Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan
Vol.10 No.2, Desember2024
e-ISSN 2621 – 2676, p-ISSN 2528 - 0775

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN KOMPETENSI MANEJERIAL BERBASIS HUMANIS PARTISIPATIF UNTUK PENINGKATAN KINERJA KEPALA SEKOLAH

[1]M. Dian Wahyudi, [2] Aman Simare-mare, M.S, [3] Zuraida Lubis

[1] STKIP Budidaya, [2,3] Universitas Negeri Medan
diahdian88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model pelatihan kompetensi manajerial berbasis humanis partisipatif yang dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah. Dengan mengedepankan pendekatan yang humanis dan partisipatif, model ini dirancang untuk memberi kepala sekolah keterampilan dan wawasan yang dibutuhkan untuk memimpin dan mengelola institusi pendidikan secara efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dan pengembangan (R&D), yangmeliputi analisis kebutuhan, desain model, dan uji coba pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pelatihan ini meningkatkan pemahaman kepala sekolah tentang manajemen berbasis partisipatif, serta meningkatkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan kolaborasi dalam lingkungan sekolah. Selain itu, responden mengungkapkan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, model pelatihan manajerial berbasis humanis partisipatif ini diharapkan dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

Kata kunci: Pelatihan Manajerial, Humanis, Partisipatif, Kinerja Kepala Sekolah.

ABSTRACT

This research aims to develop a participatory humanist-based competence managerial training model that can improve the performance of school principals. By prioritizing a humanist and participatory approach, this model is designed to provide school principals with the skills and insightneeded to lead and manage educational institutions effectively. The research method used is researchand development (R&D), which includes needs analysis, model design, and training trials. The research results show that this training model increases the principal's understanding of participatory-based management, as well as improving communication, decision-making and collaboration skills in the school environment. In addition, respondents expressed increased motivation and job satisfaction after participating in the training. Thus, it is hoped that thisparticipatory, humanist-based managerial training model can be an effective solution for improvingthe performance of school principals, which in turn will have a positive impact on the quality of education in schools.

Key words: Managerial Training, Humanist, Participatory, Principal Performance.

I. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan institusi pendidikan formal yang dirancang untuk memberikan pengajaran kepada siswa di bawah bimbingan guru. Sebagai sebuah organisasi sosial, sekolah memiliki struktur tertentu yang melibatkan berbagai individu dengan tanggung jawab untuk menjalankan fungsi-fungsi guna memenuhi kebutuhan tertentu. Oleh karena itu, sekolah memiliki struktur dan tujuan yang jelas di setiap jenjangnya. Setiap sekolah juga memiliki karakteristik unik yang mendukung pengembangan pribadi siswa secara menyeluruh, sesuai dengan visi dan misi yang mungkin tidak ditemukan di sekolah lain (Setiyadi, 2021). Visi, misi, dan tujuan sekolah sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Pendidikan berkualitas menjadi harapan bagi semua pihak, sehingga pengembangan di bidang pendidikan perlu dilakukan secara menyeluruh

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam mendukung dan memberdayakan guru. Proses pemberdayaan ini mencakup pemberian arahan, pelatihan, pengaturan, pengawasan,serta penyediaan fasilitas yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kedisiplinan guru (Samosir, 2023). Pemberdayaan berarti memberikan kemampuan kepada guru untuk terlibat, berbagi, dan mempengaruhi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi kehidupan mereka. Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah menjadi sangat penting karena memungkinkan mereka untuk memperoleh ide dan teknik baru dalam proses pengajaran. Untuk menciptakan sekolah yang efektif dan mencapai tujuan, diperlukan inovasi dan pembaruan dalam institusi pendidikan tersebut.

Kepala sekolah adalah padanan dari istilah "school principal" yang sehari-harinya menjalankan fungsi kepemimpinan di sekolah. Istilah kepemimpinan sekolah mencakup semua hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi utama seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertugas mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok atau organisasi, serta menjadi juru bicara bagi kelompok tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah dituntut untuk melaksanakan peran ganda sebagai katalis, pemberi solusi, pembantu dalam proses, dan penghubung sumber daya. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap guru dan pencapaian siswa. Bahri (2010: 112-114) menjelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah meliputi kemampuan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinannya, menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, menerapkan sikap saling menghargai, serta membangun relasi sosial yang baik. Selain itu, penting juga adanya pendelegasian tugas dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kualitas kinerja mereka, serta memiliki pola rekrutmen yang baik.

