

## **PENINGKATAN KEMAMPUAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENYUSUN RENCANA PENGEMBANGAN SEKOLAH (RPS) MELALUI WORKSHOP DI KECAMATAN MOJOROTO KEDIRI**

**Oleh**

**Suminah**

**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kediri**

E-mail : suminahheri@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Artikel ini bertujuan untuk meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun ( RPS ) melalui Workshop se gugus PAUD VIII di TK Tribakti. Artikel ini tergolong Penelitian Tindakan Sekolah dengan melibatkan 7 ( tujuh ) orang Kepala Sekolah dan masing masing mengajak 1 orang pengurus Komite dan 1 orang guru yang belum mampu menyusun RPS secara maksimal. Penelitian dilakukan dengan dua siklus dengan masing masing terdiri atas empat tahapan yaitu : Perencanaan , Pelaksanaan, Observasi dan Refleksi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui Workshop dapat meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS ) yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun aspek yang dinilai antara lain : Kelengkapan elemen RPS, (2) Kejelasan tujuan RPS, (3) Kelengkapan/kesesuaian program dengan tujuan RPS, (4) Kemanfaatan program, (5) Strategi Implementasi/ Pelaksanaan, (6) Proposal realistis dan dapat dicapai, (7) Kelayakan anggaran biaya, (8) Optimalisasi Sumber daya Sekolah, (9) Sustainabilitas / Kemampuan berkelanjutan dan (10) Pembuatan proposal dilakukan secara partisipatif.*

*Berdasarkan hasil analisis pada masing masing siklus menunjukkan peningkatan Kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun RPS yakni : semakin banyaknya Kepala Sekolah yang mampu menyusun Rencana Pengembangan Sekolah ( RPS ) dari siklus I ke siklus II . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui kegiatan Workshop dapat meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun RPS pada Kepala Sekolah se gugus PAUD VIII di TK Tribakti Kecamatan Mojooroto kota Kediri*

*Kata Kunci : Workshop “ Kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun RPS”*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan dewasa ini adalah kurangnya pemerataan pembangunan. Sehubungan dengan peningkatan mutu pendidikan, banyak upaya yang telah dilakukan melalui kebijakan dan pembaharuan bidang pendidikan. Manajemen pendidikan yang selama ini diterapkan secara sentralistik dipandang tidak lagi relevan karena kurang mendorong tumbuhnya partisipasi masyarakat dan demokratisasi di sektor pendidikan. Manajemen pendidikan yang sentralistik dipandang kurang dapat

mengakomodasi harapan dan kepentingan masyarakat, sekolah dan anak didik yang berasal dari latar belakang yang berbeda sehingga perlu diperbaharui. Salah satu bentuk pembaharuan dibidang manajemen pendidikan adalah penerapan Manajemen Pendidikan yang berbasis sekolah.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah suatu bentuk pengelolaan sekolah yang menempatkan sekolah sebagai pemegang peran utama pengelolaan sekolah dalam upaya peningkatan mutu. Oleh karena itu maka setiap sekolah perlu menyusun Rencana Pengembangan Sekolah secara baik. Sekolah yang melaksanakan MBS harus melakukan perencanaan sekolah dan menghasilkan RPS (Depdiknas, 2006 : 25).

RPS merupakan dokumen tentang gambaran kegiatan sekolah dimasa depan maupun sekarang dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. RPS penting dimiliki oleh sekolah yang bertujuan untuk memberikan arah dan bimbingan para pelaku sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah untuk memperkecil resiko dan mengurangi ketidakpastian masa depan. Perencanaan sekolah merupakan suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan sekolah yang tepat melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.

Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah melalui program program yang dilakukan secara berencana dan bertahap. Oleh karena itu Kepala Sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Tugas dan fungsi Kepala sekolah adalah mengelola penyelenggaraan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di sekolah masing masing, mengingat sekolah merupakan unit terdepan dalam penyelenggaraan MBS, salah satu tugas Kepala Sekolah adalah menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS). Hal ini sesuai dengan Manajemen Berbasis Sekolah bahwa, Kepala Sekolah menjalankan salah satu tugas dan fungsinya adalah menyusun Rencana dan Program Pengembangan Sekolah dengan melibatkan semua unsur antara lain : Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, Tata Usaha, Wakil Siswa (Osisi) Wakil orang tua siswa, Wakil Organisasi profesi, Wakil Pemerintah dan Tokoh masyarakat (Depdiknas, tahun 2003 : 29)

Panduan pelaksanaan Workshop Pendayagunaan MBS Kecamatan/Kota dalam penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) menjelaskan bahwa :

Salah satu upaya meningkatkan Manajemen Berbasis Sekolah yang diminta Kepala

Dinas Dikbud Kabupaten/Kota adalah Sekolah mampu Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) sehingga asas transparansi, akuntabilitas dan bekerja berdasarkan rencana dapat tercapai (Depdikbud Kota., tahun 2002)

Namun dalam kenyataan di lapangan masih banyak Kepala Sekolah belum menyusun Rencana Pengembangan Sekolah disebabkan oleh beberapa hal antara lain : (1) Kepala Sekolah sebagai pemimpin belum memahami secara tuntas

tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) sebagai akibat kekurangan informasi yang didapat. (2) Tugas Kepala Sekolah utamanya di gugus PAUD VIII sangat kompleks mengingat di gugus PAUD VIII tidak memiliki staf Tata Usaha, (3) Sementara ini Kepala Sekolah menyelenggarakan pendidikan di sekolah tidak berdasarkan perencanaan yang jelas (tidak memiliki RPS).

Berdasarkan informasi dan pengamatan di lapangan secara langsung bahwa Kepala Sekolah yang ada di gugus PAUD VIII belum memahami dan mampu menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) maka perlu dilakukan Workshop sebagai upaya peningkatan kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah .

### **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas maka masalah yang akan diteliti adalah “ Apakah melalui Workshop dapat meningkatkan kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun RPS di gugus PAUD V III ?

### **Tujuan Penelitian.**

Tujuan Penelitian ini adalah melalui workshop dapat meningkatkan kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun RPS.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kemampuan Kepala Sekolah**

Peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin salah satu didalamnya adalah memiliki kemampuan untuk menyusun perencanaan sekolah. Kemampuan Kepala Sekolah diyakini sebagai suatu proses, tidak begitu saja melekat pada diri setiap Kepala Sekolah pada saat menjalankan tugasnya sebagai Kepala Sekolah. Dengan dasar pemikiran seperti itu kemampuan pemimpin Kepala Sekolah sebenarnya dapat ditanamkan, dilatih, dibina agar memiliki kemampuan menyusun perencanaan sekolah yang telah diisyaratkan. Hal ini sesuai dengan tuntutan PP.No 19 tahun 2005, khususnya yang terkait dengan pasal-pasal yang mengatur kompetensi Kepala Sekolah yaitu : PP No.19 tahun 2005, khususnya yang terkait dengan pasal-pasal yang mengatur kompetensi Kepala Sekolah yaitu : yaitu pasal 28 memiliki kualifikasi sebagai pendidik, Pasal 38, Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan, Pasal 39, Memiliki kualifikasi sebagai pengawas, Pasal 49 memiliki kemampuan mengelola dan melaksanakan satuan pendidikan, Pasal 52 Memiliki kemampuan menyusun pedoman dan pasal 53 Memiliki kemampuan menyusun perencanaan (Depdiknas, tahun 2005).

Salah satu kompetensi Kepala Sekolah adalah kompetensi Manajerial, diantaranya Kepala Sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan. Sesuai yang dijelaskan dalam naskah akademik Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah diantaranya :

1. Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional sebagai landasan dalam perencanaan sekolah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, maupun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah.

