



ANALISIS KINERJA KEPALA SEKOLAH PENGGERAK: STUDI KASUS SEKOLAH MENENGAH ATAS DI JAKARTA BARAT

Nopi Fitriah¹, Muhammad Cholifihani², Deddy Supriady³, Rina Anindita⁴,
Agung Edi Rustanto⁴

^{1,2,3,4}Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Esa Unggul

*Corresponding Email: nopi19fr@gmail.com

Riwayat Artikel

Dikirim: 19-08-2024

Direvisi: 09-11-2024

Diterima: 25-12-2024

Abstract

This study conducted a qualitative analysis of the performance of driving school principals in a high school in the West Jakarta Education Sub-Department. The aim of this research is to explore how the principal's leadership influences school management and its impact on improving the quality of education in the school environment. This research method uses a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews and participatory observation of school principals, teachers, school staff and members of the educational community. Data analysis was carried out using content analysis techniques to identify themes and patterns that emerged from qualitative data, as well as using Rapid Assessment Procedure (RPA) analysis. The findings from this research show that the performance of driving school principals in the West Jakarta area is satisfactory, this can be seen from the results of assessment data from the West Jakarta Education Department on informants as well as in-depth interviews conducted by stakeholders. However, there are still some deficiencies which are still minor and can be corrected through communication so that problems can be resolved accurately and quickly. Qualitative analysis of the principal's performance as a driving force in a high school in the West Jakarta area provides in-depth insight into the challenges and achievements in educational leadership. Driving school principals are expected to provide in-depth insight into effective leadership strategies in the context of driving schools, as well as their practical implications for the development of educational policies at the local and national levels.

Abstrak

Studi ini melakukan analisis kualitatif terhadap kinerja kepala sekolah penggerak di sebuah sekolah menengah atas di Suku Dinas Pendidikan Jakarta Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendalami bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi pengelolaan sekolah serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap kepala sekolah, guru, staf sekolah, dan anggota komunitas pendidikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari data kualitatif, serta menggunakan analisis Rapid Assesment Prosedure (RPA). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah penggerak di wilayah Jakarta Barat sudah memuaskan, hal ini terlihat dari hasil data penilaian dari suku Dinas Pendidikan Jakarta Barat pada informan serta wawancara mendalam yang dilakukan oleh para stake holder. Terlepas masih ada beberapa hal kekurangan sifatnya masih minor dan bisa diperbaiki melalui komunikasi sehingga permasalahan bisa diselesaikan secara akurat dan cepat. Analisis kualitatif kinerja kepala sekolah sebagai penggerak di sebuah sekolah menengah atas di wilayah Jakarta Barat memberikan wawasan mendalam tentang tantangan dan prestasi dalam kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah penggerak diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang strategi kepemimpinan yang efektif dalam konteks sekolah penggerak, serta implikasi praktisnya terhadap pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat lokal dan nasional.

Kata kunci: Sekolah Penggerak; Kepala Sekolah Penggerak; *Rapid Assesment Prosedure*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan unsur penting dalam kehidupan. Hal ini karena pendidikan tidak hanya mengajarkan tentang ilmu pengetahuan, tetapi juga mengajarkan akhlak, tata krama dan hal-hal yang benar dalam kehidupan sehari-hari (Dahlia Naz'aina, 2021). Pendidikan juga harus dimiliki oleh setiap orang agar mampu menjawab tantangan global dalam kehidupannya. Krisnayanti (2014), menyatakan bahwa pendidikan merupakan hal yang mahal bagi masyarakat dengan tingkat ekonomi menengah ke bawah, tentu akan menjadi tanggung jawab pemerintah untuk dapat memberikan hak pendidikan kepada masyarakat, karena dengan tingginya tingkat pendidikan maka kualitas sumber daya manusia negara juga akan meningkat. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem mengamanatkan setiap warga negara yang berusia 6 tahun dapat mengikuti program wajib belajar. Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar pada jenjang pendidikan dasar, serta wajib belajar merupakan tanggung jawab negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. (UU RI No 20, 2003).

Pada tanggal 1 Februari 2021, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengumumkan pembentukan Program Sekolah Penggerak. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 162/M/2021 tentang Program Sekolah Penggerak merupakan salah satu langkah inovatif yang dilakukan pemerintah untuk memajukan pendidikan nasional. Program Sekolah Penggerak di laksanakan mulai tahun ajaran 2021/2022, sebanyak 2.500 sekolah di 34 provinsi dan 111 kabupaten/kota akan menjadi bagian Program Sekolah Penggerak. (Suryani et al., 2023). Tujuan menyeluruhnya adalah menerapkan kurikulum paradigma baru yang disebut kurikulum Sekolah penggerak, dengan fokus pada upaya mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan memiliki kepribadian melalui pengembangan peserta didik Pancasila yang mandiri, kooperatif, kreatif, dan mempunyai kepribadian. terhormat dalam pengabdianya kepada Tuhan Yang Maha Esa. (Jumiat, 2021).

Di mulai dari sumber daya manusia senior pada program sekolah penggerak berfokus pada pencapaian hasil pembelajaran anak secara keseluruhan yang mencakup kompetensi dan karakter. (Trianita, 2023). Program Sekolah Penggerak, yang merupakan perpanjangan dari program pengembangan sekolah sebelumnya, mempercepat operasional lembaga pendidikan negeri dan swasta di berbagai tingkatan. Program Sekolah Penggerak akan dilaksanakan di seluruh sekolah di Indonesia melalui pelaksanaan kegiatan ini secara bertahap dan terpadu (Trianita, 2023). Namun ketika program sekolah penggerak dilaksanakan tanpa kepala sekolah yang mampu membimbingnya, sejumlah tantangan muncul. Oleh karena itu, pengelola sekolah harus dapat mendefinisikan dengan jelas misi sekolahnya sekaligus menyelarasakannya dengan tujuan program sekolah penggerak (Muspawi et al., 2023). Kepala sekolah memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi identifikasi kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan serta memberdayakan dan mengembangkannya untuk mendapatkan nilai terbaik bagi setiap anggota staf dan guru. Mengenai sekolah dan komunitas yang mereka layani, para pendidik dan pendidikan merasa prihatin (Chaniago et al., 2022).

Dalam suatu organisasi Sekolah, kepala sekolah merupakan seorang profesional yang berhadapan

langsung dengan siswa, guru dan pimpinan pendidikan, sehingga sebagai seorang pemimpin sekolah ia harus melaksanakan kebijakan dengan tujuan tertentu dan memiliki komitmen yang kuat terhadap lembaga tempatnya bekerja (Abadi, 2021). Peran penting ini tercermin dari peran kepala sekolah dan perangkatnya dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan sebuah sekolah tidak terlepas keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam efektivitas dan peningkatan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting juga diharapkan mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam arti dapat mengembangkan dan membangun kepemimpinan berorientasi kepada manajemen sekolah. (Dwi et al., 2021). Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat saat ini, mengelola kinerja secara efektif tidak hanya menjadi norma, tetapi juga tantangan terutama di sektor publik (Ohemeng et al., 2018). Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan di instansinya diharapkan memberikan kinerja yang baik. Namun, pada kenyataannya, melakukan hal itu menjadi sulit, dengan akumulasi tantangan tekanan di tempat kerja, birokrasi yang berlebihan, dan rendahnya tingkat motivasi dan kepuasan yang memperburuk moral yang buruk, dan berpuncak pada kinerja yang lemah (Ohemeng et al., 2018).

