adanya kesalahan. Setelah menetapkan kebutuhan guru, dilakukan langkah selanjutnya yaitu melakukan rekrutmen untuk menarik calon-calon guru. Proses rekrutmen ini dilakukan untuk mendapatkan individu yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan untuk mengisi jabatan yang kosong. Rekrutmen adalah rangkaian langkah guna menyusun komponen tenaga pendidik secara seimbang berdasarkan kebutuhan pelaksanaan tugas pendidikan melalui proses seleksi. Proses ini sebagai lanjutan dari kegiatan sebelumnya, yang dilaksanakan melalui beberapa tahapan yaitu: 1) menyebarluaskan pengumuman: yang mencakup informasi tentang kebutuhan tenaga pendidik dengan berbagai jenis dan kualifikasi, serta persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan. 2) membuka pendaftaran: tahapan ini dilakukan dengan maksud untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik

memenuhi persyaratan untuk mengikuti seleksi lebih lanjut. 3) Menseleksi berkas: tujuannya untuk menyaring calon yang memenuhi syarat. Tahapan-tahapan ini dilakukan untuk memastikan bahwa guru yang direkrut sesuai kebutuhan sekolah dan memiliki kualifikasi sebagaimana yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Penyelenggaraan pengujian berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dengan menggunakan teknik-teknik atau metode-metode tertentu. Tahap selanjutnya yaitu pengumuman melalui berbagai media elektronik dan cetak untuk menginformasikan mengenai rekrutmen tersebut. Setelah itu, dengan adanya banyak pelamar yang mendaftar, dilakukan seleksi calon guru melalui tes tertulis, lisan, dan praktik. Tujuan dari tahapan ini untuk memastikan bahwa perekrutan tenaga pendidik dapat memenuhi klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan sesuai dengan standarnya”. (Kepsek/ 12 Desember 2023).

Penjelasan kepala sekolah di atas menunjukkan bahwa perencanaan tenaga pendidik dilaksanakan bersama wakil kepala sekolah, khususnya terkait penerimaan tenaga pendidik yang berstatus honorer. SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan, sebuah sekolah swasta, tenaga pendidik dengan status honorer mendapatkan gaji dari dana BOS.

Pengelolaan tenaga pendidik

“Perencanaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui serangkaian tahapan, di mana proses rekrutmen ditujukan untuk menarik, mengundang, dan menemukan individu yang sesuai dengan kualifikasi jabatan tertentu. Proses rekrutmen ini merupakan upaya untuk mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik dan memilih yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi tertentu. Rekrutmen dilakukan dengan teliti sesuai kebutuhan sekolah. Kemudian, ada proses penyeleksian, yaitu tahap pemilihan kandidat terbaik dari hasil rekrutmen. Proses seleksi bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat yang terbaik. Setelah melalui berbagai kegiatan seleksi, beberapa tahapan yang dilakukan untuk menyaring dan memilih kandidat guru melalui beberapa tahapan yaitu: tes tertulis, wawancara lisan, dan uji praktik guna memastikan bahwa penerimaan tersebut berdasarkan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Semua kegiatan seleksi ini harus dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Setelah calon pendidik dipilih secara resmi menjadi bagian dari organisasi, belum tentu mereka dapat langsung memulai pekerjaan. Ada beberapa tahapan yang harus mereka lalui sebelum dapat aktif bekerja. Dalam menghadapi lingkungan dan situasi baru, pendidik baru memerlukan proses penyesuaian, yang umumnya disebut sebagai

orientasi. Tujuan dari orientasi ini adalah memperkenalkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan organisasi, sehingga mereka mampu beradaptasi dan memberikan kinerja yang optimal. Proses pengenalan ini biasanya dilakukan melalui kegiatan sosialisasi. Selain itu, penempatan merupakan proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi, termasuk penentuan jabatan, tanggung jawab, dan tugas-tugas yang akan diemban. (Kepsek/ 12 Desember 2023).

Informasi yang diperoleh dari interview peneliti bersama Staf Tata Usaha tentang perencanaan yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah terhadap tenaga pendidik yaitu:

“Rekrutmen tenaga pendidik adalah serangkaian upaya untuk mendapatkan individu yang dapat mengisi posisi tertentu yang masih kosong di lembaga pendidikan. Proses ini dimaksudkan untuk menyusun komponen tenaga pendidik sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas pendidikan melalui proses seleksi.” (Tu/ 13 Desember 2023).

Wawancara peneliti bersama Tenaga Pendidik, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Sekolah dalam sesi ini, yaitu:

“Dalam proses perekrutan, Kepala Sekolah melakukan serangkaian tahapan untuk menarik, mengundang, dan menemukan individu yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk menempati posisi tertentu dalam organisasi. Selanjutnya, proses seleksi dilakukan untuk memilih kandidat terbaik dari hasil rekrutmen. Proses seleksi yaitu berbagai aktivitas dengan tujuan menyaring dan menentukan tenaga pendidik yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu. Beberapa kegiatan umum yang digunakan dalam seleksi tenaga pendidik ini meliputi tes lisan dan praktik, di mana tes tersebut dirancang untuk memastikan bahwa penerimaan tenaga pendidik sesuai klasifikasi dan kualifikasi dari lembaga pendidikan.” (kepsek/12 Desember 2023)

Hasil wawancara menunjukkan perencanaan tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah melalui beberapa tahapan penting. Proses perencanaan dimulai dengan identifikasi atau analisis secara cermat terhadap jenis pekerjaan, tugas, serta jabatan yang mendesak, yang dimaksudkan untuk menghindari potensi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan posisi. Selanjutnya, dilakukan tahapan berikutnya adalah pelaksanaan rekrutmen. Tahapan ini dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai kebutuhan

dan kriteria dari lembaga pendidikan. Dengan demikian, perencanaan menjadi dasar untuk langkah-langkah selanjutnya guna memastikan kesuksesan perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai kebutuhan sekolah. Proses perekrutan tenaga pendidik dilakukan dengan tujuan guna memperoleh individu yang dianggap tepat guna mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Pada dasarnya, tujuan dari proses perekrutan ini untuk menyusun komponen tenaga pendidik secara seimbang berdasarkan tuntutan pelaksanaan tugas guru melalui proses penyeleksian.