2. Mampu menyusun rencana strategis (renstra) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan strategi yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana strategis.
3. Mampu menyusun rencana operasional (renop) pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana strategis yang telah disusun melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan renop yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan rencana operasional yang baik.
4. Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan sekolah berlandaskan kepada keseluruhan rencana operasional yang telah disusun, melalui pendekatan strategis dan proses penyusunan perencanaan tahunan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan perencanaan tahunan yang baik.
5. Mampu menyusun rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS) berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan yang telah disusun melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan RAPBS yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan RAPBS yang baik.
6. Mampu menyusun perencanaan program kegiatan berlandaskan kepada keseluruhan rencana tahunan dan RAPBS yang telah disusun melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan perencanaan program yang baik.
7. Mampu menyusun proposal kegiatan melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan proposal yang baik. (Badan Standar Nasional Pendidikan dan Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas: 2006:19-20).

Dari uraian diatas maka kemampuan manajerial kepala sekolah diantaranya mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan. Dalam penelitian ini, kemampuan kepala sekolah yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS).

### **Rencana Pengembangan Sekolah**

Rencana Pengembangan Sekolah merupakan rencana yang komprehensif untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang ada yang mungkin diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan dimasa depan. RPS harus berorientasi kedepan dan secara jelas menjembatani antara kondisi saat ini dan harapan yang ingin dicapai di masa depan. Di dalam panduan manajemen berbasis sekolah diuraikan:

Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) adalah dokumen tentang gambaran kegiatan sekolah di masa depan dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Depdiknas 2006: 25)

Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) penting dimiliki untuk memberi arah dan bimbingan para pelaku sekolah dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah dengan resiko dan mengurangi ketidak pastian masa depan. RPS meliputi perencanaan peningkatan pemerataan , peningkatan mutu , peningkatan efisiensi dan peningkatan relevansi pendidikan. Seperti yang dijelaskan : Sekolah dapat mengembangkan jenis jenis RPS yang meliputi perencanaan peningkatan

pemerataan (persamaan kesempatan, akses dan ekualitas), peningkatan mutu (proses, input, output), peningkatan efisiensi ( internal dan eksternal ) dan peningkatan relevansi pendidikan ( relevansi dengan kebutuhan peserta didik, keluarga, masyarakat , sektor sektor pembangunan ). ( Depdiknas , 2006 : 25 )

Syarat syarat RPS adalah rasional berdasarkan pada potensi dan kelemahan sekolah didukung oleh data ( profil sekolah ), disusun bersama ( Kepala Sekolah , Guru , Komite Sekolah, TU dan siswa ) secara sistematis. (Depdikbud, tahun 2007).

Komponen RPS terdiri dari : (1) Visi Misi dan Tujuan Sekolah, (2) Identifikasi tantangan nyata sekolah, (3) Sasaran, (4) Analisis SWOT, (5) Alternatif langkah pemecahan persoalan, (6) Rencana dan program peningkatan mutu dan (7) Anggaran. (Depdikbud, tahun 2007).

Berdasarkan uraian tersebut diatas yang dimaksud dengan Rencana Pengembang Sekolah (RPS) adalah rencana komprehensif yang merupakan dokumen tentang gambaran kegiatan sekolah dimasa depan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kebutuhan sekolah dan aspirasi masyarakat menjadi dasar utama penyusunan rencana pengembangan sekolah dengan kata lain, RPS bertujuan untuk mengemukakan apa yang diperlukan sekolah serta harapan masyarakat di sekitar sekolah. Dengan demikian rencana kerja untuk pengembangan sekolah berdasarkan dua jenis keterangan yaitu ; (1) keterangan lengkap tentang keadaan sekolah, atau gambaran keadaan sekolah. (2) pandangan dan aspirasi masyarakat dan pengguna jasa sekolah, atau pandangan dan harapan pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan adanya RPS yang jelas, semua pihak yaitu orang tua, guru, pegawai sekolah, komite sekolah, warga di sekitar sekolah, dan kepala sekolah sendiri akan mengetahui apa yang dibutuhkan, apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki, dan apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki keadaan sekolah.