Penerapan model Sekolah Penggerak juga dilakukan oleh Suku Dinas Pendidikan Jakarta Barat, di mana terdapat beberapa data sekolah penggerak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat beserta kepala sekolah penggerak sejak tahun 2022. Pada tahun 2022, jumlah institusi pendidikan yang tercatat terdiri dari berbagai jenjang, dengan total sebanyak 41 sekolah. Rinciannya adalah sebagai berikut: SMAN sebanyak 3 sekolah, SMAS sebanyak 4 sekolah, SMPN sebanyak 7 sekolah, SMPS sebanyak 2 sekolah, SLB sebanyak 1 sekolah, SD sebanyak 2 sekolah, SDN sebanyak 11 sekolah, dan TK sebanyak 11 sekolah. Memasuki tahun 2023, terjadi penambahan jumlah sekolah menjadi 48 institusi. Peningkatan terlihat di beberapa jenjang, seperti SMPN yang bertambah menjadi 8 sekolah dan SD yang naik menjadi 3 sekolah. TK juga mengalami peningkatan signifikan dengan bertambahnya jumlah sekolah menjadi 15. Meskipun ada kenaikan, beberapa jenjang seperti SMAN, SMAS, SMPS, dan SLB tetap stabil dengan jumlah yang sama seperti tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, data menunjukkan adanya pertumbuhan dalam jumlah institusi pendidikan pada tahun 2023, yang mencerminkan peningkatan akses dan fasilitas pendidikan di berbagai jenjang.

Data kepala sekolah penggerak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat sejak tahun 2022 jumlah kepala sekolah yang tercatat di berbagai jenjang pendidikan adalah sebanyak 41 orang. Rinciannya adalah untuk SMAN terdapat 3 kepala sekolah, SMAS juga 4 kepala sekolah, SMPN 7 kepala sekolah, SMPS 2 kepala sekolah, SLB 1 kepala sekolah, SD 2 kepala sekolah, SDN 11 kepala sekolah, dan TK sebanyak 11 kepala sekolah. Pada tahun 2023, jumlah kepala sekolah mengalami peningkatan menjadi 48 orang. Peningkatan ini terlihat pada jenjang SMPN, yang jumlah kepala sekolahnya meningkat menjadi 8 orang, serta pada jenjang SD yang bertambah menjadi 3 orang. Jumlah kepala sekolah di TK juga mengalami kenaikan signifikan, dengan total menjadi 15 orang. Jenjang lain seperti SMAN, SMAS, SMPS, dan SLB tetap stabil dengan jumlah kepala sekolah yang sama seperti tahun sebelumnya. Data kepala Sekolah SMA Swasta dan negeri hanya 7 Orang saja. Data ini menjelaskan bahwa masih kurangnya partisipasi sekolah penggerak serta kepala sekolah penggerak terlibat dalam kegiatan ini sehingga diperlukan upaya lebih agar

peningkatannya signifikan, hal ini merupakan salah satu tindakan praktis yang dilakukan untuk meningkatkan taraf pendidikan. (Muspawi et al., 2023). Kepala Sekolah Penggerak memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui implementasi kebijakan pendidikan terbaru, pengembangan profesional, dan inovasi. Namun, mereka juga menghadapi berbagai permasalahan seperti kurangnya sumber daya, beban administratif yang tinggi, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan serta dukungan yang memadai. Mengatasi permasalahan ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan di sektor pendidikan. Dari jumlah total 62 sekolah SMA dan SMK di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat baru 7 Sekolah Penggerak yang ada, hal ini menunjukkan bahwa banyak sekolah pimpinan sekolah SMA dan SMK di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat belum mau terlibat dalam Sekolah Penggerak.

Fenomena lainnya terkait dengan permasalahan sekolah penggerak adalah masih banyak kepala sekolah menghadapi keterbatasan dalam sumber daya finansial dan material, yang dapat menghambat pelaksanaan program-program pendidikan yang direncanakan. Keterbatasan infrastruktur dan fasilitas juga sering menjadi kendala dalam menerapkan kebijakan pendidikan yang inovatif. Kepala sekolah sering kali dibebani dengan tugas-tugas administratif yang banyak, yang dapat mengurangi waktu dan energi yang bisa mereka curahkan untuk pengembangan sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan. Tidak semua guru dan staf sekolah siap menerima perubahan dan inovasi yang diperkenalkan oleh Kepala Sekolah Penggerak. Ada perlawanan atau ketidakpuasan dari sebagian guru yang merasa nyaman dengan cara-cara lama. Meski ada program pengembangan profesional, tidak semua kepala sekolah memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Perbedaan kualitas pelatihan dan dukungan antar daerah dapat menyebabkan kesenjangan dalam kinerja kepala sekolah. Evaluasi kinerja Kepala Sekolah Penggerak sering kali tidak dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kurangnya mekanisme monitoring yang efektif membuat sulit untuk mengukur dampak sebenarnya dari berbagai inisiatif dan program yang dijalankan. Kepala sekolah di daerah-daerah terpencil atau dengan latar belakang sosial ekonomi yang rendah sering menghadapi tantangan tambahan, seperti rendahnya partisipasi orang tua dan masalah sosial di kalangan siswa. Penelitian ini menjadi menaraik untuk di teliti dalam lingkup Sekolah menengah atas penggerak di wilayah Jakarta Barat.

Telah banyak penelitian yang dilakukan terkait kinerja kepala sekolah penggerak yang dilakukan di berbagai daerah di Indonesia seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri & Wibowo (2018), Nurafni et al.(2022), Harahap (2019), Oktarina et al. (2022), Marliyani & Iskandar (2022), yang dilakukan di Indonesia. Selain itu penelitian Hannan et al. (2023) meneliti pengaruh kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja staf pengajar di irlandia. (Karim et al., 2023) meneliti kepemimpinan pada dunia Pendidikan di Indonesia. Li et al. (2023) meneliti tentang kinerja

dan evaluasi pada sekolah tinggi di Iran. Para peneliti sebelumnya meneliti terkait Analisa kinerja, kepemimpinan kepala sekolah baik non penggerak maupun penggerak di sekolah yang mereka teliti dengan kurun waktu tahun 2018 sampai dengan 2022. Dari hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa masih perlunya peningkatan kinerja kepala sekolah penggerak dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk mencoba mengembangkan penelitian sebelumnya dengan menerapkan Analisa kinerja kepala sekolah penggerak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat DKI Jakarta. Selain itu penelitian ini akan menggunakan Informan Pengawas, Kepala Sekolah, guru dan murid Sekolah Penggerak di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat serta tahun penelitian 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, menganalisis dan melihat secara teoritis kinerja kepala sekolah Penggerak di Di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kebijakan sekolah Penggerak dalam peningkatan mutu dan kualitas pendidikan sekolah di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat. Selain itu penelitian ini untuk mengukur kesuksesan Implementasi kepala sekolah Penggerak terhadap kualitas Pendidikan Dilingkungan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat. Bagi Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan rujukan untuk mengambil keputusan dan kebijakan terkait Kinerja Kepala sekolah penggerak di lingkungan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat. Bagi kepala sekolah lingkungan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penerapan implementasi kinerja kepala sekolah penggerak yang dilakukan di berbagai daerah di Indonesia dengan tepat dan sesuai sasaran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sekolah Penggerak adalah inisiatif yang bertujuan untuk mengakselerasi sekolah-sekolah yang memiliki potensi baik untuk mencapai hasil belajar siswa yang optimal. Sekolah Penggerak adalah program yang bertujuan untuk mewujudkan visi pendidikan Indonesia melalui percepatan transformasi pendidikan di satuan pendidikan. (Kemendikbudristek, 2020). Sekolah Penggerak merupakan program yang melibatkan sekolah-sekolah terpilih untuk menjadi agen perubahan dalam sistem pendidikan nasional, dengan fokus pada pengembangan kompetensi guru dan kepala sekolah, serta peningkatan kualitas pembelajaran. (Makarim, 2020). Sekolah Penggerak adalah sekolah yang diberdayakan untuk mengimplementasikan inovasi pendidikan secara holistik dan berkelanjutan, yang mencakup peningkatan kualitas manajemen sekolah, pembelajaran, dan budaya sekolah. (Ulfatin, 2021). Sekolah Penggerak adalah sekolah yang dipilih untuk menjadi pelopor dalam penerapan kebijakan pendidikan baru, dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan secara sistematis dan terstruktur melalui pendekatan kolaboratif antara