Pengorganisasian merupakan proses kerjasama oleh beberapa orang yang dimaksudkan guna menyelesaikan tugas-tugas, mengklasifikasikan orang, aktivitas, dan alat pada struktur organisasi berdasarkan fungsi tertentu. Proses pengorganisasian meliputi pembagian kerja yang telah direncanakan untuk dikerjakan oleh anggota kelompok kerja, penetapan hubungan yang efektif antar pekerjaan, dan penyediaan lingkungan serta fasilitas kerja yang memadai. Pengorganisasian bertujuan untuk memastikan agar anggota organisasi dapat bekerja secara efisien dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Wawancara peneliti bersama Kepala sekolah tentang Pengorganisasian tenaga pendidik, menunjukkan bahwa:

“Proses pengorganisasian dilakukan dengan menyusun dan membentuk hubungan kerja antar anggota dalam organisasi, yang ditujukan untuk menciptakan kesatuan usaha dalam mencapai tujuan bersama. Pengorganisasian merupakan proses kerjasama oleh beberapa orang yang dimaksudkan guna menyelesaikan tugas-tugas, mengklasifikasikan orang, aktivitas, dan alat pada struktur organisasi berdasarkan fungsi tertentu. Dengan kata lain, pengorganisasian melalui proses pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara efisien untuk memastikan terciptanya struktur organisasi yang efektif.” (kepsek/12 Desember 2023)

Pengorganisasian tenaga pendidik di sekolah ini berjalan dengan baik, sebagaimana yang ditemukan dalam hasil penelitian ini. Struktur pekerjaan di setiap unit sekolah pada dasarnya seragam, terutama dalam penyelenggaraan administrasi sekolah sesuai struktur organisasi di setiap unitnya. Meskipun

demikian, ketika berurusan dengan tugas guru atau tugas tenaga kependidikan, di mana setiap individu dituntut mampu beradaptasi dengan tugas pokok yang harus dikerjakannya.

Wawancara peneliti bersama wakil kepala tentang pengorganisasian tenaga pendidik, menunjukkan bahwa:

“Memiliki struktur organisasi lini dan staf berarti pemimpin tertinggi dalam organisasi memberikan tanggung jawab dan keputusan kepada unit organisasi yang ada dibawahnya, khususnya terkait dengan suatu bidang pekerjaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengorganisasian, yang merupakan salah satu fungsi dalam administrasi dan manajemen, dilakukan secara organik. Ini berarti proses tersebut dilakukan secara teratur dan sistematis, melibatkan pengelompokan orang, alat, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk membentuk struktur organisasi yang fungsional. Hasil dari pengorganisasian adalah pembentukan suatu organisasi yang dapat beroperasi sebagai satu kesatuan. Ini menciptakan kerangka kerja yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Selama proses pengorganisasian dilakukan pembuatan dan pembentukan hubungan kerja antar anggota kepengurusan di organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai kesatuan usaha guna mencapai tujuan tertentu.” (wakepsek/ 12 Desember 2023)

SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan telah merancang struktur tugas untuk setiap unit kerja dan organisasinya. Posisi, tanggung jawab, dan wewenang di setiap kelompok sangat terkait dengan struktur dan dibatasi oleh peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja yang didasarkan pada wewenang dan tanggung jawab tersebut akan menunjukkan pola tertentu sebagai mekanisme kerja. Dengan melakukan pemerincian pekerjaan, pembagian tugas, penyatuan pekerjaan, koordinasi tugas, dan pemantauan (melalui pengambilan upaya-upaya penyesuaian untuk meningkatkan efektivitas), pengorganisasian tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Kepala sekolah menunjukkan antusiasme dan kemampuan yang baik dalam melakukan pengawasan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa:

“Kepala Sekolah menyatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan dilakukan berdasarkan perencanaan yang

ditetapkan dalam rapat kerja, meliputi kegiatan rutin dan insidental. Kepala sekolah menjelaskan bahwa salah satu aspek dari pelaksanaan ini adalah penyelenggaraan orientasi sebagai metode pengarahan. Dalam orientasi ini, informasi yang diperlukan untuk kelancaran kegiatan disampaikan kepada seluruh staf. Orientasi tersebut khususnya ditujukan kepada pegawai baru dengan tujuan memperkenalkan mereka pada lingkungan kerja dan memberikan solusi terhadap potensi masalah yang mungkin dihadapi selama menjalankan tugas mereka.” (kepsek/12 Desember 2023)

Pelaksanaan rencana di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan memiliki fungsi dan peran khusus yaitu memberikan arahan, bimbingan, dan komunikasi. Memberikan arahan dilakukan dengan memberikan instruksi kepada anggota untuk memahami tujuan dan tugas yang harus dijalankan. Fungsi memberikan bimbingan berfokus pada panduan dan dukungan kepada anggota agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Sementara itu, fungsi komunikasi melalui pertukaran informasi antara kepala sekolah, guru, dan staf. Selain itu, pelaksanaan rencana merupakan upaya aktif dalam mewujudkan perencanaan dengan memberikan arahan dan motivasi ke semua anggota di setiap kegiatan sekolah. Proses pelaksanaan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan mencakup memberikan arahan secara jelas dan motivasi agar setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian motivasi ini untuk mendorong anggota agar terus meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Wawancara dengan guru menunjukkan hasil berikut:

“Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan dilakukan sesuai dengan perencanaan rapat kerja kepala sekolah, dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Peningkatan kualitas tersebut diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap prestasi siswa. Dalam konteks delegasi wewenang, kepala sekolah melakukan pendelegasian sebagian wewenangnya kepada bawahan untuk memastikan pelaksanaan tugas yang efektif. Komunikasi memainkan peran kunci dalam mendukung efektivitas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan manajerial di sekolah. Kepala sekolah secara aktif menjalankan perencanaan berdasarkan program kerja, melalui proses pembinaan dan pelatihan guru secara rutin agar dapat meningkatkan kualitas mereka.” (Gr/ 14 Desember 2023)

Jawaban di atas menggambarkan bahwa di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan, pelaksanaan rencana guru diselaraskan dengan hasil perencanaan dari rapat kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, dengan harapan peningkatan kualitas tersebut akan memberikan dampak positif pada prestasi tenaga pendidik. Dengan demikian, peningkatan prestasi tenaga pendidik diharapkan juga akan berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa.