Proses pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien jika kepala sekolah memiliki kompetensi yang baik. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 menetapkan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus memiliki lima dimensi kompetensi: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Dian, 2022). Dimensi manajerial memastikan operasional sekolah berjalan dengan efisiensi dan efektivitas. Sementara itu, dimensi kewirausahaan mendorong semangat inovatif untuk menghadapi tantangan pendidikan di era 4.0 dan transisi ke era 5.0.

Dimensi supervisi menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Keseluruhan dimensi ini terintegrasi dengan dimensi sosial, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah bukan hanya administrator,tetapi juga bagian penting dari komunitaspendidikan yang lebih luas (Rahimah, Dian, Dkk, 2021). Sebagai agen perubahan, kepala sekolah berperan dalam memimpin transformasi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Keterampilan komunikasi yang baik dan pendekatan humanis-partisipatif dalam memimpin tim kerja, didukung oleh motivasi yang tinggi, akan menjadi kunci dalam menciptakan kolaborasi efektif di sekolah (Mulyasa, 2011).

Seorang pemimpin sangat penting dalam lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Secara umum, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, dan memimpin orang lain, bahkan jika perlu menggunakan kekuatan untuk menggerakkan individu atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut (Afriyansyah, 2019). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan pendidikan merujuk pada setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok lain yang berada dalam suatu wadah pendidikan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Danim, 2010).

Tugas kepemimpinan pendidikan di sekolah menjadi tanggung jawab utama kepala sekolah, yang juga diharapkan memberikan contoh melalui kegiatan pembelajaran inovatif yang didukung oleh sumber daya yang ada di sekolah (Dian, 2021). Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Selain itu, Peraturan Dirjen GTK No. 7327 Tahun 2023 menetapkan bahwa Model Kompetensi Kepala Sekolah terdiri dari kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional sebagai kompetensi teknis, di samping kompetensi manajerial dan kompetensi sosial budaya. Ini menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah telah diperbarui sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Berdasarkan peraturan dan konsep teori yang ada, jika kepala sekolah tidak menguasai kompetensi kepemimpinannya sebagai pemimpin utama di sekolah, maka akan sulit untuk melaksanakan tata kelola sekolah yang berkualitas.

Temuan dalam penelitian ini melalui wawancara dengan Ketua MKKS Wilayah IV Kecamatan Sunggal dan kepala sekolah lainnya di wilayah yang sama mengungkapkan bahwa terdapat kelemahan dalam tata kelolapendidikan yang disebabkan oleh kepala sekolah. Salah satu kelemahan tersebut adalah kurang efektifnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber dana dan sumber daya di sekolah. Misalnya, kepala sekolah kurang mampu mengatur, mengelola, memfasilitasi, dan memanfaatkan tenaga pengajar, staf pendidikan lainnya, serta siswa sebagai elemen penting dalam pendidikan.

Banyak kepala sekolah yang tidak dapat memberikan arahan atau berkolaborasi dengan guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas. Hal ini disebabkan beban pekerjaan administratif yang harus dipikul oleh kepala sekolah, sehingga menyulitkan mereka untuk melaksanakan tugas secara optimal, terutama dalam hal supervisi (Rahmah, Noor, Hermawan, & Zamjani, 2018). Keprofesionalan kepala sekolah menjadi kurang efektif akibat minimnya informasi, kesiapan, dan kompetensi yang dimiliki.

Kepala sekolah juga tidak mampu mendorong inovasi di kalangan guru dan justru membebani mereka dengan tugas-tugas administratif serta keterlibatan dalam berbagai platform pembelajaran merdeka. Akibatnya, guru sering kali melupakan tugas utama mereka dalam proses pembelajaran dan kreativitasnya. Selain itu, kepala sekolah terkadang memiliki pandangan superior dan merasa berkuasa, sehingga membuat kebijakan tanpa melibatkan kerjasama dengan pihak lain, terutama guru. Kelemahan ini berkontribusi pada berbagai masalah dalam tata kelola pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Di samping itu, sejumlah kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan tata kelola sekolah antara lain adalah tidak semua guru memiliki kemampuan teknologi informasi yang baik. Hal ini terlihat dari seringnya guru meminta bantuan operator sekolah untuk menyelesaikan tugas, seperti pengisian rapor. Selain itu, terdapat keterbatasan guru dalam mengembangkan materi ajar dan metode pembelajaran, fasilitas sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai, serta keterbatasan orang tua siswa dalam memberikan pendampingan belajar dan aspek ekonomi dalam mendukung pendidikan di rumah.

