

PUBLICIO JURNAL ILMIAH POLITIK, KEBIJAKAN DAN SOSIAL

E-ISSN : 2656-0305

DOI : <https://doi.org/10.51747/63d9ky29>

PENGUNAAN KUESIONER SEBAGAI BAHAN MELAKUKAN TINDAKAN YANG TEPAT UNTUK MENYELESAIKAN PERMASALAHAN PENDIDIK DI SMP NEGERI 1 KRUCIL

Akh. Arief Hermawan¹

SMP Negeri 1 Krucil Kabupaten Probolinggo ^{1,2,3}

arief.hermawawan@smpn1krucil.school.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan mendeskripsikan implementasi metode model dua siklus yang diterapkan oleh Guru di SMP Negeri 1 Krucil dalam sistem pengajaran di sekolah. Hal ini dilakukan mengingat indeks kualitas peserta didik di sekolah semakin menurun oleh rendahnya SDM masyarakat sekitar. Metode dua siklus diharapkan mampu meningkatkan minat belajar peserta didik serta hasil belajar di sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan kepengawasan yang dilakukan dalam 2 (dua) siklus yang masing-masing berisikan perencanaan, penerapan, observasi/evaluasi, dan refleksi. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan angket/kuesioner. Kuesioner siklus I menggunakan model kuesioner berskala kategori sedang siklus II menggunakan kuesioner terstruktur. Pemilihan masalah kuesioner dikaitkan dengan 4 dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan dan supervisi. Data dianalisis dengan menggunakan teknik kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian pada siklus pertama menunjukkan, bahwa terdapat masalah yang harus diselesaikan dengan pemberian informasi, ada masalah yang akan diselesaikan dengan pembuatan program untuk tindak lanjutnya, ada kegiatan yang perlu dipertahankan tetapi ada pula masalah yang harus diperdalam melalui siklus kedua. Setelah siklus kedua, semua permasalahan telah mendapat jawaban untuk ditindak lanjuti kepala sekolah.

Kata Kunci: kompetensi kepala sekolah, masalah pendidik, Kuesioner, implementasi, evaluasi

1. PENDAHULUAN

Pendidikan sepakat bahwa daerah terpencil akan menimbulkan hambatan dan kesukaran dalam penyelenggaraan sistem pendidikan (Sher dan Sher, 1994). Rendahnya kualitas guru, terbatasnya program pengembangan profesi (Gandara et al. 2001), serta ketidakmampuan untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas guru merupakan permasalahan nyata yang dihadapi oleh guru daerah terpencil (Arnold, 2001). Gambaran tentang fenomena guru daerah terpencil yang diungkap para ahli tersebut juga dijumpai pada wilayah terpencil pedalaman yakni diwilayah Kabupaten Probolinggo dimana rendahnya

kualitas guru menjadi persoalan serius yang hingga kini menghambat laju pembangunan pendidikan di wilayah tersebut. Menurut (Moushed, 2007) salah satunya beberapa hasil riset di Provinsi Kalimantan Tengah (2017) menyimpulkan beberapa karakteristik guru yang bertugas pada daerah terpencil, antara lain,

1. umumnya guru mengajar secara klasikal dan cenderung bersifat verbalistik,
2. kemampuan mengajar dan kemampuan untuk melakukan inovasi pembelajaran belum berkembang dengan baik,
3. guru lebih mendahulukan kepentingan pribadi/keluarga dari-pada tugas pokoknya di sekolah, sehingga karena sesuatu dan lain hal guru harus meninggalkan kampung dan sekolah harus diliburkan, dan
4. rata-rata guru belum memahami berbagai pembaharuan pendidikan yang berlaku saat ini.

Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang ringan, karena masalah yang dihadapi tidak hanya mencakup masalah keterisolasian wilayah, manajemen, akses pendidikan tetapi juga menyangkut berbagai persoalan teknis yang rumit dan kompleks terutama yang berkaitan dengan stakeholder sekolah. Di setiap sekolah selalu terdapat masalah yang perlu mendapat penyelesaian secara proporsional. Setiap masalah perlu segera dicarikan jalan keluarnya agar tidak berlarut-larut. Untuk itu perlu ada kegiatan atau upaya kepala sekolah mencari cara penyelesaian yang profesional dan menguntungkan semua pihak. Masalah yang ada di sekolah adalah sesuatu yang alamiah, yang dalam batas tertentu dapat bernilai positif terhadap perkembangan sekolah. Namun dilain pihak, masalah yang terjadi harus dikelola dengan baik dan hati-hati, sebab jika melewati batas dapat menimbulkan akibat yang fatal. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus dapat mengelola setiap permasalahan dengan baik, sehingga memberikan manfaat yang positif dan terhindar dari akibat yang tidak diinginkan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Krucil, pemilihan sekolah ini dilatarbelakangi dengan prestasi sekolah yang menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan dan sebagai Kepala Sekolah, dituntut mampu melakukan penataan dan pembenahan secara tepat dan cermat.