Dalam pelaksanaan rencana guru, kepala sekolah menjalankannya sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan saat rapat kerja. Tahapan yang dilakukan yaitu pelaksanaan orientasi, yaitu suatu metode pengarahan dengan menyediakan informasi yang diperlukan untuk memastikan kelancaran kegiatan. Orientasi ditujukan kepada pegawai baru yang bermaksud untuk memperkenalkan mereka dan memberikan solusi jika timbul suatu permasalahan. Pendelegasian wewenang, di mana kepala sekolah memberikan sebagian dari kewenangannya kepada bawahan. Komunikasi juga memegang peran penting dalam mendukung pelaksanaan rencana, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan manajerial.

Para pengawas pendidikan perlu memiliki keterampilan analisis untuk mengevaluasi situasi pengajaran dan mengidentifikasi akar penyebab masalah kinerja. Dengan tingkat keahlian tertentu, mereka diharapkan dapat menggunakan berbagai alat pengumpulan data khusus yang digunakan dalam bidang pengawasan pendidikan. Keterampilan pemrosesan data menjadi sangat penting bagi mereka untuk dapat mengembangkan sarana baru, metode, dan materi ajar secara konstruktif. Mereka harus mengetahui cara guru belajar untuk mengajar, dan mereka harus mampu mengajari dan mengarahkan guru tentang cara mengajar yang efektif, serta mereka perlu memiliki kemampuan dalam menilai.

Hasil wawancara peneliti bersama kepala sekolah tentang pengawasan tenaga pendidik, yaitu:

“Untuk memastikan pelaksanaan kinerja tenaga pendidik berjalan efektif dan efisien, kepala sekolah dan staf sekolah di sekolah ini mengambil langkah-langkah berupa: (a) petugas keamanan melakukan patroli rutin di seluruh area sekolah untuk mengawasi tempat-tempat yang berpotensi menjadi rawan, (b) pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik menjadi tanggung jawab bersama dari pengelola lembaga pendidikan. Kepala sekolah bertindak sebagai pengawas yang terus-

menerus mengamati kinerja tenaga pendidik guna mencapai visi dan misi sekolah. Selain tanggung jawab kepala sekolah dalam pengawasan tenaga pendidik, wakil kepala sekolah juga berperan aktif dalam manajemen sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam menjalankan peran dan fungsi mereka sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut. Pengawasan dilakukan untuk memberikan panduan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan program-program pendidikan. Proses pengawasan memungkinkan penilaian kinerja tenaga pendidik, apakah meningkat atau menurun. Meskipun berbagai lembaga terlibat dalam pengawasan, yang paling aktif adalah Departemen Pendidikan di tingkat Provinsi dan Pusat, serta Dinas Pendidikan. Selain itu, ada juga pengawasan terhadap persiapan yang dilakukan oleh tenaga pendidik, yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang berbeda.” (kepsek/12 Desember 2023).

Wawancara peneliti bersama guru tentang pengawasan atas kinerja tenaga pendidik, adapun jawaban dari beliau adalah:

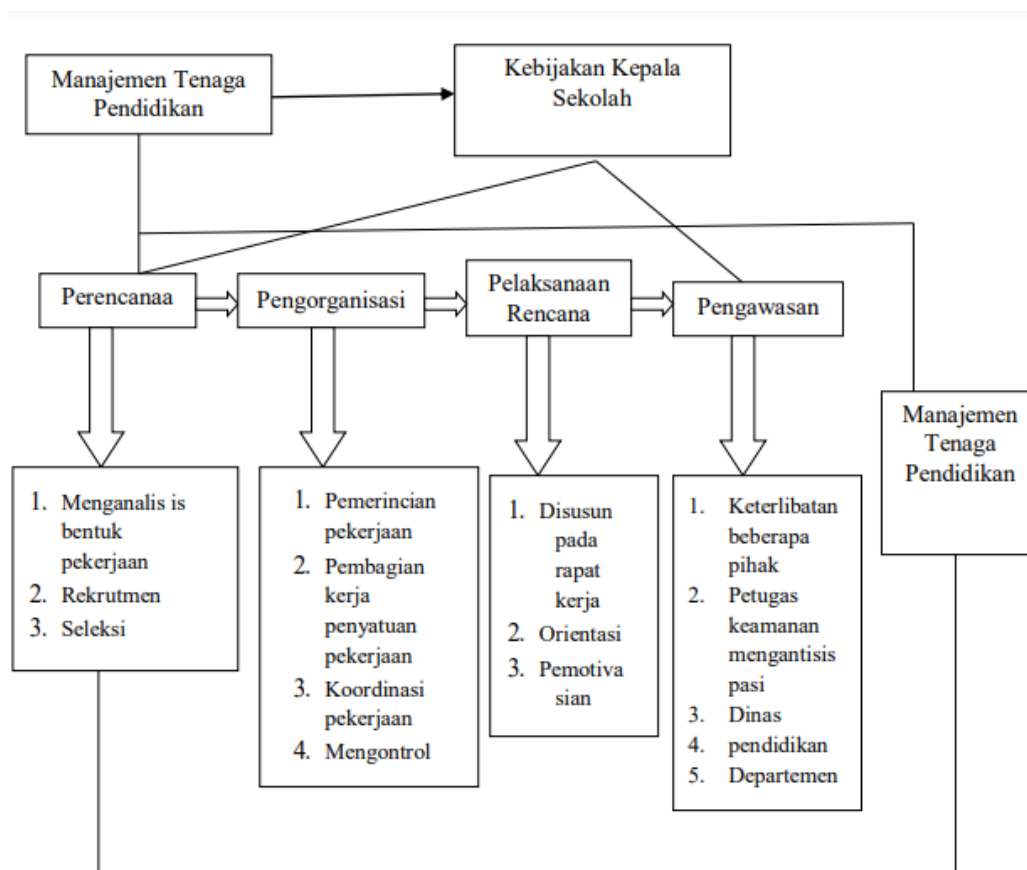
“Pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik dilakukan secara rutin oleh pihak sekolah, yang terlihat dari pelaksanaan rapat tenaga pendidik setidaknya sekali dalam tiga bulan yang dipimpin oleh kepala sekolah. Rapat tersebut difokuskan pada evaluasi kinerja tenaga pendidik sebagai indikator utama kualitas sekolah. Selain dari tanggung jawab kepala sekolah, pengawas sekolah dari dinas pendidikan di Binjai juga berperan aktif dalam mengawasi kinerja guru. Fokus utama dalam pengawasan oleh dinas pendidikan adalah terkait persiapan dan kelayakan Rencana Program Pembelajaran (RPP), serta kesesuaian dengan silabus yang dijabarkan dalam RPP tersebut. Meskipun demikian, aspek-aspek terkait pengawasan administrasi sekolah di luar pemahaman saya tidak dijabarkan lebih lanjut.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwa pengawasan yang secara rutin dilakukan oleh pihak sekolah melibatkan pengawas yang berasal dari tenaga pendidik. Penjelasan tentang keterlibatan pengawas dalam pengawasan terhadap tenaga pendidik ini dapat ditemukan dalam hasil wawancara bersama tenaga pendidik terkait bidang studi agama yaitu:

“Pengawasan terhadap tenaga pendidik di sekolah ini berjalan dengan efektif. Kepala sekolah dan Wakil Kepala sekolah secara rutin melakukan monitoring terhadap kegiatan tenaga pendidik di dalam kelas dan di kantor dewan guru, terutama saat mereka menyiapkan sarana dan alat peraga untuk bidang studi tertentu. Selain itu, peran Departemen Pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Banyak program yang diinisiasi oleh kepala sekolah dan

pengawas untuk meningkatkan kembali kinerja tenaga pendidik yang mengalami penurunan. Tenaga pendidik secara rutin mengikuti berbagai pelatihan seperti seminar, workshop, dan kegiatan pelatihan lainnya. Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik bertujuan utama untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan yang mungkin dihadapi dalam mengimplementasikan program-program yang sedang berlangsung.” (Gr/ 14 Desember 2023)

Dari hasil pengamatan peneliti, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan lembaga pendidikan lainnya terbukti efektif. Kebijakan yang mengedepankan kerja sama dengan lembaga lain untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah langkah yang positif yang diimplementasikan oleh kepala sekolah.



Gambar 4.2 konsep manajemen tenaga pendidik SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

Berdasarkan peta konsep tersebut, kepala sekolah dalam menjalankan proses perencanaan melalui beberapa tahapan. Pertama, menganalisis bentuk

pekerjaan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik. Setelah itu, melalui proses rekrutmen, calon-calon tenaga pendidik diidentifikasi dan dipilih melalui seleksi yang ketat. Setelah diterima, calon-calon tersebut menjalani orientasi agar dapat lebih memahami lingkungan kerja dan tugas mereka. Dalam pengorganisasian, pemerincian pekerjaan dilakukan dengan jelas, tugas dibagi, pekerjaan disatukan, koordinasi dilakukan, dan proses monitoring dijalankan untuk mencapai kinerja yang optimal dan efisien. Pelaksanaan rencana dilakukan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat dalam rapat kerja, dan orientasi atau penempatan berperan penting dalam memastikan integrasi yang baik. Pemotivasian, pembinaan, dan pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik terus berkembang dan berkinerja baik. Keseluruhan proses ini diarahkan pada tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kemudian, dalam mengawasi tenaga pendidik, dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk pengawas internal yang berasal dari kalangan tenaga pendidik di sekolah, serta pengawas eksternal dari Dinas Pendidikan.

4.2.2 Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

Pendidikan adalah suatu proses di mana individu mengalami pengembangan pemahaman dalam berbagai disiplin ilmu. Setiap disiplin ilmu memiliki karakteristik uniknya, sehingga diperlukan suatu pedoman atau acuan sebagai panduan dalam proses pembelajaran. Pedoman ini dikenal sebagai kurikulum. Dalam konteks sistem pendidikan, kurikulum menjadi komponen yang sangat penting karena berfungsi sebagai panduan utama dalam menyelenggarakan proses belajar-mengajar. Kurikulum menetapkan struktur, materi, dan metode pembelajaran yang akan diterapkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagai pedoman inti, kurikulum membantu membentuk landasan bagi pengembangan dan penyelenggaraan pembelajaran di berbagai tingkatan pendidikan.

Kurikulum merupakan suatu rencana pembelajaran yang merinci mata pelajaran dan kegiatan yang harus dijalani oleh siswa untuk mencapai tingkatan

tertentu dalam suatu sistem pendidikan. Dalam pengertian yang lebih luas, kurikulum mencakup seluruh kegiatan yang dialami dan dijalani oleh peserta didik, baik yang bersifat formal seperti pembelajaran di kelas maupun yang bersifat informal seperti kegiatan di luar kelas. Tujuan dari kurikulum adalah untuk mencapai sasaran pendidikan, yang melibatkan pengembangan pemahaman, keterampilan, dan sikap siswa. Dengan kata lain, kurikulum bukan hanya mengatur materi pelajaran, tetapi juga berbagai aspek pengalaman belajar yang membentuk perkembangan holistik peserta didik (Mulyasa, 2009 :85).

