

## Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Profesional Guru (Studi di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah)

Meidola Hutauruk<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: [meidolahutauruk@gmail.com](mailto:meidolahutauruk@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja manajemen kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Responden penelitian yakni kepala sekolah, komite sekolah, dan pengawas sekolah di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah. Teknik analisis data menggunakan penyajian data, reduksi data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah sudah meningkat dari semester sebelumnya yakni kegiatan seminar/lokakarya/pelatihan sebanyak enam kali dan supervisi guru sebanyak dua kali, sedangkan sebelumnya dua kali seminar atau lokakarya dan satu kali supervisi guru. Pelaksanaan dari kegiatan pembinaan kompetensi profesional guru terlaksana semua sesuai dengan yang direncanakan kepala sekolah di semester genap tahun ajaran 2023/2024. Dalam hal pencapaian nilai rata-rata instrumen supervisi guru mengalami peningkatan kriteria dari kategori baik menjadi kategori sangat baik. Pengevaluasian kinerja kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah dilakukan oleh komite sekolah, pengawas sekolah, dan kepala dinas Pendidikan kabupaten Tapanuli Tengah. Menurut komite sekolah, pengawas sekolah, dan Kepala Dinas Pendidikan Tapanuli Tengah kinerja manajemen kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional sudah meningkat lebih baik dari semester sebelumnya berdasarkan laporan-laporan kegiatan yang dibuat kepala sekolah.

**Kata Kunci :** *Kinerja Manajemen Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru*

### ABSTRACT

*This research aims to determine the management performance of school principals in developing teacher professional competence at SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah. This type of research is qualitative with data collection techniques using observation, interviews and documentation. The research respondents were the principal, school committee, and school supervisor at SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah. Data analysis techniques use data presentation, data reduction, and drawing conclusions. The results of the research show that the principal's planning in developing teacher professional competence at SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah has increased from the previous semester, namely six seminars/workshops/training activities and two teacher supervisions, whereas previously there were two seminars/workshops and one times teacher supervision. The implementation of teacher professional competency development activities was carried out according to what the school principal planned in the even semester of the 2023/2024 academic year. In terms of achieving the average score on the teacher supervision instrument, the criteria have increased from the good category to the very good category. Evaluation of the performance of school principals in developing the professional competence of teachers for the odd semester of the 2023/2024 academic year at SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah was carried out by the school committee, school supervisors, and the head of the Tapanuli Tengah district education service. According to the school committee, school supervisor, and the Head of the Tapanuli Tengah Education Service, the performance of school principal management in developing professional competence has improved better than the previous semester based on activity reports made by the school principal.*

**Keywords:** *School principal management performance, Teacher professional competency*

## **1. PENDAHULUAN**

Kesadaran tentang pentingnya pendidikan dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa mendatang, sehingga hal ini telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas hidup manusia dan pada intinya bertujuan untuk memanusiaakan manusia, mendewasakan, serta merubah perilaku dan meningkatkan kualitas menjadi lebih baik (Fattah, 2017, p. 9).

Dalam pengelolaan pendidikan dibutuhkan ilmu manajemen yang mampu mengubah sistem menjadi lebih baik dan berkualitas. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, ilmu manajemen juga digunakan di berbagai sektor diantaranya ekonomi, kesehatan, politik dan ketatanegaraan. Kajian manajemen pendidikan di Indonesia juga kini telah digalakkan demi tujuan yang mulia yakni untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan manajemen pendidikan, tidak terlepas dari bagaimana kemampuan seseorang dalam memimpin lembaga atau institusi pendidikan.

Kepemimpinan menjadi inti dalam kegiatan manajemen di institusi pendidikan. Sekolah sebagai lembaga atau institusi pendidikan yang merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan (Fattah, 2017, pp. 9-10). Kegiatan inti dari organisasi sekolah adalah untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan berguna untuk menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat serta dapat memberikan kontribusi pembangunan bangsa dan negara.