Maju tidaknya sekolah akan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengatur potensi sekolah. Untuk memainkan peranan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dan untuk mewujudkan suatu prestasi yang lebih baik dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas mutu pendidikan, kepala sekolah seharusnya memiliki potensi-potensi dalam berbagai aspek yang terkait dengan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Kemajuan dan perkembangan suatu sekolah sangat ditentukan oleh atensi dan kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah, sehingga kiprah kepala sekolah di dalam menjalankan visi, misi dan strategi sekolah dapat terwujud. Ada beberapa usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah, yaitu pendidikan, pengalaman, pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kinerja kepala sekolah meliputi lima dimensi kompetensi yang terdapat pada Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, yaitu dimensi kepribadian, dimensi manajerial, dimensi kewirausahaan, dimensi supervisi dan dimensi sosial. Kinerja kepala sekolah ini mungkin dipengaruhi oleh kualifikasi umum kepala sekolah yang secara akademik meliputi jenis dan jenjang pendidikan, usia kepala sekolah, pengalaman mengajar, golongan dan masa kerja kepala sekolah.

Kinerja kepala sekolah juga mungkin dipengaruhi oleh intensitas pendidikan dan pelatihan. Intensitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) meliputi tiga konstruk, yakni diklat struktural, diklat

fungsional dan diklat teknis. Kinerja kepala sekolah juga mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja terdiri atas sumber daya, iklim sekolah, dan struktur organisasi. Lingkungan kerja dan intensitas diklat dimediasi oleh variabel motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Untuk itu upaya Kepala Sekolah dalam penelitian ini terutama dalam tindakan penyelesaian masalah pendidik di SMP Negeri 1 Krucil untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya menggunakan media kuisisioner. Media ini sebagai alat untuk mengukur seberapa besar tingkat pemahaman para pendidik terhadap manajemen pendidikan yang diterapkan selama ini kepada siswa.

Manajemen pendidikan tersebut salah satunya penggunaan media pengajaran Guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pengajaran. Sehingga Kuisisioner ini akan mengukur seperti yang disampaikan oleh Honsen (2008:209) dan Hamalik (2008) tentang : (1) Kuisisioner sebagai alat ukur mengefektifk proses belajar mengajar (2) Fungsi Kuisisioner untuk mengukur capaian tujuan pendidikan (3) Kuisisioner untuk mengukur hubungan antara metode mengajar dengan media pendidikan dan (4) Kuisisioner untuk mengukur manfaat media pendidikan dalam pengajaran.

Dengan penelitian tindakan penyelesaian masalah terhadap pendidik melalui kuesioner yang dilakukan oleh Kepala Sekolah ini, apakah berdampak signifikan terhadap pembenahan manajemen pendidikan di SMP Negeri 1 Krucil terutama pada peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini perlu dibuktikan dalam penelitian ini, khususnya mencari tindakan yang tepat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan pada latar belakang penelitian ini yang berjudul Penggunaan Kuesioner Sebagai Bahan Melakukan Tindakan Yang Tepat Untuk Menyelesaikan Permasalahan Pendidik Di SMP Negeri 1 Krucil, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut Apakah melalui kuesioner, kepala sekolah dapat melakukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan masalah pendidik di SMP Negeri 1 Krucil?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: cara kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah pendidik untuk menemukan cara yang efektif dalam penyelesaian masalah di sekolah sehingga dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 1 Krucil.