Suryosubroto (2004) menjelaskan Kurikulum merupakan keseluruhan pengalaman pendidikan yang disediakan oleh sekolah bagi seluruh siswanya, baik yang terjadi di dalam ruang kelas maupun di luar lingkungan sekolah.

Perkembangan kurikulum di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan mencerminkan hasil dari upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Proses ini dipimpin oleh kepala sekolah, yang menerapkan konsep bahwa kurikulum yang diterapkan merupakan suatu model yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan lapangan. Dengan kata lain, kurikulum disusun dan dikembangkan dengan memperhatikan kondisi dan tuntutan lingkungan sekitar sehingga dapat memberikan pendidikan yang relevan dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Dilihat dari tuntutan kebutuhan saat ini, kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan mengembangkan suatu pendekatan model yang lebih berfokus pada kebutuhan lapangan, di mana kemampuan membaca dan penerapan langsung dalam kehidupan sehari-hari menjadi lebih dominan. Oleh karena itu, kepala sekolah memilih untuk menggunakan manajemen kurikulum yang lebih menekankan pada penyusunan program yang berbasis model. Pendekatan ini memberikan penekanan pada pemberlakuan model dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Model menjadi inti dari suatu kegiatan, karena model tersebut menjadi panduan. Model menciptakan dasar. Dari situlah, model dapat menentukan hasil akhir dari pelaksanaan kegiatan tersebut. Perencanaan strategis merupakan hal penting dalam kerja sama antara kepala sekolah dan para guru untuk mencapai

perbaikan kontinuitas. Melalui kerjasama ini, proses pengambilan keputusan tersebut dapat memperkuat pengelolaan kurikulum melalui implementasi model sekolah.

Penggunaan model manajemen kurikulum merujuk pada penggunaan suatu kerangka atau rencana pengelolaan kurikulum dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. Model ini memberikan landasan yang kokoh untuk mencapai sejumlah tujuan perbaikan dalam sistem pendidikan. Dengan menggunakan model manajemen kurikulum, sekolah dapat menyusun strategi perbaikan yang lebih terarah dan terukur melalui evaluasi yang mendalam terhadap kurikulum yang ada dan identifikasi area perbaikan yang diperlukan. Model ini membantu dalam mengidentifikasi metode pengajaran yang efektif dan memfasilitasi implementasi perubahan yang dapat mempercepat proses pembelajaran. Ini mencakup penyesuaian kurikulum untuk memenuhi kebutuhan siswa dengan lebih baik. Model manajemen kurikulum memungkinkan pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru. Guru dapat diberdayakan melalui pelatihan yang relevan, dukungan kontinu, dan peningkatan keterampilan untuk memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa. manajemen kurikulum juga membantu dalam mengintegrasikan sekolah ke dalam masyarakat. Ini mencakup berbagai program dan inisiatif yang melibatkan partisipasi orang tua, pemangku kepentingan lokal, dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan efektivitas sekolah.

Kualitas hasil dari proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kurikulum dan efektivitas pelaksanaannya. Kurikulum perlu disusun dengan memperhatikan nilai-nilai dan tujuan nasional. Kurikulum sekolah menengah dirancang sebagai rangkaian pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa dari sekolah dasar, dengan perhatian khusus pada pembentukan pola pikir dan minat siswa. Model kurikulum ini disesuaikan dengan realitas lapangan. Karena sekolah dasar memiliki peran penting dalam membekali siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya, kepala sekolah dan guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum ini.

Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (2005), dalam pembelajaran harus dilakukan dengan mengacu pada kurikulum yang berlaku, di mana penilaian pencapaian tujuan oleh siswa sebagai tolok ukurnya. Oleh karena itu, strategi perlu dikembangkan untuk memastikan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru diharapkan terus meningkatkan strategi ini, seperti melalui pelaksanaan penelitian tindakan kelas. Manajemen pendidikan memiliki aspek khusus yang disebut manajemen kurikulum, yang meliputi beberapa kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses belajar mengajar untuk mencapai efektivitas. Manajemen kurikulum adalah serangkaian program yang terencana, di mana pelaksanaannya ditujukan untuk memudahkan guru dan siswa dalam pembelajaran. Rangkaian kegiatannya meliputi pembagian tugas guru, penyusunan jadwal pelajaran, pembagian rombongan belajar, pencatatan kehadiran guru dan siswa, penentuan kegiatan ekstrakurikuler, pembuatan daftar nilai, dan penjadwalan waktu ujian.

4.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah dapat berperan sebagai pendidik dan motivator. Dalam kepemimpinannya, seorang kepala sekolah bertanggung jawab untuk menerapkan visi dan misi sekolah, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah tersebut difokuskan untuk meningkatkan kinerja dewan guru dengan harapan mencapai peningkatan kualitas pendidikan di masa depan. Dalam teori manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menjalankan peran multifungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM). Dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah dituntut memiliki keterampilan dan pengetahuan yang komprehensif agar dapat efektif mengelola sekolah dalam menghadapi berbagai tantangan.

1) Kepala Sekolah sebagai Pendidik

Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merancang strategi yang efektif guna meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan metode atau pendekatan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensi para pendidik di lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kinerja para anggotanya, melalui pemberian arahan atau panduan kepada seluruh anggota sekolah, sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas mengenai visi, misi, dan tujuan sekolah. Dukungan terhadap tenaga pendidik juga merupakan aspek penting. Kepala sekolah perlu memberikan bimbingan, motivasi, dan sarana yang diperlukan agar para pendidik dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif dan penuh dedikasi. Selain itu, implementasi model pembelajaran yang menarik seperti team teaching dan moving class dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Program akselerasi untuk siswa yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata juga perlu diterapkan guna memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan tantangan sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan menggabungkan semua upaya ini, kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, mendukung perkembangan staf pendidikan, dan memberikan pengalaman pembelajaran yang optimal bagi semua siswa di sekolahnya.