Menurut (Fattah, 2017, p. 3) pengoptimalan sumber daya yang berkenaan dengan pemberdayaan sekolah merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi. Dalam hal ini diperlukan suatu perubahan kebijakan di bidang manajemen pendidikan dengan prinsip memberikan kewenangan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masing-masing sekolah secara lokal. Beberapa alasan pokok yang menuntut sering terjadinya perubahan kebijakan dalam pengelolaan sekolah antara lain tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap hasil pendidikan yang disebabkan adanya perubahan perkembangan kebijakan sosial, politik, ekonomi, dan budaya.

Menurut (Suryosubroto, 2017, hal. 194) untuk mencapai hasil yang lebih optimal, efektif, dan efisien dalam menangani berbagai permasalahan pendidikan, pemerintah daerah tidak mungkin dapat bekerja sama secara sendirian, karena masih ada pihak-pihak lain yang lebih berkepentingan (*stake-holders*) terhadap bidang pendidikan tersebut, seperti orang tua (masyarakat), sekolah (lembaga pendidikan), dan institusi sosial lain seperti dunia usaha atau dunia industri.

Lahirnya konsep manajemen di tengah gejolak masyarakat sebagai konsekuensi akibat dari ketidakseimbangan pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataannya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan peradaban manusia di muka bumi ini yang dimulai sejak keberadaan Adam dan Hawa. Menurut (Siswanto, 2017, hal. 1), istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi dan sebagainya. Menurut (Muhaimin, 2017, hal. 4) manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif

untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasanya dikenal dalam bidang ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada profit (keuntungan) dan komoditas komersial.

Profesionalisme guru merupakan kunci pokok kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Karena hanya guru yang profesional yang bisa menciptakan situasi aktif peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Profesionalisme berkembang sesuai dengan kemajuan masyarakat modern. Hal ini menuntut beraneka ragam spesialisasi yang sangat diperlukan dalam masyarakat yang semakin kompleks. Masalah profesi kependidikan sampai sekarang masih banyak diperbincangkan, baik dari kalangan pendidikan maupun di luar pendidikan.

Kendatipun berbagai pandangan tentang masalah tersebut telah banyak dikemukakan oleh para pakar ahli pendidikan, namun satu hal yang sudah pasti bahwa masyarakat merasakan perlunya suatu lembaga pendidikan guru yang khusus berfungsi mempersiapkan tenaga guru yang terdidik dan terlatih dengan baik. Implikasi dari gagasan tersebut adalah perlunya dikembangkan program pendidikan guru yang serasi dan memudahkan pembentukan guru yang berkualifikasi profesional serta dapat dilaksanakan secara efisien dalam kondisi sosial kultural masyarakat yang ada di Indonesia.

Guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik.

Guru profesional memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Masalah kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam setiap jenjang pendidikan.

Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Menurut Louis V. Gerstner, Jr., dkk, sekolah yang unggul memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Kepala sekolah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan.
2. Memiliki visi, misi, dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas.
3. Guru-guru yang kompeten dan berjiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif.
4. Peserta didik yang sibuk, bergairah, dan bekerja keras dalam mewujudkan perilaku pembelajaran.
5. Masyarakat dan orang tua yang berperan serta dalam menunjang pendidikan.

Sebagaimana hasil penelitian (Nomenrita Panjaitan, 2020), tenaga pendidik di SMP Negeri se-Kota Sibolga memiliki masalah dalam hal kinerja, yaitu pelaksanaan tugas sebagai pendidik belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri se-Kota Sibolga. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik SMP Negeri se-Kota Sibolga dengan jumlah populasi 342 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 275 responden. Dengan Teknik sampling yang

digunakan adalah *Probability Sampling (Random Sample)*. Variabel independen pada penelitian ini pelatihan dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah *Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Hasil analisis menunjukkan pelatihan dan motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Gender memoderasi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada guru perempuan, tetapi pada guru laki-laki gender hanya memoderasi motivasi tetapi tidak memoderasi pelatihan.