2. METODE

2.1. Rancangan dan Alur Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian tindakan (action research), yaitu sebuah bentuk intervensi skala kecil terhadap tindakan di dunia nyata yang diikuti dengan pemeriksaan cermat terhadap pengaruh atau dampak dari intervensi tersebut. Alur tindakan dalam penelitian ini bersifat siklis dan kolaboratif, yang diawali dengan penyerahan kuesioner dari peneliti kepada kepala sekolah untuk mengidentifikasi permasalahan utama pendidik yang akan dijadikan objek studi. Setelah masalah utama ditemukan, kepala sekolah bertugas menyusun kuesioner lanjutan guna menggali akar masalah tersebut langsung dari semua pendidik. Jawaban yang terkumpul kemudian dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang melandasi tindakan solutif kepala sekolah dalam mengatasi masalah tersebut, sekaligus diamati hasil dan dampaknya. Jika hasil yang diperoleh pada siklus awal belum menggembirakan, maka dilakukan perbaikan kuesioner untuk diberikan kembali kepada responden, diikuti dengan analisis ulang, penarikan kesimpulan, serta pelaksanaan tindakan perbaikan hingga mencapai hasil yang diinginkan.

2.2. Subjek dan Langkah-Langkah Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pertimbangan tertentu (*purposive*) sebagai sumber informasi utama, yang terdiri atas para pendidik dan peserta didik di SMP Negeri 1 Krucil. Dalam pelaksanaannya, penelitian tindakan ini mengadopsi model Kemmis dan McTaggart yang terdiri atas empat tahapan dinamis. Tahap pertama adalah refleksi awal yang berfungsi sebagai kegiatan penjajakan guna mengumpulkan situasi relevan di lapangan melalui pengamatan pendahuluan bersama tim untuk merumuskan fokus masalah penelitian. Tahap kedua adalah perencanaan fleksibel yang disusun berdasarkan hasil refleksi awal, mencakup tindakan untuk memperbaiki, meningkatkan, atau mengubah perilaku dan sikap pendidik. Pada tahap ini, kuesioner dirancang dengan empat fungsi utama, yaitu sebagai alat ukur efektivitas proses belajar mengajar, pengukur capaian tujuan pendidikan, pengukur hubungan metode mengajar dengan media pendidikan, serta pengukur manfaat media dalam pengajaran guna memastikan kepala sekolah mampu menemukan solusi terbaik. Tahap ketiga adalah tindakan dan observasi, di mana rencana dijabarkan ke dalam tindakan nyata di lapangan sembari mengamati jalannya proses tersebut secara aktif dan selektif. Tahap keempat adalah refleksi akhir yang mencakup aktivitas menganalisis, melakukan sintesis, memberikan penjelasan atau eksplanasi, hingga menarik kesimpulan akhir.

2.3. Instrumen Pengumpulan Data

Mengacu pada pemikiran Moleong, instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dikombinasikan ke dalam tiga teknik, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner atau angket.

Observasi Teknik observasi dilakukan melalui penginderaan secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian yang dicatat secara sistematis menggunakan daftar ceklis (*checklist*). Pengamatan langsung difokuskan pada empat aktivitas utama, yaitu: aktivitas kepala sekolah dalam menyusun kuesioner, kegiatan pengisian kuesioner oleh para pendidik, tindakan nyata yang diambil kepala sekolah berdasarkan hasil kuesioner, serta perubahan perilaku pendidik pasca-tindakan. Data hasil observasi ini dianalisis melalui tahap tabulasi, penafsiran, dan penarikan kesimpulan yang ditindaklanjuti sebagai bahan refleksi bersama antara peneliti dan kepala sekolah guna merumuskan rekomendasi siklus berikutnya.

Wawancara Teknik wawancara yang diterapkan adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) agar perolehan data tetap fokus dan tidak meluas. Wawancara ini ditujukan kepada guru serta siswa kelas 1, 2, dan 3 untuk menggali informasi terkait efektivitas kuesioner yang dibuat oleh kepala sekolah. Proses wawancara dikondisikan secara tidak formal dan fleksibel demi membangun kedekatan emosional dengan narasumber, sehingga data yang diperoleh bersifat menyeluruh, jujur, dan alamiah sesuai keseharian sekolah.

Kuesioner/Angket Kuesioner digunakan sebagai daftar pertanyaan tertulis terperinci yang telah disusun sebelumnya, baik dalam bentuk kuesioner tertutup (menyediakan pilihan jawaban) maupun terbuka (memberikan kebebasan merespon). Dalam penelitian ini, kuesioner diserahkan secara pribadi secara langsung dalam satu kelompok responden. Metode penyerahan langsung ini dipilih karena memiliki kelebihan dalam membangun hubungan baik, memotivasi responden, lebih efisien secara biaya, serta menghasilkan tingkat respon (*response rate*) yang cukup tinggi, meskipun memiliki kelemahan pada potensi penolakan organisasi terkait alokasi waktu pengisian di jam kerja.