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam menjalankan tanggung jawabnya, kepala sekolah harus merancang strategi yang efektif untuk memberikan dukungan dan pemberdayaan kepada tenaga kependidikan melalui kerja sama dan kemitraan. Hal ini mencakup memberikan peluang kepada mereka untuk meningkatkan tingkat profesionalisme, yang dapat diwujudkan melalui

berbagai program pengembangan keterampilan, pelatihan, atau sumber daya lainnya. Selain itu, kepala sekolah perlu mendorong partisipasi aktif dari seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah. Ini bisa melibatkan kolaborasi dalam proyek-proyek inovatif, pertemuan tim, atau kegiatan ekstrakurikuler yang dapat memperkaya pengalaman belajar di sekolah. Dengan melibatkan semua tenaga kependidikan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

3) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Manajemen administratif di lingkungan sekolah, sangat terhubung dengan berbagai kegiatan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya dan proses operasional. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dilengkapi dengan sejumlah keterampilan yang mencakup pengelolaan berbagai aspek utama, yaitu: kurikulum, program tahunan, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, pengarsipan, dan keuangan.

4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Dalam mencapai tujuan pendidikannya, kegiatan inti di sekolah adalah pembelajaran. Oleh karena itu, seluruh aspek organisasi sekolah difokuskan pada pencapaian efisiensi dan efektivitas dalam proses pembelajaran. Ini berarti bahwa semua aktivitas dan struktur di sekolah direncanakan dan dirancang untuk mendukung pencapaian hasil pembelajaran yang optimal. Artinya, setiap elemen dalam lingkungan sekolah, mulai dari kurikulum, metode pengajaran, hingga manajemen administratif, diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pembelajaran siswa. Guru dan staf sekolah didorong untuk berkolaborasi dalam merancang strategi pengajaran yang inovatif, memastikan bahwa materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, dan mengukur hasil pembelajaran secara berkala.

5) Kepala Sekolah sebagai Leader

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki kemampuan memberikan arahan dan pengawasan, meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, membuka saluran komunikasi dua arah, serta melakukan delegasi tugas.

6) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala sekolah perlu mengadopsi strategi yang sesuai untuk membina hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menciptakan ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan contoh teladan kepada semua tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai pemberi motivasi kepada sekolah, kepala sekolah perlu menerapkan strategi yang sesuai untuk memberikan dorongan kepada para tenaga kependidikan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah melalui penataan lingkungan fisik yang nyaman dan mendukung, menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk pembelajaran, menerapkan disiplin yang konsisten, memberikan dorongan positif, memberikan pengakuan atas prestasi, serta menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Dengan menerapkan strategi ini, diharapkan para tenaga kependidikan dapat merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, akhirnya akan berdampak positif pada prestasi dan suasana belajar di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, maka peran Kepala Sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan telah sesuai dengan teori dalam penjelasan sebelumnya. Kepala Sekolah terus berupaya untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan informasi dari wawancara tersebut, memang benar bahwa kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan telah melaksanakan pembinaan terhadap guru melalui kegiatan pelatihan dan seminar, menerapkan kedisiplinan terhadap pendidik dan siswa. Pemberian motivasi kepada pendidik dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja mereka. meningkatkan kinerja. Kepala sekolah memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mulyasa (2007), strategi kepala sekolah dilakukan dengan pembinaan kinerja guru, yaitu: a) pembinaan kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran. Pembinaan kemampuan guru ditujukan untuk mengevaluasi dan memperbaiki berbagai faktor yang mempengaruhi pembelajaran siswa. Ketiga, pembinaan untuk memperbaiki kondisi atau situasi belajar siswa. Dalam proses pembinaan ini, kepala sekolah perlu memahami tahapan proses pengajaran agar bisa memberikan panduan kepada guru-guru, seperti yang dijelaskan oleh Imron (1993). b) Pengawasan terhadap kinerja guru melalui aktivitas pembelajaran adalah strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Melalui supervisi akademik, kepala sekolah dapat memberikan pembinaan yang terarah. Kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru memiliki dampak yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kualitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, tindak lanjut dari kepala sekolah, terutama melalui kegiatan supervisi pengajaran menjadi penting untuk memastikan adanya perbaikan dan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas pengajaran di sekolah. c) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepala sekolah harus mampu mengembangkan kedisiplinan. Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan bimbingan untuk membentuk pola perilaku yang positif, membimbing tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan standar perilaku mereka, dan menggunakan aturan sebagai alat untuk mencapai tujuan peningkatan disiplin dan kinerja guru. d) Pemberian motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para tenaga kependidikan. Untuk mencapai hasil yang optimal, penting untuk memperhatikan dan memahami motivasi individu, karena setiap orang

memiliki dorongan dan kebutuhan yang berbeda. Selain motivasi, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, pemberian pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan kondisi kerja yang baik juga turut mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

Motivasi yang diberikan kepada guru dapat berupa insentif, seperti pemberian reward, beasiswa pendidikan, penugasan, atau promosi berdasarkan kinerja mereka. Guru cenderung lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka jika ada dukungan dan dorongan dari kepala sekolah, baik melalui pembinaan maupun kata-kata penyemangat. Pemberian penghargaan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan, tenaga kependidikan termotivasi untuk mencapai kinerja yang positif dan produktif. Kepala sekolah yang memahami kebutuhan guru dapat memberikan dorongan, seperti kenaikan gaji, pangkat, insentif finansial, piagam, sesuai dengan tugas dan hasil kinerja guru tersebut.