Menurut pendapat (Hum, 2016, hal. 2) upaya untuk meningkatkan kualitas guru selama ini telah dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai cara, antara lain dengan memberikan *block grant* ke sekolah-sekolah sebagai dana stimulan untuk melaksanakan program pengembangan profesionalisme guru, membentuk asosiasi guru mata pelajaran, membentuk organisasi forum ilmiah guru dan penerbitan jurnal ilmiah bagi para guru dan juga dengan memberdayakan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang selama ini sudah ada hampir di setiap kabupaten/kota.

Namun kenyataannya masih banyak guru di Indonesia belum sepenuhnya mempunyai pendidikan profesi keguruan. Menurut (Modlofir, 2014, hal. 3), profesi pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan. Sampai saat ini yang paling menjadi perhatian di dunia pendidikan setelah pengesahan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Desember 2005 adalah persoalan sertifikasi guru. Hal ini dapat dimaklumi karena istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan seorang guru.

Menurut (Agustin, 2015, hal. 16), kinerja guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya dan juga harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah tersebut sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) karena kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru dengan cara memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan arahnya. Menurut (Rohiat, 2010, hal. 10) salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

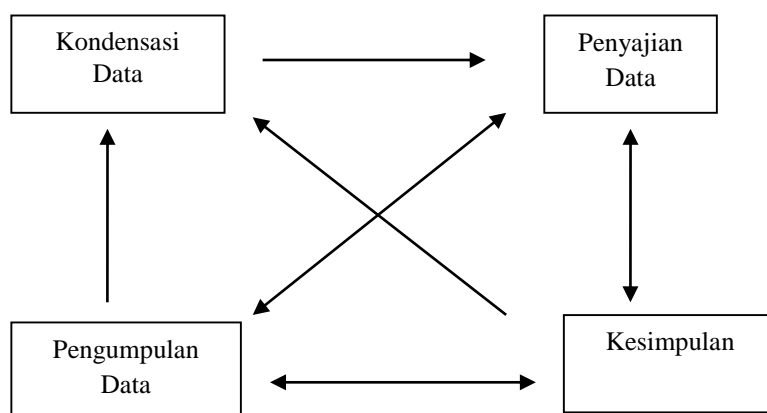
Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk mengoptimalkan profesionalisme dan kinerja guru diperlukan manajemen kepala sekolah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang ada, sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan manajemen sekolah. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah yaitu pada tahun pelajaran 2022/2023 semester genap sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, namun ada beberapa hal yang harus dibenahi. Beberapa temuan di antaranya : guru menyusun program pengajaran tidak selesai tepat waktu, guru melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas tanpa media, guru masih ada yang kurang paham menggunakan komputer dan internet, beberapa guru ada yang keluar dari kelas saat ada jadwal mengajar jika kepala sekolah tidak berada di tempat, guru mengajar tidak sesuai keahliannya (tidak sesuai jurusannya), guru tidak lulus sertifikasi walaupun sudah berulang kali ikut tes, guru tidak membuat program perbaikan dan pengayaan, guru kesulitan untuk bertukar pikiran atau diskusi secara langsung dengan kepala sekolah, guru mengajar

berfokus hanya menggunakan satu buku sumber ajar. Realita ini menunjukkan bahwa profesionalitas atau kemampuan guru dalam menjalankan profesinya masih kurang. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena profesionalisme kinerja guru paling berkaitan dengan kemampuan manajemen pimpinan organisasi sekolah, oleh sebab itu bagi sekolah menengah pertama hasil penilaian kinerja para guru sangat penting. Dengan adanya penilaian kinerja guru kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi kinerja manajemen kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru (Studi di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah).