3. TINJAUAN LITERATUR

3.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efektivitas Tata Kelola Sekolah

Kepala sekolah merupakan faktor kunci yang menentukan hidup-mati serta efektif tidaknya suatu institusi pendidikan, karena ia memegang tanggung jawab sepenuhnya terhadap sukses atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan kepemimpinan seorang kepala sekolah bertindak sebagai dirigen utama dalam menggerakkan roda organisasi, yang berimplikasi langsung pada pemberdayaan tenaga pendidik serta peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran. Merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, pimpinan sekolah dituntut untuk menguasai berbagai dimensi kompetensi esensial, khususnya kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Keberhasilan dalam mengintegrasikan dimensi-dimensi ini memungkinkan kepala sekolah untuk bertindak profesional, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, serta mampu mengelola perubahan menuju organisasi pembelajaran (learning organization) yang efektif dan adaptif.

3.2. Kompleksitas Permasalahan Pendidik di Sekolah Menengah Pertama

Di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik sangatlah beragam dan kompleks, mulai dari ketimpangan pembagian tugas, pemenuhan beban kerja, hubungan personal antarsejawat, hingga isu kesejahteraan sosial-ekonomi seperti honorarium Guru Tidak Tetap (GTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Dinamika persoalan ini, jika tidak diantisipasi sejak dini oleh kepala sekolah, berpotensi menurunkan motivasi kerja, memicu konflik internal, dan pada akhirnya mengganggu stabilitas proses serta produk pembelajaran siswa di kelas. Untuk dapat menyelesaikan setiap permasalahan tersebut secara tepat sasaran, kepala sekolah wajib mengetahui akar penyebab utamanya. Seyogianya, upaya pencarian akar masalah tidak boleh didasarkan pada asumsi sepihak atau dugaan spekulatif dari pimpinan semata, melainkan harus digali secara utuh dan jujur dari perspektif para pendidik itu sendiri sebagai pelaku utama di lapangan.

3.3. Fungsi Kuesioner sebagai Instrumen Identifikasi Masalah Berbasis Data

Salah satu metode ilmiah dan profesional yang paling efektif untuk menjembatani penggalan data di lingkungan sekolah adalah melalui implementasi kuesioner atau angket tertulis. Kuesioner, baik berbentuk skala kategori maupun pilihan jawaban terstruktur, berfungsi sebagai instrumen pengumpul data yang tepercaya karena mampu menghimpun informasi dalam jumlah besar secara cepat dan efisien. Di samping itu, pengondisian kuesioner tanpa menyertakan nama responden (anonim) terbukti efektif dalam memberikan ruang psikologis yang aman bagi guru untuk menyampaikan keluhan, keinginan, pendapat, dan tuntutan terhadap kebijakan sekolah secara lebih jujur dan alamiah. Melalui data kuesioner yang diolah dengan teknik tabulasi dan penafsiran yang matang, kepala sekolah memperoleh data riil (evidence-based) yang akurat untuk dijadikan landasan pengambilan keputusan strategis dan penyusunan program kerja sekolah (ABPS) yang tepat sasaran.

3.4. Internalisasi Nilai Demokrasi dan Budaya Iklim Sekolah Kondusif

Implementasi kuesioner secara periodik di sekolah menengah tidak sekadar berfungsi sebagai alat jaring masalah teknis, melainkan juga menjadi media internalisasi nilai-nilai demokrasi dan penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Ketika kepala sekolah menyediakan waktu khusus dalam setiap pertemuan bagi guru untuk mengemukakan pendapat, hal tersebut merefleksikan makna demokrasi yang nyata, yaitu menghargai kebebasan berpendapat dan membangun komunikasi dua arah yang setara. Lebih lanjut, keterlibatan guru dalam mengisi kuesioner menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) dan tanggung jawab bersama terhadap masa depan sekolah. Hubungan kerja sama yang sinergis antara kepala sekolah dan guru yang difasilitasi oleh transparansi data ini pada akhirnya bermuara pada terbentuknya budaya sekolah yang inovatif, harmonis, penuh kekeluargaan, serta taat pada konsistensi penegakan tata tertib sekolah.