pemerintah, sekolah, dan masyarakat. (Suyanto, , (2020). Sekolah Penggerak merupakan program intervensi yang dirancang untuk mempercepat pencapaian tujuan pendidikan nasional dengan memberikan pendampingan intensif dan pelatihan kepada guru dan kepala sekolah dalam mengimplementasikan kurikulum dan strategi pembelajaran yang efektif. (Wijaya, 2021)

Tinjauan pustaka tentang Kepala Sekolah Penggerak menyoroti peran kunci kepemimpinan dalam membentuk transformasi positif di sekolah. Kepala sekolah penggerak adalah pemimpin yang proaktif, visioner, dan berorientasi pada perubahan. (Harapan, 2017). Kepala Sekolah Penggerak sering diidentifikasi sebagai pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, memotivasi, dan membimbing staf serta *stakeholder* sekolah menuju visi bersama (Muspawi et al., 2023). Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah haruslah orang yang profesional. (Harapan, 2017). Pasal 1 ayat (1) Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 menyatakan bahwa "Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri." Konten ini telah tayang di Kompasiana.com dengan judul "Kepala Sekolah Penggerak". Kepala sekolah adalah motor penggerak dalam memajukan sekolah menjadi sekolah yang berkualitas (Heriyanto, 2023). Kepala sekolah diharapkan menjadi motor penggerak dalam memajukan sekolah menjadi sekolah yang bermutu. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu penggerak organisasi perubahan dan manajemen disekolah, keberadaannya tidak hanya sebagai simbol saja, tetapi penentu keberhasilan dan kualitas pendidikan disekolah. (Mariana, 2021).

Istilah "teori kinerja" dapat merujuk pada berbagai konsep tergantung pada konteksnya. Di dalam konteks manajemen, organisasi, atau psikologi. Vroom (2016) mengemukakan teori harapan (*Expectancy Theory*) bahwa individu akan melakukan suatu tindakan jika mereka percaya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa hasil tersebut akan dihargai oleh organisasi. Ini mencakup tiga konsep: ekspektasi (harapan tentang hasil tindakan), instrumentalitas (hubungan antara tindakan dan hasil), dan valensi (nilai atau kepentingan terhadap hasil tersebut). Tingkat motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada harapannya terhadap hasil tindakan tersebut dan seberapa besar nilai yang diberikan kepada hasil tersebut. Teori lainnya yang berkaitan dengan kinerja adalah teori keseimbangan (*Balance Theory*) adalah Teori yang berfokus pada hubungan antara orang-orang di lingkungan kerja dan konsep keseimbangan. Jika karyawan merasa bahwa tindakan atau hubungan mereka di tempat kerja seimbang, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. (Mayhew et al., 2017). Teori Pembentukan Tujuan (*Goal-setting Theory*) adalah teori yang menyatakan bahwa pengaturan tujuan yang jelas dan berarti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Individu cenderung bekerja lebih keras dan lebih konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Zhu et al., 2023)

Peran Kepala Sekolah Penggerak Global

Dalam konteks global, peran kepala sekolah penggerak diakui sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Leithwood et al. (2020) menunjukkan bahwa kepala sekolah penggerak dapat memainkan peran penting dalam mengatasi tantangan pendidikan yang kompleks, seperti kesenjangan hasil belajar, ketidaksetaraan, dan perubahan kurikulum. Mereka juga memiliki kemampuan untuk membangun budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran. Peran Kepala Sekolah Penggerak Global membahas peran kunci kepemimpinan dalam konteks pendidikan global. Kepala Sekolah Penggerak Global dikenal sebagai pemimpin yang memiliki visi yang luas, mampu beradaptasi dengan dinamika global, dan memimpin inovasi di tingkat internasional. Fullan (2007) seorang ahli pendidikan terkemuka, memberikan kontribusi besar dalam pemahaman peran kepala sekolah sebagai pemimpin global. Fullan menyoroti bagaimana kepala sekolah penggerak global harus memimpin perubahan di sekolah dengan mempertimbangkan faktor-faktor global yang memengaruhi pendidikan.

Konsep kepemimpinan global juga mencakup pemahaman mendalam tentang isu-isu global dalam pendidikan, termasuk teknologi, keberagaman budaya, dan tantangan pembelajaran global. Hallinger (2018) menekankan pentingnya kepala sekolah dalam mengelola perubahan pendidikan di tengah arus globalisasi. Dengan demikian, tinjauan pustaka ini menggambarkan pentingnya peran Kepala Sekolah Penggerak Global dalam membawa perubahan dan meningkatkan mutu pendidikan dengan memperhatikan aspek global yang memengaruhi sistem pendidikan.

Rapid Assessment Procedure (RAP), atau dalam beberapa konteks dikenal juga sebagai Rapid Assessment Process, adalah metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan pemahaman cepat dan mendalam mengenai suatu situasi atau masalah tertentu melalui teknik pengumpulan data yang intensif dan partisipatif. RAP adalah metode kualitatif yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dengan cepat tentang kondisi sosial, ekonomi, dan budaya suatu komunitas atau kelompok tertentu melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan diskusi kelompok terfokus. (Scrimshaw & Hurtado, 1987). Beebe (2001) menjelaskan bahwa Rapid Assessment Process adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penggunaan tim interdisipliner untuk mendapatkan pemahaman yang cepat dan valid tentang realitas lokal dengan cara yang partisipatif dan interaktif, sering digunakan dalam konteks penelitian kebijakan dan program. RAP adalah pendekatan sistematis yang menggunakan teknik kualitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam waktu singkat, sering digunakan dalam penelitian kesehatan masyarakat dan antropologi untuk mengidentifikasi kebutuhan dan prioritas intervensi. (Manderson & Aaby, 1992).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus untuk menganalisis kinerja kepala sekolah penggerak di sekolah yang tergabung dalam Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Barat. Pendekatan ini dipilih karena memberikan kesempatan untuk memahami konteks dan dinamika unik yang ada di wilayah

ini, serta mendalam ke peran kepala sekolah penggerak dalam perubahan pendidikan. Pengukuran yang akan dipergunakan adalah Metode *Rapid Assessment Procedure* (RAP) atau Prosedur Penilaian Cepat adalah metode evaluasi yang dirancang untuk memperoleh informasi secara cepat dan efisien dalam konteks tertentu. Dalam konteks pendidikan di Jakarta Barat, RAP digunakan untuk menilai efektivitas dan keberhasilan program Kepala Sekolah Penggerak (KSP). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Tujuan utama RAP pada Kepala Sekolah Penggerak di Jakarta Barat adalah untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi oleh para kepala sekolah dalam mengimplementasikan program ini. Informasi yang dikumpulkan akan digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, merumuskan strategi perbaikan, dan memastikan pencapaian tujuan program.