Berdasarkan temuan di lapangan, strategi yang diterapkan oleh Kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini sudah sesuai dengan teori yang telah disampaikan sebelumnya. Namun, pengawasan yang dilakukan oleh Kepala sekolah belum optimal. Meskipun Kepala sekolah terus berupaya meningkatkan kinerja guru dan memperbarui strategi yang telah ada sebelumnya, namun terdapat kendala karena keputusan masih bergantung pada kepala yayasan. Hal ini menyebabkan Kepala sekolah tidak memiliki peran penuh dalam pengambilan keputusan.

Strategi Kepala sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik harus mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh sekolah, termasuk persyaratan lulusan strata 1 dan relevansi latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Namun, dari analisis tabel yang disajikan, terdapat beberapa guru yang belum memenuhi persyaratan tersebut, yang dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru-guru tersebut.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam dunia pendidikan karena kepala sekolah secara langsung terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan di

sekolah. Sebagai seorang profesional yang bertanggung jawab atas manajemen organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu bekerja sama dengan para guru untuk memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa agar tercapainya tujuan dari pendidikan.

Dari hasil wawancara, kesimpulannya bahwa salah satu kendala untuk mengoptimalkan kinerja guru yaitu minimnya sarana dan prasarana, di mana hal tersebut menghambat tercapainya tujuan pendidikan. Kepala sekolah berusaha memotivasi dewan guru untuk lebih aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kepala sekolah juga melakukan pendekatan dan memberikan persuasi kepada para guru mengenai pentingnya profesionalitas guru dalam melakukan pengajaran, di mana sikap tersebut bisa didapat melalui partisipasi aktif mereka dalam MGMP. Upaya tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa para guru memiliki kualitas mengajar yang optimal dan dapat memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Didasarkan pada hasil studi ini terlihat bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin telah memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan. Dengan demikian, penulis membuat beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan dapat dievaluasi berdasarkan kedisiplinan mereka, pertumbuhan jumlah siswa setiap tahunnya, evaluasi kepribadian guru, interaksi dengan komunitas sekolah, penerapan metode pembelajaran termasuk media, serta penggunaan berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan RPP. Para guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan memiliki kualifikasi pendidikan sesuai bidang studi yang mereka ajar. Kepala sekolah terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerja para guru dengan tujuan membuat mereka lebih profesional dalam menjalankan peran sebagai pendidik.
- b. Strategi MBS untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan berfokus pada pembinaan kinerja. Hal ini dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu: partisipasi dalam seminar dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, penerapan disiplin terhadap guru dan murid, serta memberikan motivasi kepada guru dengan memberikan masukan-masukan yang bertujuan meningkatkan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan. Semua upaya ini diarahkan oleh kepala sekolah agar dewan guru lebih terampil dalam memberikan pendidikan yang bermutu.
- c. Peran kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan melibatkan dua aspek yakni menjadi pendidik dan motivator. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan visi dan misi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama

dari peran kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kinerja para guru agar dapat mencapai peningkatan yang lebih baik di masa depan.

- d. Kepala sekolah harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan menjadi lebih inovatif dalam menciptakan inisiatif baru. Tindakan yang direncanakan oleh kepala sekolah dapat menjadi model yang dapat diadopsi oleh sekolah-sekolah lain. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka kepala sekolah dituntut untuk memberikan perhatian terhadap kesejahteraan para guru dan meningkatkan fasilitas pembelajaran.

5.2 Implikasi

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, kepala sekolah menerapkan prinsip EMASLIM, di mana terlihat bahwa kepala sekolah mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif dan karismatik. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah memberikan kebebasan kepada setiap guru untuk mengembangkan kreativitas siswa dalam proses pembelajaran.

Dalam mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan selama masa pembelajaran selama pandemi COVID-19, kepala sekolah melibatkan guru dan staf sekolah. Keterlibatan ini terfokus pada kegiatan perencanaan dan persiapan penyediaan media pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran selama pandemi.

5.3 Saran-Saran

Dengan merujuk pada kesimpulan dan data lapangan, terdapat beberapa saran dari penulis yang ditujukan kepada beberapa pihak terkait dalam peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah guna mengoptimalkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan, diantaranya:

- a. Dalam peran utamanya sebagai pemimpin tertinggi dan contoh teladan bagi para guru di sekolah, sebaiknya kepala sekolah menunjukkan kepemimpinannya dengan bijaksana dan arif terhadap semua guru

yang berada di bawah kepemimpinannya. Kepemimpinan yang baik ini akan menciptakan hubungan yang akrab dan harmonis antara kepala sekolah dan para guru, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja para guru.

- b. Dalam proses penerapan kepemimpinan terhadap para guru di bawahnya, kepala sekolah sebaiknya selalu berusaha mencari pola terbaik untuk mengoptimalkan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan penyusunan program peningkatan kompetensi, pengambilan keputusan, atau penerapan metode yang tepat. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut agar mampu mengarahkan dan membimbing serta membantu dalam pemecahan masalah yang dihadapi para guru, dengan tujuan meningkatkan kompetensi mereka sehingga mampu menjalankan tugas dan kewajiban secara efektif.
- c. Peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di sekolah telah berjalan efektif, yaitu sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pencipta iklim, dan entrepreneur, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis Pascasarjana UMSU*. Medan: UMSU
- Arif Rahman Tanjung, *kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan manajemen berbasis sekolah pada SMA Negeri 1 gunung sindur Bogor*, 1427 H/ 2006 M
- Depdiknas, 2005. *Kurikulum Sebagai Alat Untuk Mencapai Tujuan Pendidikan*, Jakarta: Dirjen, Depdiknas
- Fattah, Nanang. 2006. *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*. Jakarta: PT. indeks
- Fauziah, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Di Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Bogor*. Tesis <http://repository.iiq.ac.id/handle/123456789/253> diakses pada tanggal 17 Mei 2023
- Milles dan Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Moleong, j, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, j, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, j, Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Cetakan. Pertama. PT.Intimedia