3.5. Sinergitas Pengawas Sekolah dalam Pembinaan Profesionalitas

Proses identifikasi masalah sekolah melalui kuesioner memerlukan dukungan eksternal yang kuat dari pengawas sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pengawas berkewajiban melakukan pembinaan berkelanjutan terhadap kepala sekolah, terutama dalam meningkatkan lima dimensi kompetensi kepemimpinannya. Dalam ekosistem yang ideal, pengawas harus bersikap proaktif membantu kepala sekolah menemukan akar dari setiap persoalan akademis maupun manajerial melalui cara-cara profesional yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan mendorong kepala sekolah memanfaatkan instrumen seperti kuesioner, pengawas sekolah akan lebih mudah memetakan peta kelemahan sekolah—misalnya dalam hal penguasaan kurikulum atau pemanfaatan TIK oleh guru—sehingga program supervisi dan solusi pembinaan yang diberikan pengawas menjadi lebih terarah, objektif, dan berhasil guna.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Narasi Hasil Penelitian Tindakan Sekolah di SMP Negeri 1 Krucil Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui dua siklus sistematis dengan fokus pada pemetaan dan optimalisasi empat dimensi kompetensi kepala sekolah yang berkorelasi langsung dengan kinerja pendidik. Berlandaskan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, pra-penelitian diawali dengan menyusun delapan item kisi-kisi kuesioner yang mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Kepala sekolah kemudian menyaringnya menjadi empat item kompetensi paling mendesak yang memerlukan perbaikan segera di lapangan. Pada Siklus I, sebanyak 18 butir kuesioner dengan model skala kategori disebarkan secara anonim kepada para guru demi menjaga objektivitas data. Langkah awal ini berhasil mengungkap bahwa iklim kekeluargaan berjalan harmonis dan komunikasi antar-warga sekolah berlangsung lancar. Guru-guru mengonfirmasi tidak adanya persaingan tidak sehat untuk memperebutkan tugas tambahan, serta tidak adanya informal leader yang menandingi figur pimpinan sekolah.

Meskipun hubungan personal dinilai positif, hasil tabulasi data Siklus I mengidentifikasi sejumlah area krusial yang memerlukan tindak lanjut program dan pendalaman informasi. Mayoritas guru menyatakan setuju bahwa pembagian tugas yang tidak merata di masa lalu membawa dampak negatif

terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu, para pendidik menuntut adanya dialog berkala, transparansi kebijakan pimpinan, serta regulasi yang jelas mengenai sistem penghargaan (reward) bagi guru dan pegawai yang berprestasi. Di sisi lain, pengukuran terhadap aspek pedagogik guru pada Siklus I menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,34, yang menempatkan kemampuan mengajar mereka dalam kategori "Cukup". Pendidik dinilai sudah baik dalam menguasai karakteristik peserta didik dan membangun komunikasi empatik, namun mereka masih memiliki kelemahan dalam kemampuan mengembangkan kurikulum serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran.

Sebelum melangkah ke siklus berikutnya, kepala sekolah melakukan tahapan refleksi kritis melalui sesi pengarahan (briefing) bersama seluruh staf untuk menanggapi hasil data awal. Dalam refleksi ini, kepala sekolah memberikan kejelasan mengenai peningkatan kesejahteraan guru, di mana pada tahun 2017 seluruh Guru Tidak Tetap (GTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di SMPN 1 Krucil akan diakomodasi melalui SK Bupati Probolinggo dengan besaran honorarium yang lebih layak. Bersamaan dengan kabar baik tersebut, kepala sekolah memotivasi para guru agar menyelaraskan klaim performa kerja maksimal mereka dengan bukti nyata berupa peningkatan prestasi siswa sehari-hari. Kepala sekolah juga menyatakan kesiapannya untuk bersikap lebih terbuka dalam menerima masukan serta merancang mekanisme formal untuk rotasi staf pimpinan secara berkala dan merata.