Tujuan dari metode pengumpulan data kualitatif ini adalah untuk secara menyeluruh memahami dan menyelidiki data mengenai pendapat, persepsi, sikap, dan pengalaman subjek penelitian. Wawancara awal dengan kepala sekolah, guru, staf pengajar, siswa, orang tua/wali siswa, dan pihak terkait lainnya berfungsi sebagai teknik pengukuran. Partisipasi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, pemantauan ketat operasi sekolah reguler, dan komunikasi dengan pemangku kepentingan yang berbeda. Memeriksa catatan sekolah resmi, laporan kinerja, laporan evaluasi, dan kebijakan sekolah berada di urutan kedua. Langkah ketiga melibatkan memeriksa statistik tentang hasil pembelajaran siswa, tingkat kelulusan, dan kinerja akademik umum. Langkah keempat adalah mengukur seberapa terlibat dan melibatkan orang tua, instruktur, dan siswa dalam kegiatan sekolah. Hubungan interpersonal kepala sekolah dengan staf, siswa, dan orang tua dievaluasi di tempat kelima. Ini dapat melibatkan keterampilan seperti pembangunan hubungan, empati, dan komunikasi. Yang kelima adalah daftar indikator kepemimpinan yang mapan, termasuk visioner, berani, adil, dan jujur.

4. HASIL & PEEMBAHASAN

4.1 Pengawas Sekolah dan Pihak Suku Dinas Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara FGD pengawas Sekolah (PS) di Jakarta barat menunjukkan bahwa Kepala sekolah dinilai baik dalam mengkomunikasikan dan mendorong visi pendidikan sekolah. PS1 menekankan bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi yang kuat kepada seluruh staf untuk mewujudkan visi tersebut, sementara PS2 juga setuju dengan penilaian ini, menyebutkan bahwa komunikasi

kepala sekolah dalam hal ini berjalan dengan baik. Dalam hal memotivasi dan menggerakkan staf sekolah untuk mencapai visi pendidikan, PS1 memberikan apresiasi yang sangat tinggi, menyebutkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan yang sangat baik. PS2 juga memberikan penilaian positif, meskipun dengan tingkatan yang sedikit lebih moderat. Keterlibatan orang tua dan siswa dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan sekolah juga menjadi perhatian. PS1 mencatat bahwa kepala sekolah biasanya melibatkan mereka setahun dua kali, sedangkan PS2 menambahkan bahwa keterlibatan ini terjadi cukup sering. Terkait penggunaan hasil evaluasi untuk meningkatkan hasil akademis, PS1 menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan secara berkala, dan PS2 mencatat bahwa hasil evaluasi ini berhubungan erat dengan peningkatan hasil akademik siswa.

Kepala sekolah dihadapkan pada tantangan dalam mengimplementasikan strategi akademis. PS1 menyebutkan bahwa tantangan utama terletak pada strategi pembelajaran itu sendiri, sedangkan PS2 menyoroti keterbatasan sumber daya manusia sebagai hambatan utama. Dalam hal pengelolaan sumber daya sekolah, seperti anggaran, fasilitas, dan personel, PS1 memberikan penilaian sangat baik terhadap kinerja kepala sekolah, dan PS2 juga setuju bahwa pengelolaan ini dilakukan dengan baik. Kepala sekolah juga dinilai baik dalam melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan. PS1 menjelaskan bahwa musyawarah digunakan sebagai pendekatan, dan PS2 menambahkan bahwa *teamwork* berjalan dengan baik dalam proses ini. Pengelolaan konflik di antara staf pengajar juga dilakukan dengan efektif. PS1 menyebutkan bahwa konflik dikelola melalui komunikasi yang baik, sedangkan PS2 menyoroti peran kepala sekolah sebagai penengah yang efektif. Dalam memastikan akses dan kesempatan untuk pengembangan profesional, PS1 menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan dorongan yang kuat, dan PS2 menilai bahwa kepala sekolah berperan baik dalam hal ini. Kepala sekolah juga memiliki program khusus untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi staf pengajar, seperti yang diungkapkan oleh PS1, dengan PS2 menambahkan bahwa program-program ini mendukung peningkatan kompetensi staf. Selain itu, kepala sekolah memberikan dukungan yang memadai untuk penerapan metode pembelajaran inovatif. PS1 menjelaskan bahwa kepala sekolah selalu memotivasi guru dalam hal ini, dan PS2 menyebutkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai motivator.

Kepala sekolah juga dianggap sangat baik dalam mempromosikan nilai-nilai budaya di sekolah, seperti yang dinyatakan oleh PS1. PS2 juga memberikan penilaian positif, meskipun sedikit lebih moderat. Kepala sekolah memastikan bahwa komunikasi antara staf, siswa, dan orang tua berjalan dengan efektif. PS1 mencatat bahwa komunikasi yang dilakukan intensif, sementara PS2 menekankan bahwa komunikasi tersebut adalah dua arah dan mendukung kolaborasi. Pemantauan dan evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala, dengan PS1 menyebutkan bahwa ini dilakukan melalui supervisi, dan PS2 menambahkan bahwa tim pengembang sekolah terlibat dalam proses ini. Umpan balik dari evaluasi diberikan setahun dua kali menurut PS1, dan lebih sering menurut PS2. Data hasil belajar siswa dianalisis secara berkala untuk meningkatkan kualitas pengajaran. PS1 menjelaskan bahwa proses evaluasi dan analisis dilakukan secara rutin, sementara

PS2 mencatat bahwa sekolah membentuk tim khusus untuk analisis hasil belajar ini. Hasil analisis digunakan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, seperti yang disampaikan oleh PS1 dan dikonfirmasi oleh PS2.

Kepala sekolah juga selalu menerapkan inovasi pembelajaran berdasarkan pengalaman, seperti yang dijelaskan oleh PS1. PS2 menambahkan bahwa kepala sekolah memang menerapkan metode pembelajaran inovatif secara konsisten. Dukungan dan pelatihan untuk adopsi metode pembelajaran inovatif juga diberikan, dengan PS1 menyebutkan adanya kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, dan PS2 menyebutkan bahwa kepala sekolah memfasilitasi guru dalam hal ini. Kepala sekolah memiliki program pengembangan profesional khusus untuk mendukung guru dalam mengintegrasikan inovasi dalam pembelajaran. PS1 menekankan bahwa program ini ada dan berjalan, dan PS2 mengkonfirmasi hal tersebut. Evaluasi terhadap pendekatan pembelajaran inovatif dilakukan secara berkala menurut PS1, dan PS2 menyatakan bahwa evaluasi ini sering digunakan untuk adaptasi dan penyempurnaan metode pembelajaran. Terakhir, hasil evaluasi kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik dan pengembangan kepada staf pengajar. PS1 mencatat bahwa evaluasi ini penting untuk mengetahui kelemahan yang perlu diperbaiki, sementara PS2 menegaskan bahwa hasil evaluasi sangat dibutuhkan untuk pengembangan staf pengajar.