Sebagai solusi untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, perlu dilakukan pemanfaatan tenaga IT/operator sekolah, menyediakan pelatihan dan pendampingan bagi guru, serta menggunakan dana BOS dengan mempertimbangkan skala prioritas. Selain itu, memberikan fasilitas secara bertahap, terstruktur, dan berkelanjutan agar guru dapat

melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Pengembangan model Kompetensi Manajerial dalam penelitian ini mengikuti serangkaian langkah dan kegiatan yang dirancang untuk menghasilkan model kompetensi manajerial kepala sekolah yang berbasis humanis-partisipatif. Model ini terdiri dari lima tahapan pengembangan, yaitu: (1) analisis, (2) desain, (3) pengembangan, (4) implementasi, dan (5) evaluasi. Dalam proses penelitian dan pengembangan model kompetensi ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen yang telah disiapkan, kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui kevalidan dan keefektifan model yang dihasilkan. Analisis data dilakukan dengan cara menjelaskan atau menggambarkan informasi yang diperoleh dari hasil pengembangan dan tanggapan validator, dengan tujuan untuk mendapatkan model kompetensi manajerial berbasis humanis-partisipatif yang dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Sunggal.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah mengatur bahwa standar pengelolaan adalah kriteria minimal untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan di satuan pendidikan agar penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah (MBS/M) didefinisikan sebagai bentuk otonomi manajemen pendidikan yang memungkinkan satuan pendidikan mengelola kegiatan pendidikan secara mandiri. Dalam pasal 3 ayat 1, disebutkan bahwa standar pengelolaan pendidikan mencakup (a) perencanaan kegiatan pendidikan, (b) pelaksanaan kegiatan pendidikan, dan (c) pengawasan kegiatan pendidikan. Pasal 6 menjelaskan bahwa perencanaan kegiatan pendidikan harus mencakup bidang (a) kurikulum dan pembelajaran, (b) tenaga kependidikan, (c) sarana dan prasarana, dan (d) penganggaran. Pada bagian ketiga mengenai tenaga kependidikan, pasal 10 ayat 1 mengindikasikan bahwa perencanaan tenaga kependidikan menghasilkan (a) peta kebutuhan jumlah pendidik, (b) peta kebutuhan jumlah tenaga kependidikan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan, (c) pembagian tugas tenaga kependidikan, dan (d) program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

Konsep di atas menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kualitas tata kelola sekolah, yang pada gilirannya dapat menciptakan iklim positif di sekolah dan membentuk tim kerja yang solid. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan di Indonesia. Jika kepala sekolah dapat menerapkan kompetensi yang tepat, mereka akan lebih mampu menjalankan tata kelola yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, sistem pengendalian manajemen yang baik, serta efektivitas dan efisiensi.

A. Model Pelatihan Kompetensi Manajerial

Model pelatihan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah suatu kerangka atau pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola sekolah dengan cara yang efektif dan efisien. Model ini dirancang berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Pelatihan ini sering kali menggunakan kombinasi berbagai metode, seperti workshop, mentoring, coaching, dan simulasi, untuk memberikan pengalaman langsung kepada kepala sekolah dalam menghadapi situasi manajerial di dunia nyata. Model pelatihan ini biasanya dikembangkan berdasarkan standar kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah atau institusi pendidikan terkait, seperti Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan atau standar kompetensi kepala sekolah nasional.

B. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam menjalankan tugas profesional mereka. Charles,

seperti yang dikutip oleh Mulyasa (2007:25), juga menyatakan bahwa kompetensi adalah "perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan." Selain itu, Kassler (2006:14) mendeskripsikan kompetensi sebagai "sebuah deskripsi tertulis mengenai kebiasaan kerja yang terukur serta keterampilan individu yang digunakan untuk mencapai tujuan kerja." Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai yang tercermin dalam hasil kerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Pendidikan, Kementerian Pendidikan kemudian menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Seorang kepala sekolah yang ideal diharapkan mampu menjalankan sejumlah kompetensi manajerial sebagai berikut: (1) menyusun perencanaan untuk sekolah/madrasah pada berbagai tingkatan, (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, (3) memimpin sekolah/madrasah untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan menuju organisasi pembelajaran yang efektif, (5) menciptakan budaya dan iklim belajar yang kondusif serta inovatif bagi siswa, (6) mengelola guru dan staf untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah secara efisien, (8) menjalin kerjasama antara sekolah/madrasah dan masyarakat untuk mendapatkan dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan, (9) mengelola peserta didik dalam penerimaan dan pengembangan kapasitas mereka, (10) mengelola kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, (11) mengelola keuangan sekolah/madrasah dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi, (12) mengelola administrasi sekolah/madrasah untuk mendukung pencapaian tujuan, (13) mengelola unit layanan khusus untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan peserta didik, (14) mengelola sistem informasi untuk membantu penyusunan program dan pengambilan keputusan, (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan pembelajaran dan manajemen, serta (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program kegiatan secara tepat dan merencanakan tindak lanjutnya (Nurrussalami, 2015).

Menurut Mulyasa (2017), kompetensi kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, mengingat posisi kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk memberikan arahan, pengawasan, dan meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan. Beberapa kompetensi yang diperlukan bagi kepala sekolah mencakup: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial untuk mengembangkan sekolah dengan baik, kompetensi kewirausahaan dengan motivasi kerja yang tinggi, kompetensi supervisi untuk meningkatkan profesionalisme, serta kompetensi sosial. Pengelolaan sekolah yang efektif sangat dipengaruhi oleh manajemen kepala madrasah yang baik. Kemampuan manajerial ini terlihat dari visi kepala sekolah, serta kemampuan dalam koordinasi, interaksi, komunikasi, dan akurasi di berbagai aspek pendidikan, agar sekolah dapat berkembang dengan optimal.

Kepala sekolah berperan sentral dalam kemajuan institusi pendidikan. Diperlukan keterampilan kepemimpinan yang mampu mengarahkan kegiatan sesuai dengan rencana dan tujuan, menggagas inovasi, dan merancang manajemen sekolah yang efektif serta efisien. Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah memikul tanggung jawab penuh atas proses belajar-mengajar di sekolahnya (Mulyasa, 2022). Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, kepala sekolah perlu memahami, menguasai, dan melaksanakan perannya sebagai pengelola pendidikan (Wati et al., 2022).

Kinerja kepala sekolah harus dapat ditunjukkan melalui langkah-langkah yang dirancang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Terkait dengan hal ini, kepala sekolah yang efektif dalam pelaksanaanotonomi sekolah dapat diukur berdasarkan kriteria berikut: (1) Mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran secara baik, lancar, dan produktif, (2) Mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, (3) Mampu menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat untuk melibatkan mereka secara aktif dalam upaya mewujudkan sekolah dan

pendidikan yang baik, (4) Berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan staflainnya di sekolah, (5) Bekerja dalam tim manajemen, (6) Berhasil mencapai tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan untuk mencapai mutu pendidikan yang diinginkan (Mulyasa, 2017:319).

Sekolah berfungsi sebagai sebuah organisasi yang beroperasi di bidang pendidikan dan berperan sebagai faktor kunci dalam menentukan mutu atau kualitas pendidikan (Widodo & Yulianti, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya terdiri dari kepala sekolah, guru kelas, dan guru bidang studi, yang berfungsi sebagai pelaku dan pengelola administrasi. Selain itu, orang tua peserta didik juga memiliki peran dalam lembaga pendidikan yang dikenal sebagai sekolah (Nurman et al., 2018).

Nurman et al. (2018) menjelaskan bahwa ada delapan indikator yang dapat dipakai untuk mengevaluasi mutu pendidikan, yaitu: 1) siswa, meliputi kreativitas dan hasil belajar siswa, 2) kesesuaian tujuan pembelajaran dengan kurikulum serta kesesuaian materi ajar dengan kurikulum, 3) guru, mencakup kemampuan pengajaran, pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja, 4) pengelolaan kelas, termasuk pengaturan posisi siswa, 5) proses belajar-mengajar, yang terdiri dari penguasaan materi, penggunaan metode pengajaran, penampilan guru, dan pemanfaatan alat serta fasilitas, 6) pengelolaan dana, meliputi perencanaan anggaran, pengeluaran dana, laporan, dan pengawasan, 7) sarana dan prasarana, yaitu kelengkapan fasilitas pendidikan, serta 8) hubungan antara sekolah dan masyarakat.

Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin di dalam sekolah, tetapi juga berperan dalam masyarakat untuk memperkenalkan mutu sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, perannya sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan sekolah (Zhang et al., 2018). Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam memimpin bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan baik, melalui teladan, bimbingan, dan motivasi kepada guru agar mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal (Nurani & Sarino, 2017; Suyitno, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai penggerak yang dapat membawa sekolah menuju kualitas yang baik (Ferry & Ahrens, 2016). Kepala sekolah yang efektif mampu membangun budaya mutu di sekolah sekaligus mendisiplinkan seluruh SDM sebagai mitra kerja, serta menciptakan kolaborasi dengan seluruh komunitas sekolah agar lingkungan belajar menjadi lebih ramah dan berorientasi pada tujuan.

Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar dalam peningkatan mutu pendidikan melalui cara-cara kepemimpinan yang efektif. Tanggung jawab untuk mewujudkan sekolah berkualitas sangat berkaitan dengan kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin, pembina, dan pengawas langsung (Arismunandar, 2018). Kompetensi manajerial kepala sekolah sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

Diharapkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dapat mengarah pada peningkatan kinerja kepala sekolah, yang pada gilirannya juga berdampak pada kinerja guru kelas, guru bidang studi, siswa, serta komponen pendidikan lainnya. Kemampuan kepalasekolah dalam hal perencanaan, organisasi, kepemimpinan, motivasi, pengendalian, dan evaluasi terhadap semua sumber daya di sekolah sangat krusial untuk kemajuan institusi pendidikan tersebut (Wati et al., 2022). Dengan kompetensi manajerial yang baik, termasuk keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual, kepala sekolah diharapkan dapat memaksimalkan potensi sekolah dan meningkatkan kualitas kinerja, yang berdampak pada kinerja guru di lembaga tersebut (Mahfud, 2020). Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat berfungsi dengan baik apabila didukung oleh delapan faktor, yaitu: 1) keberadaan SDM berkualitas, 2) loyalitas pegawai, 3) sarana dan prasarana yang memadai, 4) sinergi antara warga sekolah dan masyarakat, 5) dukungan masyarakat, 6) sistem pendukung, 7) kerjasama dengan perusahaan, dan 8) dukungan dari regulasi internal (Salam, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengelolaan semua aspek di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan

dengan cara yang efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup berbagai tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya di sekolah, termasuk sumber daya manusia, fasilitas, dan keuangan. Beberapa kompetensi manajerial yang perlu dimiliki kepala sekolah antara lain:

1. Kemampuan merencanakan kegiatan sekolah secara terstruktur, terencana, dan terukur.
2. Kemampuan merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah secara jelas.
3. Kemampuan merancang dan mengelola kurikulum, termasuk dalam pelaksanaan dan evaluasi efektivitas program pembelajaran.
4. Kemampuan mengorganisasi struktur organisasi di sekolah.
5. Kemampuan menyusun anggaran dengan efisien, berdasarkan skala prioritas dan akuntabilitas penggunaan anggaran.
6. Kemampuan menerapkan sistem evaluasi yang efektif untuk menilai kinerja SDM, baik guru maupun tenaga kependidikan.
7. Kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan tidak terburu-buru, dengan mempertimbangkan aspek humanis dan partisipatif.
8. Kemampuan berinovasi dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan mutu sekolah.
9. Keterampilan komunikasi dan negosiasi yang baik.
10. Kemampuan memecahkan masalah dengan orientasi pada solusi.

C. Humanis-Partisipatif

Humanis-partisipatif merujuk pada keterampilan yang bertujuan untuk melibatkan guru dalam setiap kegiatan pengembangan potensi dan keterampilan mereka. Kompetensi ini mencerminkan partisipasi guru dalam program peningkatan mutu pendidikan, yang diwujudkan dalam tiga tahapan: perencanaan program, pelaksanaan program, dan penilaian program aktivitas peningkatan mutupendidikan.