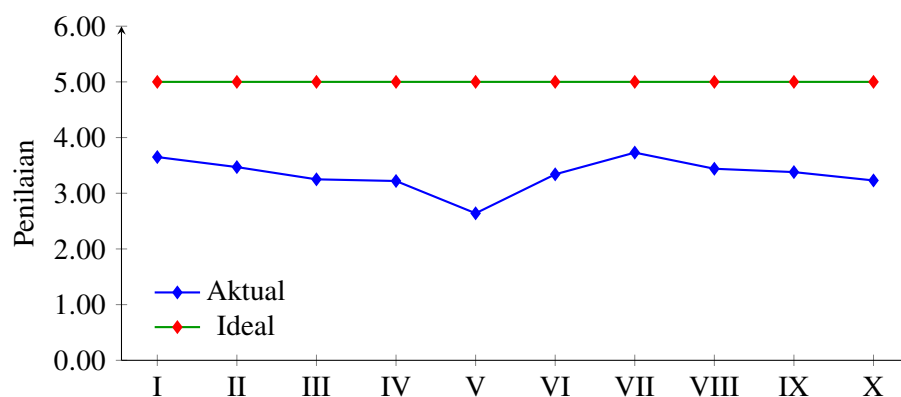
Memasuki Siklus II, instrumen penelitian diubah menjadi kuesioner berstruktur dengan pilihan jawaban mengikat dan terarah untuk mendalami aspirasi spesifik guru yang belum tuntas pada siklus sebelumnya. Dari hasil pengisian data di Siklus II, didapatkan profil kompetensi profesional guru yang berada di angka rata-rata 3,20 (kategori "Cukup"). Kendala terbesar guru di daerah terpencil ini terkonsentrasi pada indikator pemanfaatan TIK untuk pengembangan diri (skor 2,91) serta pengembangan materi ajar yang efektif (skor 3,15). Melalui hasil observasi operasional, tercatat bahwa 90% guru berkomitmen penuh untuk tetap melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, meskipun sebagian kecil mengeluhkan ketidakseimbangan antara beban tugas dengan honorarium yang mereka terima dari komite sekolah.

Melalui akumulasi data dari kedua siklus, penelitian ini berhasil menghasilkan rekomendasi kebijakan berbasis data (evidence-based) yang sangat aplikatif untuk tata kelola internal sekolah. Untuk mengatasi keterbatasan kompetensi mengajar, sebanyak 63% guru sepakat bahwa solusi peningkatan profesionalisme yang paling efektif adalah melalui optimalisasi diskusi berkala dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah, khususnya pada materi penggunaan media pembelajaran dan metodologi belajar. Dalam aspek kepemimpinan, para guru menegaskan bahwa mereka mendambakan sosok kepala sekolah yang memiliki kepribadian membimbing (38%) dan transparan (25%), serta menyediakan waktu khusus untuk guru menyampaikan pendapat di setiap pertemuan (30%). Terakhir, terkait tata kelola organisasi, sebanyak 86% guru merekomendasikan agar rotasi jabatan struktural di sekolah dilakukan secara konsisten setiap dua tahun sekali dengan indikator penentu utama didasarkan pada dedikasi dan tanggung jawab nyata (84%), bukan sekadar faktor kesenioran. Seluruh temuan ini menjadi cerminan berharga bagi kepala sekolah dalam menyusun program strategis demi memperbaiki citra dan mutu SMP Negeri 1 Krucil.

Table 1: Ringkasan Data Hasil Penelitian Tindakan Sekolah

Indikator / Aspek Penelitian	Pilihan Jawaban Dominan Guru	Skor/%	Keterangan
Kompetensi Pedagogik (Siklus I)	Rerata seluruh indikator	3,34	Kategori Cukup
Kompetensi Profesional (Siklus II)	Rerata seluruh indikator	3,20	Kategori Cukup
Komitmen Operasional Kerja	Tetap bertanggung jawab penuh	90%	Sangat Tinggi
Periode Rotasi Jabatan Staf	Dilakukan setiap 2 tahun sekali	86%	Mayoritas Mutlak
Kriteria Utama Pemilihan Staf	Memiliki dedikasi dan tanggung jawab	84%	Prioritas Utama
Peningkatan Kompetensi Guru	Melalui forum diskusi MGMP Sekolah	63%	Sangat Efektif
Kepribadian Kepala Sekolah Diharpkan	Dapat membimbing dan menasihati	38%	Prioritas Utama
Komunikasi dengan Pimpinan	Ada waktu berpendapat di tiap rapat	30%	Aspirasi Utama

Figure 1: Diagram Penilaian Komparatif Nilai Aktual dan Ideal



Indikator	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Aktual	3,65	3,47	3,25	3,22	2,64	3,34	3,73	3,44	3,38	3,23
Ideal	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

4.2. Pembahasan

Penelitian tindakan sekolah ini dirancang secara sistematis melalui dua siklus utama dengan tujuan untuk memetakan, mengevaluasi, dan mengoptimalkan dimensi kompetensi kepala sekolah yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja serta profesionalisme pendidik di SMP Negeri 1 Krucil, Kabupaten Probolinggo. Proses pra-penelitian diawali dengan diskusi kolaboratif untuk menentukan prioritas masalah, yang kemudian membuahkan kesepakatan bahwa penataan masalah pendidik menjadi urgensi utama. Sebagai acuan yuridis dan akademis, penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dari total lima dimensi kompetensi yang ada, dipilih delapan item kisi-kisi awal yang mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Kepala sekolah kemudian menyaringnya menjadi empat item paling mendesak untuk segera dicarikan solusi di lapangan melalui instrumen kuesioner.