4.2. Kepala Sekolah Penggerak

Berdasarkan hasil wawancara FGD Kepala Sekolah (KS) di Jakarta Barat menunjukkan bahwa Kepala sekolah dinilai baik dalam mengkomunikasikan dan mendorong visi pendidikan sekolah. KS1, KS2 dan KS3 menekankan bahwa Kepala sekolah dinilai sangat baik dalam mengkomunikasikan dan mendorong visi pendidikan di sekolah. Kepala sekolah juga dinilai sangat baik dalam mengkomunikasikan dan mendorong visi pendidikan sekolah. Hal ini sudah sesuai dengan program kerja yang di laporkan ke dinas Pendidikan Jakarta Barat. Sedangkan untuk Kemampuan Memotivasi dan Menggerakkan Staf, KS1, KS2 dan KS3 dinilai baik dan memiliki kemampuan dalam memotivasi dan menggerakkan staf untuk mencapai visi pendidikan. Keterlibatan Orang Tua dan Siswa dijelaskan oleh KS1 dan KS2 cukup baik dan sering dalam melibatkan orang tua dan siswa dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan sekolah. Sedangkan menurut KS3 Keterlibatan dilakukan dua kali setahun. Hasil ini dikonfirmasi dari laporan setiap Kepala Sekolah. Penggunaan Hasil Evaluasi untuk Penyempurnaan Akademis menurut KS1 hasil evaluasi digunakan dengan baik untuk menyempurnakan hasil akademis siswa. Menurut KS2 Evaluasi sudah menjadi acuan penting dalam meningkatkan hasil akademis. Sedangkan menurut KS3 Setiap hasil evaluasi ditindaklanjuti untuk perbaikan akademis. Hasil ini dikonfirmasi dengan laporan yang diterima oleh Dinas Pendidikan Jakarta Barat.

Pada tantangan Implementasi Strategi Akademis menurut KS1 tantangan utama yang dihadapi adalah menurunnya minat siswa dalam membaca buku akibat pengaruh gawai, sedangkan KS2 menjelaskan bahwa Kepala sekolah menghadapi tantangan dalam membangun kepedulian warga sekolah untuk menerapkan strategi akademis secara bersama-sama. Menurut KS3 banyaknya pekerjaan dan kegiatan dari yayasan

menjadi tantangan utama dalam pendampingan siswa dan kegiatan lainnya. Untuk Pengelolaan Sumber Daya Sekolah menurut KS1, KS2, KS3 bahwa pengelolaan sumber daya dilakukan secara terbuka dan melalui tim, sedangkan KS2 Pengelolaan sumber daya sudah baik dalam mengelola anggaran, fasilitas, dan personel. Pada keterlibatan keterlibatan Staf dalam Pengambilan Keputusan menurut KS1 bahwa Kepala sekolah secara rutin mengadakan rapat koordinasi dengan manajemen dan seluruh warga sekolah. Sedangkan menurut KS2 dan KS3 menjelaskan bahwa Kepala sekolah sudah melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan dilakukan secara sangat intensif. Kepala sekolah, menurut KS1, memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mengelola konflik di antara staf. Mereka selalu berusaha untuk menyelesaikan permasalahan dengan bijak sehingga tidak mengganggu keharmonisan kerja. Namun, KS2 mengungkapkan bahwa kepala sekolah cenderung untuk tidak mencampuri urusan konflik pribadi di antara staf, membiarkan konflik tersebut diselesaikan secara mandiri oleh yang bersangkutan.

KS3 juga menilai bahwa pengelolaan konflik oleh kepala sekolah sudah baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Dalam hal pengembangan profesional, KS1 menyatakan bahwa kepala sekolah sangat baik dalam memastikan setiap staf memiliki akses yang cukup dan kesempatan untuk berkembang. Semua guru, menurut KS2, diberikan peluang yang setara untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan maupun program lainnya. KS3 menambahkan bahwa kepala sekolah sangat proaktif dalam memberikan informasi dan dorongan kepada para guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Kepala sekolah, sebagaimana dinyatakan oleh KS1, telah merancang program khusus yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para staf. Program ini sering kali diwujudkan melalui pelatihan atau In House Training (IHT) yang diselenggarakan bersama dengan komunitas belajar, sebagaimana diungkapkan oleh KS2. KS3 juga mengonfirmasi adanya inisiatif serupa yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas guru melalui kombinasi antara pelatihan formal dan komunitas belajar (kombel). KS1 dan KS3 sepakat bahwa kepala sekolah sangat mendukung penerapan metode pembelajaran inovatif di sekolah. Dukungan ini diwujudkan dalam bentuk fasilitas dan dorongan yang memadai bagi guru yang ingin mengadopsi metode-metode baru dalam proses pengajaran. KS2 juga menambahkan bahwa kepala sekolah memberikan dorongan yang cukup, meskipun mungkin terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut dalam hal ini. Dalam hal promosi nilai-nilai budaya di sekolah,

KS1 menilai kepala sekolah sebagai sosok yang sangat baik dalam membentuk dan mempromosikan nilai-nilai tersebut. Meskipun KS2 merasa bahwa kemampuan kepala sekolah dalam aspek ini cukup baik, KS3 menekankan bahwa kepala sekolah sangat kompeten dalam memastikan bahwa nilai-nilai budaya tertanam dengan baik di seluruh lingkungan sekolah. KS1 mencatat bahwa kepala sekolah menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam mencerminkan nilai-nilai budaya yang diinginkan melalui sikap dan perilakunya. KS2 menyebutkan bahwa meskipun kepala sekolah cukup konsisten, ada beberapa hal yang mungkin dapat diperbaiki. Namun, KS3 menegaskan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan konsistensi yang memadai dalam semua aspek ini. Kepala sekolah dinilai sangat baik dalam memastikan adanya komunikasi yang

efektif antara staf, siswa, dan orang tua. KS1 menyatakan bahwa kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan manajemen dan wali kelas untuk menjaga kelancaran komunikasi. KS2 menambahkan bahwa kepala sekolah mengadakan kegiatan sosialisasi program sekolah dan mengundang orang tua untuk berdiskusi langsung di sekolah. KS3 juga menyoroti bahwa komunikasi dilakukan melalui berbagai saluran, termasuk surat, masuk ke kelas, dan grup komunikasi yang memudahkan interaksi antara semua pihak. Dalam hal pemantauan dan evaluasi kinerja guru, KS1 menggambarkan bahwa kepala sekolah melakukan pemantauan dengan sangat baik melalui supervisi dan monitoring secara rutin saat guru mengajar. KS2 menyebutkan bahwa kepala sekolah menggunakan program supervisi yang terstruktur untuk memantau kinerja guru. Sementara itu, KS3 menilai bahwa pemantauan yang dilakukan sudah berada pada level yang memadai, dengan kepala sekolah yang selalu terlibat dalam proses tersebut.

KS1 menjelaskan bahwa umpan balik kepada guru diberikan dengan sangat sering, terutama melalui supervisi yang dijadwalkan setiap semester dan monitoring harian selama proses pembelajaran berlangsung. KS2 menunjukkan bahwa umpan balik diberikan minimal satu kali setiap semester. Di sisi lain, KS3 menambahkan bahwa umpan balik diberikan setiap kali evaluasi dilakukan, memastikan bahwa guru selalu mendapatkan panduan untuk perbaikan. Menurut KS1, data hasil belajar siswa dianalisis secara mendalam dan hasilnya didiskusikan di level manajemen sebelum disampaikan kepada guru untuk perbaikan dalam proses pembelajaran. KS2 menyatakan bahwa setiap guru mata pelajaran diminta untuk menganalisis hasil belajar dan menindaklanjuti dengan program remedial dan asesmen formatif. KS3 menegaskan bahwa data hasil belajar digunakan secara strategis untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta layanan guru. KS1 menyoroti bahwa kepala sekolah secara aktif menggunakan hasil analisis data untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. KS2 mengakui bahwa meskipun data digunakan untuk perbaikan, analisis menyeluruh masih kurang optimal. KS3 mengonfirmasi bahwa kepala sekolah memanfaatkan hasil analisis data untuk mengarahkan fokus pada area-area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. KS1 menjelaskan bahwa kepala sekolah telah menerapkan berbagai program pembelajaran inovatif seperti flipped classroom dan proyek kolaboratif di sekolah. KS2 menambahkan bahwa program inovatif ini diterapkan terutama selama Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dalam model blended learning.