- Nurkholis, 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*
Jakarta: PT. Gramedia
- Poewadarminta. W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai
Pustaka, 2003
- Pulungan, santi purnama. 2016. *Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan
yayasan, sikap inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala SMP
Swasta di Kota Medan*. Tesis. PPs Unimed
- Johnson, Richard, 2007, *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Prentice Hall,
United States of America
- Rusman, 2009. *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Raja Wali Pers
- Sardiman, A.M. 2005. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada
- Serdamayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
Bandung:Mandor Maju
- Sugiyono, 2005. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sutopo, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret
University Press
- Sudjana, Nana. 2000. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar
Baru Algensindo
- Usman, Uzer. Moh. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda
Karya
- Wahjosumidjo.(2010).*Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasetia, Indra, Akrim Akrim, and Emilda Sulasmi. "Effective Competency Based
School Model." *Jurnal Tarbiyah* 27.1 (2020).

- Manik, Jarimin. 2007. *Kontribusi pengetahuan kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kepemimpinan kepala SMP Negeri Di Kota Medan*. Tesis. Medan PPs Unimed
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amini, Amini, Salim Aktar, and Elvira Handayani. "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Smk Yp Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun." *Khazanah Pendidikan* 15.2 (2022): 189-198.
- Yanti, Linda. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar*. Skripsi thesis, UIN Ar-Raniry Banda Aceh. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/6033/>. Diakses pada tanggal 16 Juni 2023

LAMPIRAN

PEDOMAN OBSERVASI, WAWANCARA DAN DOKUMENTASI

A. Observasi Lapangan

Pelaksanaan observasi lapangan bertujuan guna mengetahui informasi mengenai:

1. Lokasi
2. Sarana dan prasarana
3. Keadaan para guru dan staf

B. Wawancara

Tujuan dari pelaksanaan wawancara adalah untuk memperoleh informasi mengenai fokus penelitian dari beberapa pihak berikut:

1. Kepala Sekolah
2. Wakil Kepala sekolah
3. Para guru

C. Dokumentasi

Dokumentasi yang diperoleh dari lapangan meliputi:

1. Program semesteran dan tahunan kepala Sekolah
2. Profil SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan
3. Tabel data dan jumlah para guru yang mengajar di Sekolah SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan

D. Pengkodean

1. Kepala Sekolah = Kasek
2. Wakil Kepala Sekolah = Wakasek
3. 3. Guru = Gr
4. Guru Wali Kelas = Gwk
5. Peneliti = P
6. Observasi = Obs

PEDOMAN WAWANCARA
DI SMP MUHAMMADIYAH 31 PANYABUNGAN

Sumber Data : Kepala Sekolah

1. Menurut bapak kepemimpinan yang seperti apa yang dibutuhkan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
2. Sebagai kepala Sekolah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
3. Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak dalam menerima masukan dari bawahan bapak yang sifatnya saran maupun kritikan?
4. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak pakai di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
5. Bagaimana pandangan bapak terhadap kinerja guru-guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
6. Bagaimana peran bapak sebagai kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?
7. Apakah bapak melakukan pengawasan atau supervisi pada kegiatan pembelajaran dikelas ?
8. Bagaimana bentuk motivasi bapak dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ?
9. Bagaimana bentuk reward yang bapak berikan bagi guru-guru yang berprestasi khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?
10. Bagaimana strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ?
11. Apakah ada hambatan dalam meningkatkan kinerja guru, bagaimana cara bapak dalam menghadapi hambatan tersebut serta solusi yang bapak berikan dari permasalahan tersebut ?
12. Bagaimana Pelaksanaan Manajemen berbasis sekolah di sekolah SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ?

13. Apakah Sekolah SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan Mempunyai Program Kerja Kepala sekolah?
14. Secara garis besar apakah penerapan manajemen berbasis Sekolah sudah terlaksana dengan baik di SMP Swasta Muhammadiyah 31 Panyabungan ?
15. Bagaimana langkah bapak dalam penerapan Manajemen Berbasis sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?

Sumber Data : Wakil Kepala Sekolah

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan kepala Sekolah yang ada di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan kepala Sekolah dengan guru-guru yang ada di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah kepala Sekolah mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
4. Menurut Bapak/Ibu apakah gaya yang dipakai kepala Sekolah di sekolah ini sudah berhasil dijalankan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana teknik supervisi yang dilakukan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
7. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara kepala Sekolah memotivasi guru-guru di sekolah ini supaya bersemangat dalam menjalankan tugasnya?
8. Menurut Bapak/Ibu bagaimana peran kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ?
9. Bagaimana strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Swasta Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
10. Bentuk reward apa yang diberikan kepala Sekolah kepada guru-guru yang berprestasi terkhususnya dalam meningkatkan kinerja guru?

11. Menurut Bapak/Ibu bagaimana upaya kepala Sekolah dalam menghadapi hambatan yang terjadi dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?

Sumber Data : Guru

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan kepala Sekolah yang ada di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan kepala Sekolah dengan guru-guru yang ada di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah kepala Sekolah mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?
4. Menurut Bapak/Ibu apakah gaya yang di dipakai kepala Sekolah di sekolah ini sudah berhasil dijalankan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kinerja guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan?
6. Menurut Bapak/Ibu bagaimana teknik supervisi yang dilakukan kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan ini?

Lampiran Dokumentasi



Gambar 1 Wawancara bersama guru-guru SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan



Gambar 2 Tabligh Rutin Siswa/i SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan



Gambar 3 Seminar Pembangunan Mental bersama guru-guru SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan



Gambar 4 Penyerahan piagam kepada siswa/i berprestasi di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan



Gambar 5 Penampakan Ruang Kelas di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan



Gambar 6 Penampakan Luar bangunan SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan



Gambar 7 Kegiatan Upacara Hari Guru di SMP Muhammadiyah 31 Panyabungan