Pada pelaksanaan Siklus I, dikembangkan sebanyak 18 butir pertanyaan dengan model skala kategori (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) yang disebarakan kepada para guru tanpa mencantumkan kolom nama demi menjaga objektivitas dan kejujuran data. Hasil tabulasi (*tally*) pada siklus pertama ini menghasilkan respons yang sangat positif pada aspek hubungan kerja. Terungkap bahwa di sekolah tersebut tidak terdapat persaingan tidak sehat antar-guru dalam berebut tugas tambahan, tidak ada *informal leader* yang menandingi wewenang kepala sekolah, dan komunikasi internal berjalan lancar. Meski demikian, data Siklus I mengonfirmasi adanya beberapa hal penting yang harus segera direspons melalui penyusunan program kerja baru oleh kepala sekolah. Guru-guru menyatakan sangat setuju bahwa pembagian tugas yang tidak merata selama ini memberikan dampak negatif terhadap efektivitas kerja, sehingga mereka menuntut diadakannya dialog berkala, keterbukaan informasi kebijakan pimpinan, serta adanya sistem penghargaan (*reward*) yang jelas bagi guru dan pegawai yang berprestasi.

Sebelum melangkah ke siklus berikutnya, kepala sekolah melakukan tahapan refleksi kritis melalui sesi pengarahan (*briefing*) bersama seluruh staf untuk merespons hasil data awal. Dalam refleksi ini, kepala sekolah memberikan angin segar mengenai kepastian peningkatan kesejahteraan, di mana pada tahun 2017 seluruh Guru Tetap Yayasan/Guru Tidak Tetap (GTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di SMPN 1 Krucil akan diakomodasi melalui SK Bupati Probolinggo dengan besaran honorarium yang lebih layak. Di samping itu, kepala sekolah memotivasi guru agar menyelaraskan pengakuan mereka di kuesioner—yang mengklaim telah bekerja maksimal—dengan bukti riil dalam performa pembelajaran sehari-hari. Evaluasi pada performa pedagogik guru di Siklus I sendiri menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,34, yang menempatkan kemampuan mengajar mereka dalam kategori "Cukup". Beberapa indikator seperti penguasaan karakteristik peserta didik dan komunikasi empatik dinilai sudah baik, namun kemampuan mengembangkan kurikulum serta pemanfaatan teknologi informasi (TIK) masih memerlukan perhatian serius.

Memasuki Siklus II, perencanaan kuesioner diubah total menggunakan format terstruktur dengan pilihan jawaban mengikat dan terarah, guna menggali aspirasi dan keinginan dominan guru secara lebih spesifik terkait hal-hal yang belum tuntas di siklus sebelumnya. Dari hasil observasi dan pengisian data di Siklus II ini, didapatkan potret profil profesionalisme guru yang lebih mendalam, di mana skor rata-rata kompetensi profesional guru berada di angka 3,20 (kategori "Cukup"). Kendala terbesar yang dialami guru di daerah terpencil ini terkonsentrasi pada indikator pemanfaatan teknologi informasi untuk pengembangan diri (skor 2,91) serta pengembangan materi ajar yang efektif (skor 3,15). Ketika mendalami komitmen kerja, tercatat 90% guru menyatakan tetap setia melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, meskipun sebagian kecil mengeluhkan ketidakseimbangan antara beban tugas dengan insentif yang mereka terima selama ini.

Melalui akumulasi data dari kedua siklus tersebut, penelitian ini akhirnya berhasil menghasilkan rekomendasi kebijakan berbasis data (*evidence-based*) yang sangat aplikatif bagi tata kelola internal sekolah. Untuk mengatasi keterbatasan kompetensi mengajar, sebanyak 63% guru sepakat bahwa solusi peningkatan profesionalisme yang paling efektif dan periodik adalah melalui optimalisasi forum diskusi kelompok dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat sekolah, disusul dengan opsi mendatangkan narasumber eksternal. Sementara dalam aspek kepemimpinan, para guru menegaskan bahwa mereka mendambakan sosok kepala sekolah yang memiliki kepribadian membimbing, transparan, dan menyediakan ruang dialog dua arah di setiap pertemuan. Terakhir, terkait tata kelola organisasi, sebanyak 86% guru merekomendasikan agar rotasi jabatan struktural di sekolah dilakukan secara konsisten setiap dua tahun sekali dengan indikator penentu utama didasarkan pada dedikasi dan tanggung jawab nyata, bukan sekadar faktor kesenioran. Seluruh temuan ini menjadi cerminan berharga bagi kepala sekolah untuk menyusun program strategis demi mengangkat kembali citra dan mutu SMP Negeri 1 Krucil sebagai salah satu sekolah unggulan.