KS3 juga mengonfirmasi bahwa program pembelajaran inovatif sudah menjadi bagian dari pendekatan pengajaran di sekolah. KS1 menyatakan bahwa kepala sekolah selalu memfasilitasi dan mendorong guru yang ingin mengikuti pelatihan terkait metode pembelajaran inovatif. KS2 menambahkan bahwa kepala sekolah mengirim peserta pelatihan guru ke P4 Jakarta Barat dan secara aktif menyebarkan informasi terkait pelatihan-pelatihan tersebut. KS3 juga menegaskan bahwa kepala sekolah sangat mendukung pelatihan yang bertujuan untuk mengadopsi metode pembelajaran yang lebih inovatif. KS1 menyebutkan bahwa kepala sekolah telah merancang program pengembangan profesional yang khusus untuk mendukung guru dalam mengintegrasikan inovasi dalam pembelajaran. KS2 mengungkapkan bahwa meskipun kepala sekolah telah mengajukan program seperti Program Guru Penggerak, belum semua guru

dapat mengikuti program tersebut. KS3 menambahkan bahwa kepala sekolah bekerja sama dengan pihak eksternal untuk menyelenggarakan pelatihan bagi para guru. Evaluasi terhadap pembelajaran inovatif, menurut KS1, dilakukan minimal satu kali setiap semester. KS2 menambahkan bahwa kegiatan kumpul sering digunakan untuk berbagi praktik-praktik terbaik dalam pembelajaran inovatif. KS3 menekankan bahwa setiap kali evaluasi dilakukan, hasilnya selalu diikuti dengan program perbaikan untuk memastikan pembelajaran terus berkembang ke arah yang lebih baik.

4.3 Guru Sekolah Penggerak

Semua informan menilai kepala sekolah dengan baik dalam mengkomunikasikan dan mendorong visi pendidikan. GSP1 dan GSP5 menyebutkan bahwa kepala sekolah baik dalam menyampaikan visi, sedangkan GSP2, GSP3, dan GSP4 menganggap usaha kepala sekolah dalam hal ini sangat baik. Kepala sekolah dinilai sangat baik dalam memotivasi dan menggerakkan staf untuk mencapai visi pendidikan. GSP1 dan GSP5 menilai kemampuan kepala sekolah dalam motivasi cukup baik, sementara GSP2 hingga GSP4 memberikan penilaian yang sangat baik, menunjukkan dampak positif pada iklim sekolah. Sebagian besar informan mencatat bahwa kepala sekolah sering melibatkan orang tua dan siswa dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan sekolah. GSP1 hingga GSP3 menyebutkan frekuensi keterlibatan ini cukup sering, sedangkan GSP4 mencatat bahwa keterlibatan ini tidak terlalu sering karena kebijakan seringkali didasarkan pada rapat dengan yayasan. Informan umumnya menyatakan bahwa hasil evaluasi dan pemantauan digunakan untuk memperbaiki hasil akademis. GSP1, GSP3, GSP4, dan GSP5 menyebutkan bahwa hasil evaluasi menjadi acuan untuk perbaikan, sedangkan GSP2 menekankan pentingnya evaluasi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Para informan mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam implementasi strategi akademis, termasuk rendahnya kesadaran dan motivasi siswa (GSP1), koordinasi sumber daya (GSP2), serta jadwal yang padat dan tantangan disiplin (GSP4 dan GSP5).

Informan menilai pengelolaan sumber daya sekolah oleh kepala sekolah dengan baik. GSP1 dan GSP5 menilai kepala sekolah transparan dan baik dalam pengelolaan ini, sedangkan GSP4 memberikan penilaian sangat baik. Kepala sekolah dinilai baik dalam melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan. GSP1 hingga GSP4 menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif melibatkan staf, meskipun GSP5 menyebutkan bahwa keterlibatan staf cukup, namun tidak selalu optimal. Dalam mengelola konflik antar staf, kepala sekolah dianggap cukup baik oleh sebagian besar informan. GSP1 dan GSP5 mencatat adanya diskusi dan pendekatan yang digunakan kepala sekolah, sedangkan GSP4 menilai kepala sekolah sangat bijak dalam mengelola konflik. Informan secara umum memberikan penilaian positif terhadap dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesional staf. GSP1 hingga GSP5 menyebutkan adanya pelatihan dan kesempatan yang diberikan kepala sekolah untuk pengembangan profesional, dengan beberapa informan menilai dukungan ini sangat baik. Mayoritas informan mencatat bahwa kepala sekolah memiliki program atau inisiatif khusus untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi staf pengajar. GSP1 hingga

GSP3 mencatat adanya pelatihan dengan narasumber, sementara GSP4 menilai program ini belum sepenuhnya terstruktur. Kepala sekolah dinilai sangat mendukung penerapan metode pembelajaran inovatif oleh sebagian besar informan. GSP1 hingga GSP5 menyebutkan adanya dukungan sumber daya dan pelatihan yang memadai untuk penerapan inovasi dalam pembelajaran dengan di tunjukkan laporan Sekolah terkait hal tersebut.

Kepala sekolah dianggap sangat baik dalam membentuk dan mempromosikan nilai-nilai budaya di sekolah. GSP1 hingga GSP5 mencatat adanya inisiatif yang baik dalam mempromosikan nilai-nilai budaya, dengan konsistensi yang ditunjukkan kepala sekolah dalam perilaku sehari-hari. Dalam hal komunikasi dan kolaborasi dengan orang tua, kepala sekolah dinilai cukup baik oleh sebagian besar informan. GSP1 hingga GSP5 menyebutkan berbagai metode komunikasi yang digunakan, seperti pembentukan komite sekolah, WA grup, dan rapat koordinasi, untuk mendukung pembelajaran siswa. Informan mencatat bahwa kepala sekolah secara rutin memantau dan mengevaluasi kinerja guru. GSP1 hingga GSP5 menyebutkan adanya supervisi kelas, observasi perangkat pembelajaran, dan penggunaan KPI dalam proses pemantauan ini. Hasil evaluasi kinerja guru digunakan secara rutin untuk memberikan umpan balik dan pengembangan kepada staf pengajar. GSP1 hingga GSP5 mencatat bahwa umpan balik ini dilakukan sering, bahkan ada yang dilakukan setiap dua bulan sekali. Kepala sekolah dinilai cukup baik dalam menganalisis data hasil belajar siswa untuk meningkatkan kualitas pengajaran. GSP1 hingga GSP5 mencatat bahwa hasil analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan merancang program untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Sebagian besar informan menyatakan bahwa kepala sekolah telah menerapkan program atau inisiatif pembelajaran inovatif, seperti flipped classroom dan proyek kolaboratif. GSP1 hingga GSP5 mencatat bahwa program ini sudah diterapkan dengan dukungan yang baik dari kepala sekolah. Kepala sekolah dinilai sangat mendukung pelatihan dan adopsi metode pembelajaran inovatif. GSP1 hingga GSP5 mencatat adanya dukungan penuh dari kepala sekolah untuk pelatihan dan pengembangan inovasi dalam pembelajaran. Kepala sekolah memiliki beberapa program pengembangan profesional khusus, meskipun beberapa informan seperti GSP3 dan GSP4 merasa bahwa program ini belum sepenuhnya sistematis atau terstruktur dengan baik. Evaluasi digunakan secara berkala untuk menyempurnakan pendekatan pembelajaran inovatif. GSP1 hingga GSP5 mencatat bahwa hasil evaluasi ini digunakan secara rutin, dengan frekuensi berkisar dari kadang hingga dua bulan sekali. Hasil evaluasi kinerja digunakan dengan baik untuk memberikan umpan balik dan mendukung pengembangan staf pengajar. GSP1 hingga GSP5 mencatat bahwa evaluasi ini digunakan untuk menunjuk guru yang akan mengikuti pelatihan, memotivasi staf, dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