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, organisasi, bisnis, atau lembaga tertentu. Bertujuan untuk menggambarkan kondisi, mencari penyebab, serta memungkinkan peneliti menemukan solusi atas permasalahan yang ada. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru serta objek penelitian adalah kinerja manajemen kepala sekolah di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah dalam pembinaan kompetensi profesional guru. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama masalah tentang sebuah penelitian atau analisis data yang juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan. Nasution dalam (Sugiyono, 2018, hal. 206) menyatakan bahwa proses analisis data telah dimulai sejak merumuskan masalah dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2018, hal. 237) mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus hingga datanya sampai jenuh. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *Analysis Interactive*. (Miles, 2014) yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi/kondensasi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori (Miles, 2014) akan diterapkan seperti berikut :



Gambar 1 Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja manajemen kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah. Temuan penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

#### 3.1 Perencanaan Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kompetensi Profesional Guru

Kepala sekolah tentunya harus memiliki berbagai kemampuan dan kelebihan untuk mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mampu menjadi seseorang manajer yang dapat mengelola semua warga sekolah dengan merumuskan kebijakan sebelum melakukan kegiatan. Untuk merumuskan kebijakan dalam pembinaan kompetensi profesional guru tentunya memerlukan manajemen yang baik dengan menimbang dan mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan.

Perumusan perencanaan pembinaan kompetensi profesional guru dirancang dengan cara berdiskusi dengan wakil kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Diskusi tersebut bermaksud agar mendapatkan persetujuan dari pihak lain selain kepala sekolah. Tentu dengan mempertimbangkan berbagai hal di antaranya : kegiatan apa yang akan dilaksanakan, kapan akan dilaksanakan, siapa saja yang akan terlibat (narasumbernya dan pesertanya), sarana dan prasarana apa yang akan digunakan, dan biaya yang akan diperlukan.

**Tabel 1. Tahapan perencanaan kinerja kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik**

| No. | Komponen                              | Langkah Kerja (Perencanaan)  | Perangkat  |
|-----|---------------------------------------|--|--|
| 1.  | Pembinaan Kompetensi Profesional Guru | Membentuk tim pembinaan kompetensi profesional guru yang bertugas :<br>a. Merencanakan pembinaan kompetensi profesional guru melalui seminar/lokakarya (workshop)/pelatihan.<br>b. Menetapkan pembinaan kompetensi profesional guru bersama Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah (bersifat insidental).<br>c. Membuat rancangan instrument evaluasi diri guru yang mengacu pada standar pendidik yang digunakan saat supervisi.<br>d. Membuat jadwal pelaksanaan supervisi untuk penilaian kinerja guru dengan menggunakan instrument penilaian. | 1. SK tim pembinaan kompetensi profesional guru.<br>2. Buku daftar hadir dan notulensi.<br>3. Buku catatan pembinaan kompetensi profesional guru melalui seminar/lokakarya (workshop)/pelatihan.<br>4. Surat penetapan pembinaan kompetensi profesional guru yang minimal mencantumkan nama guru, jenis pembinaan, dan waktu.<br>5. Instrumen evaluasi diri guru saat supervisi yang mengacu pada standar pendidik.<br>6. Jadwal pelaksanaan supervisi guru. |

Berdasarkan Tabel 1 di atas dalam perencanaan pembinaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik dapat dilihat bahwa salah satu usaha Kepala Sekolah adalah : 1) Mengadakan/mengikuti diklat/seminar/lokakarya (baik di sekolah ataupun undangan yang dari dinas Pendidikan kabupaten), 2) Mengadakan penilaian kinerja guru lewat supervisi kepala sekolah dengan menggunakan instrumen penilaian.

Perencanaan yang dirumuskan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Sarudik dalam pembinaan kompetensi profesional guru ini dibuat setelah adanya rapat kordinasi dengan wakil kepala sekolah dan guru-guru. Semua guru berhak memberikan pendapat dan gagasan terhadap kegiatan apa saja yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah akan mempertimbangkan gagasan (ide) yang diberikan oleh guru-guru, kemudian akan memutuskan kegiatan mana yang akan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan anggaran yang tersedia dan juga waktu serta narasumber dari kegiatan tersebut yang nantinya akan meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik. Selanjutnya akan dituangkan dalam RKAS (Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah)

### **3.2 Pelaksanaan Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kompetensi Profesional Guru (Studi di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah)**

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* (pelaksanaan) justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat sebelumnya oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Sarudik dalam pembinaan kompetensi profesional guru, maka dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan agar tidak terjadi penyimpangan yang terlalu jauh dan dapat menghasilkan kompetensi profesional guru yang diharapkan.