Definisi tersebut menunjukkan adanya upaya keterlibatan kepala sekolah dalam melatih, membimbing, dan mengarahkan guru dalam setiap kegiatan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Keterlibatan ini mencakup tahap perencanaan, yang meliputi identifikasi kebutuhan dan penyusunan tujuan, penetapan program kegiatan peningkatan mutu pendidikan, pelaksanaan pengembangan kompetensi guru, dan evaluasi program untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Partisipasi ini mencerminkan dukungan kepala sekolah dalam membantu, memotivasi, dan membimbing guru secara humanis.

Konsep humanis-partisipatif dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Partisipasi di tahap perencanaan melibatkan kepala sekolah dalam kegiatan pengembangan potensi dan keterampilan guru. Ini mencakup pengidentifikasian kebutuhan guru, masalah yang dihadapi, prioritas isu, sumber daya atau potensi yang tersedia, serta kemungkinan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan. Kebutuhan guru merujuk pada harapan yang ingin dicapai dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang ingin dimiliki melalui kegiatan pengembangan potensi dan keterampilan guru.
2. Partisipasi kepala sekolah dalam merumuskan tujuan kegiatan melibatkan keterlibatan kepala sekolah dan guru untuk menentukan tujuan pengembangan potensi dan keterampilan guru. Tujuan kegiatan ini merupakan pernyataan tentang keterampilan yang diharapkan dapat dicapai oleh guru melalui program pengembangan yang direncanakan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dirancang dan ditetapkan program kegiatan yang sesuai. Program ini mencakup berbagai komponen, seperti materi pembelajaran, metode dan teknik pengajaran, evaluasi proses dan hasil, alat serta fasilitas yang diperlukan, serta waktu yang digunakan guru untuk pengembangan potensi dan keterampilannya.
3. Partisipasi kepala sekolah pada tahap pelaksanaan program pengembangan potensi dan keterampilan guru melibatkan peran aktif kepala sekolah dalam menciptakan suasana yang mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut. Suasana kondusif ini mencakup kedisiplinan guru, yang tercermin dari kehadiran yang teratur dalam setiap kegiatan pengembangan.

Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam membina hubungan antar rekankerja, sehingga terjalin komunikasi yangterbuka, akrab, terarah, saling menghargai, saling membantu, dan saling belajar.

4. Humanis-partisipatif menyoroti pentingnya keterlibatan kepala sekolah dalam proses pengembangan potensi dan keterampilan guru. Dalam pelatihan, pendekatan ini mengedepankan partisipasi aktif dari peserta di semua tahap kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran dalam pelatihan.
5. Pendekatan humanis dalam pendidikan berfokus pada manusia sebagai pusat proses pendidikan. Hal ini berarti bahwa pendidikan harus memperhatikan potensi guru sebagai keseluruhan, mencakup aspek intelektual, emosional, sosial, dan moral. Dalam kerangka ini, setiap guru dianggap sebagai individu yang unik dengan potensi yang perlu dikembangkan, lebih dari sekadar tugas mengajar; mereka juga perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Prinsip utama dalam pendekatan humanis mencakup penghargaan terhadap potensi masing-masing guru, yang mengakui bahwa setiap guru memiliki kemampuan dan bakat yang berbeda. Oleh karena itu, pendidikan harus mendukung pengembangan potensi mereka secara maksimal. Jika kepala sekolah tidak mampu mengelola perbedaan potensi ini, ia akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah.
6. Humanis dalam kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang menekankan pentingnya manusia sebagai pusat dari proses kepemimpinan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin tidak hanya berfokus pada aspek administratif atau pencapaian target semata, tetapi juga pada pengembangan potensi, kebutuhan, dan kesejahteraan individu yang ada di bawah kepemimpinannya. Beberapa karakteristik utama dari humanis dalam kepemimpinan meliputi, 1) Penghargaan terhadap Individu, Pemimpin humanis mengakui dan menghargai nilai serta potensi setiap anggota tim, baik itu staf, guru, atau siswa, 2) Keterlibatan dan Partisipasi dengan Mendorong partisipasi aktif dari semua pihak dalam pengambilan keputusan, sehingga setiap orang merasa memiliki kontribusi terhadap tujuan bersama, 3) Kemampuan Mendengarkan Seorang pemimpin humanis siap untuk mendengarkan masukan, aspirasi, dan keprihatinan orang lain, serta mengakomodasi kebutuhan mereka, 4**)** Pengembangan Potensi Fokus pada pengembangan keterampilan dan kemampuan individu melalui pelatihan, pengarahan, dan dukungan, dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, 5)Empati dan Dukungan Emosional Menunjukkan empati terhadap perasaan dan situasi orang lain, serta memberikan dukungan emosional ketika diperlukan, 6) Menciptakan Lingkungan Positif dengan Mengupayakan terciptanya lingkungan kerja atau belajar yang aman, nyaman, dan kondusif untuk pertumbuhan.