4.4. Murid Sekolah Penggerak

Para peserta FGD secara umum menilai kepala sekolah sangat baik dalam mengkomunikasikan dan mendorong visi pendidikan sekolah. Informan SSP1 hingga SSP9 sepakat bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyampaikan visi sekolah. SSP1 dan SSP6 menekankan bahwa kepala

sekolah jelas dan memotivasi seluruh organisasi di sekolah untuk berpartisipasi aktif. SSP9 menambahkan bahwa kepala sekolah bahkan sering turun ke kelas untuk mengingatkan siswa akan pentingnya literasi dan persaingan kerja di masa depan, menunjukkan keterlibatannya yang mendalam. Penilaian terhadap kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi staf sekolah juga sangat positif. Informan seperti SSP1 dan SSP6 mencatat bahwa kepala sekolah berhasil menggerakkan staf dengan koordinasi yang baik dan dukungan yang memadai. Mereka mengapresiasi regulasi yang jelas dan arahan yang memotivasi, sementara SSP9 menambahkan bahwa motivasi dari kepala sekolah juga berdampak pada pengembangan siswa. Kepala sekolah dinilai sering melibatkan orang tua dan siswa dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan. Informan SSP1 hingga SSP6 mencatat bahwa kepala sekolah secara konsisten mengadakan rapat dan diskusi dengan orang tua dan siswa, walaupun SSP8 dan SSP9 merasa keterlibatan ini kadang kurang frekuensinya. Namun, SSP1 menyoroti contoh konkret seperti pembentukan duta sekolah untuk kebijakan kebersihan.

Hasil evaluasi dan pemantauan digunakan dengan cukup baik untuk meningkatkan hasil akademis. Informan seperti SSP1 dan SSP6 melihat bahwa kepala sekolah secara aktif menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki kinerja akademis siswa. SSP5 mencatat bahwa kepala sekolah memberikan tindakan tegas terhadap penurunan nilai, sementara SSP4 menambahkan bahwa perubahan tersebut cukup berpengaruh pada hasil akademis. Tantangan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan strategi akademis termasuk perilaku siswa, perubahan teknologi, dan kualitas sumber daya sekolah. Informan SSP1 dan SSP6 mengidentifikasi tantangan tersebut sebagai hal yang signifikan dalam pelaksanaan strategi akademis. SSP4 menambahkan tantangan terkait perubahan kurikulum dan teknologi, sementara SSP7 menyoroti minimnya kesadaran siswa tentang pentingnya akademis. Dalam hal pengelolaan sumber daya sekolah, kepala sekolah mendapatkan penilaian yang umumnya baik. Informan seperti SSP1 dan SSP3 mengapresiasi pengelolaan anggaran, fasilitas, dan personel yang baik. Namun, SSP5 menunjukkan adanya beberapa kendala dalam permohonan dana. Kepala sekolah diakui melakukan pengelolaan yang efektif, meskipun SSP2 menilai ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut.

Kepala sekolah dianggap sangat baik dalam melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan. SSP1 dan SSP6 mencatat bahwa kepala sekolah sering mengadakan rapat dan melibatkan staf dalam komite kebijakan, sementara SSP4 menyebutkan pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah. Mengelola konflik di antara staf pengajar dilakukan dengan pendekatan yang baik. Informan SSP1 dan SSP6 mencatat bahwa kepala sekolah menggunakan pendekatan kekeluargaan dan mediasi untuk menyelesaikan konflik, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penilaian terhadap dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesional staf sangat positif. SSP1 hingga SSP4 menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai. SSP6 menambahkan bahwa pelatihan reguler dan dukungan untuk pengembangan karier juga disediakan. Kepala sekolah mendukung penerapan metode pembelajaran inovatif dengan baik. Informan SSP1 hingga SSP6 mengapresiasi dukungan dan pelatihan yang diberikan, meskipun SSP5 menunjukkan beberapa tantangan

terkait fasilitas kelas. Program seperti flipped classroom dan proyek kolaboratif diakui sebagai bagian dari upaya kepala sekolah untuk meningkatkan pembelajaran.

Dalam hal mempromosikan nilai-nilai budaya, kepala sekolah dianggap sangat baik. Informan SSP1 dan SSP5 menyoroti berbagai inisiatif seperti program kebersihan dan integrasi nilai budaya dalam kurikulum. SSP6 mencatat bahwa kepala sekolah terlibat dalam mempromosikan nilai-nilai budaya melalui kurikulum merdeka. Komunikasi kepala sekolah dengan staf, siswa, dan orang tua dinilai cukup baik. SSP1 dan SSP6 menunjukkan bahwa kepala sekolah mengadakan pertemuan dan sosialisasi secara teratur untuk mendukung pembelajaran siswa. SSP7 mencatat penggunaan grup chat dan rapat untuk berkolaborasi dengan orang tua. Pemantauan dan evaluasi kinerja guru dilakukan dengan cukup rutin. Informan SSP1 dan SSP6 mencatat adanya rapat dan evaluasi yang dilakukan secara berkala, meskipun SSP2 dan SSP9 merasa informasi ini kurang jelas. Penggunaan data hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran juga dinilai baik. Informan SSP1 dan SSP6 mencatat bahwa analisis data dilakukan secara teratur untuk mengidentifikasi area perbaikan, sementara SSP8 menunjukkan bahwa umpan balik dari siswa turut berkontribusi pada perbaikan tersebut.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah penggerak di wilayah Jakarta Barat sudah memuaskan, hal ini terlihat dari hasil data penilaian dari suku Dinas Pendidikan Jakarta Barat pada informan serta wawancara mendalam yang dilakukan oleh para stake holder menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah sudah sangat tinggi. Terlepas masih ada beberapa hal kekurangan sifatnya masih minor dan bisa diperbaiki melalui komunikasi sehingga permasalahan bisa diselesaikan secara akurat dan cepat. Berdasarkan hasil FGD yang telah dirangkum, beberapa keterbatasan penelitian dapat diidentifikasi oleh peneliti, mengingat FGD dilakukan dengan sekelompok informan yang mungkin memiliki hubungan dekat atau interaksi rutin dengan kepala sekolah, ada kemungkinan bias subjektivitas. Penilaian yang positif terhadap kepala sekolah bisa saja dipengaruhi oleh hubungan personal atau persepsi yang telah terbentuk sebelumnya, sehingga tidak sepenuhnya obyektif. FGD ini melibatkan sejumlah informan tertentu (SSP1-SSP9), yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh pandangan dari semua guru dan staf di sekolah. Pandangan yang dihasilkan mungkin tidak mencerminkan pengalaman atau opini dari individu-individu yang tidak terlibat dalam FGD, terutama mereka yang mungkin memiliki pandangan berbeda. Meskipun para informan memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek kepemimpinan kepala sekolah, detail terkait frekuensi dan intensitas implementasi kebijakan tertentu (misalnya, keterlibatan orang tua dan siswa, serta pemantauan dan evaluasi kinerja guru) tampak kurang terjabarkan secara rinci. Hal ini dapat memengaruhi keakuratan penilaian efektivitas kepala sekolah dalam jangka Panjang. Karena penelitian ini hanya dilakukan SMK, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke jenjang sekolah-sekolah lain dengan konteks yang berbeda. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, karakteristik demografis staf, atau kebijakan lokal dapat

memengaruhi bagaimana hasil penelitian ini diterapkan di tempat lain.

Faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan nasional, perubahan teknologi, dan perkembangan kurikulum yang lebih luas juga dapat memengaruhi hasil penelitian. Namun, pengaruh ini mungkin tidak sepenuhnya teridentifikasi atau diakui oleh para informan selama FGD. Penelitian ini mungkin hanya menangkap persepsi yang ada pada satu titik waktu tertentu. Perubahan dalam kepemimpinan atau kebijakan sekolah setelah penelitian ini dilakukan bisa mengubah dinamika yang ada, yang tidak tercakup dalam temuan ini. Walaupun tantangan seperti perilaku siswa, perubahan teknologi, dan kualitas sumber daya diidentifikasi, penelitian ini mungkin belum menggali lebih dalam mengenai bagaimana tantangan-tantangan tersebut diatasi oleh kepala sekolah secara spesifik. Ini bisa menjadi area yang perlu eksplorasi lebih lanjut dalam penelitian lanjutan. Penilaian positif terhadap inovasi pembelajaran dan promosi nilai-nilai budaya tampaknya cukup dominan, sementara area-area seperti pengelolaan sumber daya dan pengelolaan konflik mungkin mendapatkan perhatian yang lebih terbatas dalam diskusi. Ketidakseimbangan ini bisa memengaruhi kesimpulan keseluruhan tentang kepemimpinan kepala sekolah. Dalam penelitian lanjutan, perlu dipertimbangkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan melibatkan lebih banyak informan, waktu yang lebih panjang untuk pengumpulan data, serta metodologi tambahan seperti observasi langsung untuk memvalidasi temuan-temuan dari FGD ini.

6. REFERENSI

- Abadi, F. (2021). The Influence of Communication and Competence on the Commitment Which Has Impacts on the Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 35–42. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.267>
- Chaniago, N. S., Nasution, I., & Sari, F. L. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di SPM IT Nurul Hadina. *Jurnal Malay Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 2(2), 1–22.
- Dahlia, Naz'aina, & Khaddafi, M. (2021). *Analysis Of Stakeholder Perception On Transparency, Accountability And Effectivity In School Operational Assistance Funds Management For Junior High School Level In North Aceh Regency*.
- Dwi, A. J., Sari, R., & Giatman, M. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329–333.
- Fullan, M. (2007). The New Meaning of Educational Change, Fourth Edition! In *Change*.
- Hannan, R., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). Leadership Opportunities in the School Setting: A Scoping Study on Staff Perceptions. *Societies*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/soc13050129>
- Harahap, W. A. (2019). Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Ismailiyah Kec. Aek Kuasan Kab. Deli Serdang. *Repository Uin Sumatra Utara*, 1–155.
- Harapan, E. (2017). Visi Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 133–145. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1014>
- Heriyanto, M. (2023). *Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Program Sekolah Penggerak Di Sma Negeri 1 Kota Dumai*. 3, 2673–2684.
- Hindahsari, F., Huriyah, L., & Fitriatin, N. (2022). Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Pendidikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), 32–41. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.1.32-41>
- Jumiat, A. (2021). Kontribusi Pelatih Ahli Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah Pada Sekolah Penggerak. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Tsiqoh*, 1(2), 165–190.

- Karim, A., Agus, A., Nurnilasari, N., Widiyanti, D., Fikriyah, F., Rosadah, R. A., Syarifudin, A., Triono, W., Lesmi, K., & Nurkholis, N. (2023). A study on managerial leadership in education: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(6), e16834. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16834>
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 117/M/2020 Tentang Sekolah Penggerak, 18 (2020).
- Krisnayanti, I. A. P. (2014). Analisis Persepsi Stakeholder Internal Dan Eksternal Terhadap Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pengelolaan Dana BOS di SMP Negeri 1 Banjar Tahun 2013. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1–13. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/4520>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership and Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Li, P., Edalatpanah, S. A., Sorourkhan, A., Yaman, S., & Kausar, N. (2023). An Integrated Fuzzy Structured Methodology for Performance Evaluation of High Schools in a Group Decision-Making Problem. *Systems*, 11(3), 1–22. <https://doi.org/10.3390/systems11030159>
- Mansyur, A. R. (2022). Wawasan Kepemimpinan Guru (Teacher Leadership) dan Konsep Guru Penggerak. *Education and Learning Journal*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.131>
- Mariana, D. (2021). The Influence of Principal Leadership on the Effectiveness of Driving Schools in Improving the Quality of Education. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(20), 10228–10233.
- Marliyani, T., & Iskandar, S. (2022). Program Sekolah Penggerak (PSP) Terhadap Kinerja dan Manajemen Kepala Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6679–6685. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3255>
- Mayhew, D., Vanlaar, W., Lonero, L., Robertson, R., Marcoux, K., Wood, K., Clinton, K., & Simpson, H. (2017). Evaluation of beginner driver education in Oregon. *Safety*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/safety3010009>
- Muspawi, M., Gustian, I. F., & Rini, E. P. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Menyukkseskan Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27114–27122.
- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 44–68. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.901>
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296. <https://doi.org/10.1108/ijpl-06-2017-0025>
- Oktarina, W., M.Si. Ph.D, D. S., Hadijah, A., Wahyuni, S., & Arianti, P. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Slb Permata Bunda Kecamatan Vii Koto Sungai Sariak. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 2(2), 240–250. <https://doi.org/10.37304/enggang.v3i1.4948>
- Putri, N. H., & Wibowo, U. B. (2018). Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah melalui partisipasi masyarakat di SMP. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 45. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.9810>
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Sijabat, O. P., Manao, M. M., Situmorang, A. R., Hutauruk, A., & Panjaitan, S. (2022). Mengatur Kualitas Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Journal of Educational Learning and Innovation (ELIa)*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.46229/elia.v2i1.404>
- Sugiyarta, S., Prabowo, A., Ahmad, T. A., Siroj, M. B., & Purwinarko, A. (2020). Identifikasi Kemampuan Guru Sebagai Guru Penggerak. *Jurnal Profesi Keguruan*, 6(2), 215–221. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jpk/article/view/26919>
- Suryani, N., Muspawi, M., & Aprillitavivayarti, A. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 773. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3291>
- Trianita, E. M. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah melalui Pengelolaan Sumber Daya Berbasis Aset di SMPIT Al Islam Kudus. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(7), 5025–5037. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i7.2509>

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 49
www.perpusnas.go.id 1 (2003). www.perpusnas.go.id
- Vroom, V. (2016). *Expectancy Theory – (Process Theory)* (Vol. 12, Issue 5).
- Zhu, A., Mofreh, S. A. M., & Salem, S. (2023). Effect of Goal Setting Based on China's Standard of English Proficiency Scales on Reading Achievement. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5), 1–12.
<https://doi.org/10.3390/su15054519>