**Tabel 2. Tahapan pelaksanaan kinerja kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik**

| No. | Komponen                              | Langkah Kerja (Pelaksanaan)   | Perangkat  |
|-----|---------------------------------------|---|--|
| 1.  | Pembinaan Kompetensi Profesional Guru | a. Memastikan keterlaksanaan pembinaan kompetensi profesional guru melalui lokakarya, seminar, pelatihan.<br>b. Memastikan terlaksananya jadwal pelaksanaan supervisi guru. | 1. Buku catatan/daftar pembinaan kompetensi profesional guru lewat seminar, lokakarya, dan pelatihan.<br>2. Jadwal pembinaan kompetensi profesional guru (jadwal seminar, lokakarya, dan pelatihan).<br>3. Format penilaian instrumen supervisi guru.<br>4. Jadwal pelaksanaan supervisi guru. |

Supervisi guru di SMP Negeri 1 Sarudik dilakukan sebanyak 2 kali dalam satu semester. Supervisi yang pertama laporannya dalam bentuk nilai instrumen penilaian dan supervisi yang kedua hanya memastikan semua perencanaan yang dibuat guru terpenuhi di semester tersebut dengan cara meminta laporan dari pembantu kepala sekolah (PKS) bidang kurikulum. Supervisi guru dibuat dengan menyusun beberapa instrumen evaluasi diri guru yang disusun oleh kepala sekolah dan timnya. Secara garis besar instrumen yang dinilai meliputi : Instrumen telaah administrasi pembelajaran, Instrumen penelaahan alur tujuan pembelajaran, Instrumen telaah modul ajar/RPP, dan Instrumen penilaian pelaksanaan pembelajaran. Semua guru baik yang ASN maupun yang honorer wajib ikut untuk disupervisi yang berjumlah 26 orang guru. Tim supervisi masuk ke kelas di mana guru yang disupervisi tersebut mengajar sesuai jadwal supervisinya. Tim supervisi memperhatikan, mengamati, dan menilai kemampuan guru tersebut

dalam mempersiapkan perangkat mengajarnya dan dalam pelaksanaannya di PBM. Hasil penilaian dibuat ke dalam format instrumen penilaian supervisi guru. Adapun rangkuman hasil penilaian supervisi guru sebanyak 26 orang guru di semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3 Rangkuman Penilaian Supervisi Guru Semester Ganjil 2023/2024 di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah**

|                               | Administrasi Pembelajaran | Alur Tujuan Pembelajaran | Modul Ajar | Pelaksanaan Pembelajaran | Rata-rata Nilai Seluruh Instrumen |
|-------------------------------|---------------------------|--------------------------|------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Rata-rata Nilai Per Instrumen | 92,3%                     | 91,7%                    | 88,6%      | 90,4%                    | 90,8%                             |

### **3.3 Pengevaluasian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kompetensi Profesional Guru (Studi di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah)**

Kepala sekolah dalam melaksanakan kinerjanya tentu harus diketahui dan disetujui oleh komite sekolah, pengawas sekolah, dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Tindakan pengawasan oleh kepala sekolah dengan melibatkan beberapa pihak akan membentuk pengawasan yang lebih baik dan komprehensif karena pihak-pihak tersebut akan berkolaborasi dengan kepala sekolah dalam memantau berjalannya segala proses pembelajaran maupun proses yang lain yang mendukung peningkatan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah.