5. KESIMPULAN

Kepala sekolah memegang peran kunci dalam menentukan efektivitas dan mutu pembelajaran di sekolah karena bertanggung jawab penuh atas keberhasilan lembaga serta pemberdayaan para pendidik. Mengingat kompleksnya

masalah pendidik yang dapat mengganggu kinerja sekolah, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengantisipasi dan menemukan akar penyebab masalah tersebut langsung dari para guru. Salah satu metode profesional dan efektif yang terbukti berhasil dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penggali data di lingkungan sekolah.

Pemanfaatan kuesioner ini terbukti memberikan tiga kemanfaatan utama bagi ekosistem sekolah. Pertama, kepala sekolah memperoleh pengalaman berharga dalam menyusun kuesioner secara mandiri, sehingga pengambilan keputusan tidak lagi didasarkan pada asumsi semata melainkan pada data riil. Kedua, kepala sekolah mendapatkan informasi yang akurat mengenai pendapat, keinginan, dan tuntutan pendidik demi menentukan kebijakan yang tepat. Ketiga, para guru merasa dihargai karena kendala tugas dan hubungan personal mereka diperhatikan, yang pada akhirnya memberikan kegembiraan dan motivasi kerja baru.

Berdasarkan keberhasilan tersebut, disarankan agar kepala sekolah secara konsisten menggali informasi secara utuh dari seluruh pendidik, bahkan memperluasnya ke orang tua dan siswa guna memperoleh bukti kuat dalam mengambil keputusan. Selain itu, pengawas sekolah juga disarankan untuk proaktif membina kompetensi kepala sekolah dan mendorong penggunaan instrumen profesional seperti kuesioner ini. Dengan mengetahui akar permasalahan secara ilmiah, proses pembinaan oleh pengawas akan menjadi lebih terarah, solutif, dan berhasil guna bagi kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi; Prosedur Penelitian, 1985, Penerbit PT Bina Aksara, Probolinggo.
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1988, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
3. Koster, Wayan. 1999. Keefektifan Sekolah, Survei di SLTP Negeri DKI Probolinggo, Disertasi, Sinopsis. Probolinggo: Fakultas Pasca Sarjana Universitas Negeri Probolinggo.
4. Kunandar; Penelitian Tindakan Kelas, 2008, Rajawali Pers, PT Rajagrafindo Persada, Probolinggo.
5. Laporan Penelitian Tindakan Sekolah, 2008, Departemen Pendidikan Nasional.
6. Manajemen Sekolah, 2005, Pusdiklat Pegawai Depdiknas.
7. Mulyasa E: Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cetakan Ketiga 2004, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
8. Nuraeni, Ani. 1999, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Akademi Keperawatan Depkes di DKI Probolinggo, Tesis, Probolinggo: Program Pasca Sarjana, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
9. Panduan Manajemen Sekolah, 1999, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
10. Penelitian Tindakan, 1999, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
11. Petunjuk Teknis Penelitian Tindakan Sekolah, 2008, Departemen Pendidikan Nasional.
12. Pickering, Peg: How To Manage Conflict, Edisi ketiga 2001, Penerbit Erlangga, Probolinggo.
13. Sudjana, Nana dan Ibrahim; 1989, Penelitian dan Penilaian Pendidikan, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
14. Sukawati, Anak Agung Nyoman. 2001. Produktivitas Kerja Karyawan, Survei di Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi Bali, Disertasi, Sinopsis. Probolinggo: Fakultas Pasca Sarjana Universitas Negeri Probolinggo.
15. Sumidjo, Wahjo; Kepemimpinan Kepala Sekolah, Cetakan Keempat 2003, Manajemen PT RajaGrafindo Persada, Probolinggo.
16. Tampubolon, Manahan P. 2002. Loyalitas Karyawan Dalam Mendukung Kelangsungan Organisasi, Survei di STIE Trisakti. Sinopsis Disertasi. Probolinggo: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Probolinggo