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa pendekatan humanis-partisipatif dalam konteks kompetensi manajerial kepala sekolah menggarisbawahi bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan administrasi dan operasional, tetapi juga mengutamakan pengembangan hubungan yang mendukung potensi individu, baik untuk guru maupun siswa. Pendekatan ini menekankan prinsip-prinsip kemanusiaan serta keterlibatan aktif seluruh anggota komunitas sekolah dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan lembaga. Beberapa poin penting dari kesimpulan ini antara lain: Penghargaan terhadap Individu, di mana kepala sekolah dengan pendekatan humanis-partisipatif menghargai dan mengakui potensi setiap guru dan siswa, serta berusaha menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan mereka secara menyeluruh.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan produk berupa model kompetensi manajerial kepala sekolah yang berbasis humanis-partisipatif, guna meningkatkankinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Sunggal. Suatu model produk dapat dianggap efektif dan efisien setelah dievaluasi oleh para ahli serta calon pengguna (praktisi) dan melalui beberapa kali revisi. Metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan model ini adalah metode penelitian dan pengembangan, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai Research andDevelopment Method (R&D).

Penelitian pengembangan ini mengikuti langkah-langkah R&D yang diusulkan oleh Borg & Gall (2003), yang terdiri dari: (1) melakukan penelitian pendahuluan, (2) merencanakan produk, (3) mengembangkan produk awal, (4) melaksanakan uji coba lapangan awal, (5) merevisi produk utama, (6) melakukan uji lapangan utama, (7) melakukan revisi produk operasional, (8) melaksanakan uji lapangan operasional, (9) merevisi produkakhir, dan (10) mendiseminasikan produk.

Pada tahap ketiga, yaitu pengembangan produk model, penulis mengacu pada metode yang diajukan oleh Sugiyono (2015: 45), melalui uji efektif dan efisien internal model. Uji internal ini dilakukan oleh minimal 3 ahli dan 6 praktisi yang memiliki kompetensi dan pengalaman di bidang Kompetensi Kepala Sekolah.

Model yang dikembangkan berupa draft atau desain Pelatihan Manajerial KepalaSekolah berbasis Humanis-partisipatif, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Sunggal. Model ini mencakup komponen fungsi organik manajemen serta komponen lain yang turut mendukung kinerja manajemen. Komponen fungsi organik manajemen dalam modeltersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan pengembangan model pelatihan manajerial berbasis humanis partisipatif untuk peningkatan kinerja kepala sekolah dapat dijelaskan dalam beberapa aspek di bawah ini :

1. Tujuan Pengembangan Model

Model pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah melalui pendekatan humanis yang menekankan partisipasi aktif. Melalui model ini, diharapkan kepala sekolah dapat mengembangkan keterampilan manajerial, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif.

2. Metodologi Pengembangan Model

Pengembangan model biasanya melibatkan beberapa tahap, antara lain:

- Analisis Kebutuhan Mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.
- Desain Program untuk Merancang materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah dianalisis, termasuk teknik pembelajaran aktif dan kolaboratif.
- Implementasi Pelatihan guna Melaksanakan pelatihan dengan melibatkan para kepala sekolah secara langsung dan memberikan ruang untuk diskusi serta berbagi pengalaman.
- Evaluasi untuk Mengukur efektivitas model pelatihan melalui umpan balik peserta dan perubahan yang terjadi dalam kinerja kepala sekolah setelah pelatihan.