**Tabel 4 Langkah Kerja Untuk Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Sarudik**

| No. | Komponen                              | Langkah Kerja (Pengevaluasian)   | Perangkat  |
|-----|---------------------------------------|--|--|
| 1.  | Pembinaan Kompetensi Profesional Guru | 1. Melakukan pengawasan kompetensi profesional guru melalui kegiatan supervisi dan monitoring dari pengawas sekolah.<br>2. Melaporkan hasil kegiatan pembinaan kompetensi profesional guru kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. | 1. Jurnal evaluasi pengawas sekolah.<br>2. Dokumen laporan hasil kegiatan pembinaan kompetensi profesional guru. |

Dalam hal pembinaan kompetensi profesional guru oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Sarudik maka yang menjadi pihak yang mengevaluasi/mengawasi jalannya kinerja dari kepala sekolah ini adalah pengawas sekolah. Sejak awal mulai dari tahap perencanaan kinerja, kepala sekolah sudah melibatkan pengawas sekolah di dalamnya. Begitu juga dalam hal pengevaluasian/pengawasan maka pengawas sekolah juga harus terlibat di dalamnya. Karena jabatan pengawas sekolah setingkat lebih tinggi di atas kepala sekolah, maka pengawas sekolah otomatis menjadi salah satu yang menilai kinerja kepala sekolah.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah sudah sesuai dengan RKAS dengan enam kegiatan seminar/workshop/pelatihan dan supervisi guru sebanyak dua kali. Terjadi peningkatan rencana jumlah kegiatan dibandingkan semester sebelumnya yang hanya dua kegiatan seminar/workshop/pelatihan dan sekali kegiatan supervisi guru.
2. Pelaksanaan kinerja kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan dalam RKAS yakni melaksanakan kegiatan seminar/lokakarya/pelatihan sebanyak enam kali dan supervisi guru sebanyak dua kali. Terjadi peningkatan pelaksanaan jumlah kegiatan dibanding semester sebelumnya yang hanya dua kegiatan seminar/lokakarya/pelatihan dan juga peningkatan nilai rata-rata instrumen supervisi guru berubah dari kategori baik menjadi kategori sangat baik.
3. Pengevaluasian kinerja kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi profesional guru semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 di SMP Negeri 1 Sarudik Tapanuli Tengah sudah menunjukkan keberhasilan yang ditandai dengan terjadinya perubahan kompetensi guru yang meningkat semakin baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, R. (2015). Pengaruh Supervisi dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. Palembang: Tesis Universitas PGRI.
- Asrohah, H. (2014). Manajemen Mutu Pendidikan. Teaching Resource.
- Center, R. W. (2010). Fungsi Controlling (Pengawasan dan Pengendalian),. Rhein Writing Center.
- Dwiyanto, A. (2017). Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press.
- Fattah, N. (2017). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.
- Frank Endang Sari, I. P. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematang Siantar. Pendidikan Rokania.
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP .
- Hamzah B., & Uno. (2007). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. (2011). Manajemen Personalia dan SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Hasriati. (2023, November 20). Retrieved from google web site: <http://eprints.unm.ac.id/4360/1/HASRIATI.pdf>
- Hum, M. (2016). Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Jariono, G. (2017, 09 30). Pelaksanaan Pendidikan Jasmani dan Olahraga Hakekat Pelaksanaan Pembelajaran. Konsep dan Hakekat Manajemen.
- Kemendikbud. (2019). Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS-PKG). Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

- Mangkunegara, P. (2011). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebooksedition 3 USA*. USA: sage Publication terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi UI – Press.
- Modlofir, A. (2014). *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Graha Persada.
- Muhaimin. (2017). *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja: Bandung.
- Nomenrita Panjaitan, T. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender*. JURNAL BAHANA MANAJEMEN PENDIDIKAN.
- Rhein. (2010). *Fungsi Controlling (Pengawasan dan Pengendalian)*. Writing Center.
- Rivayanti, d. (2020). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru*. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1 (1).
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sagala. (2017). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Satori Djaman, K. A. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, B. (2017). *Pengantar Manajement*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosubroto, B. (2017). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tangkilisan, H. N. (2017). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Uzer, U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya.
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan : Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: ayasan Bangun Indonesia.
- Yamin, M. (2016). *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada media group.