3. Hasil Pelatihan

Hasil dari pelatihan ini mencakup:

- Peningkatan Keterampilan ManajerialKepala sekolah menunjukkan peningkatan dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengawasi kegiatan sekolah.
- Keterlibatan Aktif Dengan pendekatan humanis-partisipatif, peserta pelatihan lebih terlibat dalam proses belajar, sehingga menciptakan suasana yang mendukung pertukaran ide dan pengalaman.
- Peningkatan Kinerja Sekolah Setelah pelatihan, kinerja kepala sekolah dalam mencapai target sekolah dan pengelolaan tim juga meningkat, yang berujung pada perbaikan di dalam lingkungan belajar.

4. Pembahasan

Dalam pembahasan hasil ini, beberapa poin penting yang dapat dicatat adalah:

- Penerapan Prinsip Humanis Model ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan dukungan emosional dalam manajemen. Kepala sekolah yang merasa dihargai dan dipahami cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
- Partisipasi Sebagai Kunci Pendekatan yang memungkinkan kepala sekolah untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap hasil kerja.
- Kesesuaian dengan Konteks Lokal Model yang dikembangkan disesuaikan dengan konteks budaya dan kebutuhan lokal, sehingga lebih relevan dan efektif bagi kepala sekolah di wilayah tersebut.
- Tantangan dalam Implementasi mendapatkan hasil yang positif, dengan tantangan dalam mengimplementasikan perubahan, termasuk resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amon & Harliansyah (2022) yang menyatakan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian serupa juga dilakukan Auliah et al, (2022) yang menunjukkan kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Artinya kompetensi manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan mutu sekolah, dengan demikian kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan Kinerja kepala sekolah dengan mewujudkan sebuah kinerja warga sekolah yang baik tentunya akan memengaruhi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

IV. KESIMPULAN

Model pelatihan manajerial berbasis humanis partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah. Disarankan agar program ini diadakan secara berkala dengan evaluasi yang berkesinambungan. Selain itu, perlu ada dukungan dari pemangku kepentingan terkait untuk memastikan keberlanjutan penerapan prinsip-prinsip yang telah diajarkan dalam pelatihan. Dengan demikian, pengembangan model ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(1), 147-162.

Auliah, Y., Putra, I. N. N. A., & Novianti, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial, Supervisi Dan Sosial Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Negeri Se-Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(2), 341-352.

Bahri, S. (2010). *Optimalisasi kinerja kepala sekolah.* Jakarta: Gibon Books.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).

Hade Afriansyah. 2019. "Kepemimpinan Pendidikan." *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan,*. 1988. *Soetopo, Hendyat, Dan Wasti Sumanto,*. Jakarta: Bina Aksara.

Ferry, L., & Ahrens, T. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30, 140–164.

M. Dian W, Dkk. "Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah pada Masa Covid-19 di MTSs Nurul Islam Kuala". e-Jurnal Serunai Admunistrasi Pendidikan Volume 11. No. 1 Maret 2022 e-ISSN : 2620-9209.

_____. "Hubungan Persepsi Guru terhadap Pekerjaan, Supervisi Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli

Serdang". e-Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan Volume 7. No. 1 Juli 2021. e-ISSN : 2621-2676.

Mulyasa, E. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Rosdakarya, 2017.

Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298.

Nurman, M., Yuliejantiningsih, Y., & Roshanty, F. (2018). Pengaruh kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. *JPM Universitas PGRI Semarang*, *7*(2016), 231–247.

Nurussalami, N. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam MeningkatkanKinerja Guru di MTsN Tungkop." *CIRCUIT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro* 1, no. 1 (September 2015).

Rahimah, M. Dian W, Dkk."Pencapaian Kinerja Kepala Sekolah dengan Menggunakan Analisis SWOT untuk mengembangkan Sekolah SD Negeri 058115 Kwala Sawit Kecamatan Batang Serangan Kabupaten Langkat Tahun 2020". e-Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan Volume 10. No. 1 Maret 2021. e-ISSN : 2620-9209.

Pribadi, A.B. 2014. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Implementasi Model ADDIE. Kencana.

Salam, Syarifudin, E., & Kamal, Y. (2021). Peran Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al-Badar Balaraja Tangerang. *An-Nidom-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(1), 122–145.

Samosir, L,H., Sulsami, E & Prasetia, I (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT], 4(2), 19-128.

Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2(1), 75-84.

Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos* (Bandung: Alfabeta, 2010), 6.

Suyitno, S. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Peran Komite terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1564–1576.

Widodo, H. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitan Pendidikan Dan Pembelajaran 2*, *2*(9), 85–93.

Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2018). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(2), 275–281.