Komponen RPS yang terdiri dari :

1. Visi Misi dan tujuan sekolah,
2. Identifikasi tantangan nyata,
3. Sasaran,
4. Analisis SWOT,
5. Alternatif langkah pemecahan persoalan,
6. Rencana dan program peningkatan mutu
7. Anggaran.

Sehingga RPS yang diharapkan dapat disusun oleh Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah memenuhi syarat syarat penyusunan RPS yaitu : rasional berdasarkan potensi dan kelemahan sekolah, didukung oleh data (profil sekolah), disusun bersama oleh Kepala Sekolah , Guru, dan Komite Sekolah . RPS yang disusun memuat komponen komponen seperti tersebut diatas.

### **Tinjauan Tentang Workshop**

Pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan manusia dikembangkan melalui belajar. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh ketiga aspek tersebut seperti belajar di dalam sekolah, luar sekolah, tempat bekerja, sewaktu

bekerja, melalui pengalaman, dan melalui workshop. Workshop adalah suatu pertemuan ilmiah dalam bidang sejenis (pendidikan) untuk menghasilkan karya nyata. (Badudu, 1988:403). Lebih lanjut (Harbinson, 1973:52) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara umum diartikan sebagai proses pengalihan keterampilan dan pengetahuan yang terjadi di luar sistem persekolahan yang sifatnya lebih heterogen dan kurang terbakukan dan tidak berkaitan satu sama lain karena memiliki tujuan yang berbeda.

Nadler (1970:40-41) membedakan pendidikan dan pelatihan. Latihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki unjuk kerja (performance) dalam tugas yang dihadapi ataupun di kerjakan. Tujuannya mengintroduksi tingkahlaku yang ada sekarang sehingga menghasilkan tingkah laku tertentu. Sedangkan pendidikan didefinisikan sebagai kegiatan pengembangan sumberdaya manusia untuk memperbaiki keseluruhan kemampuan dalam tugas yang sekarang ditangani. Selanjutnya, Nadler (1983:7) mengetengahkan tiga jenis program belajar yaitu: (1) latihan, yaitu belajar yang berkenaan dengan pekerjaan individu sekarang, (2) pendidikan, yaitu belajar yang berkenaan dengan masadepan, tetapi pekerjaan bagi individu peserta didik tersebut dikenali dan dipersiapkan, dan (3) pengembangan, yaitu belajar bagi pertumbuhan individu atau organisasi secara umum.

Dalam banyak bidang pelatihan (workshop) hal tersebut memang sangat sulit untuk tidak mengatakannya mustahil (dilakukan validasi dan evaluasi). Bidang yang dimaksud misalnya manajemen atau pelatihan hubungan manusia umum sifatnya. Dalam hal ini semua bentuk pelatihan (workshop) tidak dapat memperlihatkan hasil yang objektif. Pelatihan umumnya mempunyai masalah mengenai prestasi penatar dalam mengajar, yaitu masalah evaluasi dan validasi kelangsungannya. Jika pelajaran telah diajarkan dengan baik dan penatar telah belajar pelajaran tersebut sesuai dengan ukuran penatarnya maka efektivitas pelatihan sudah dianggap valid. Pelatihan merupakan proses perbantuan (facilitating) guru untuk mendapatkan keefektivan dalam tugas-tugas mereka sekarang dan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan berfikir, bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai (Dahana and Bhatnagar, 1980:672). Pelatihan pada dasarnya berkenaan dengan persiapan pesertanya menuju arah tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat ia bekerja serta sekaligus memperbaiki unjuk kerja, sedangkan pendidikan berkenaan dengan membukakan dunia bagi peserta didik untuk memilih minat, gaya hidup dan kariernya.

Procton (1983:12) memberikan batasan bahwa latihan bisa disebut latihan kerja bilamana kegiatan tersebut dilakukan dengan sadar untuk menyajikan materi agar berlangsung proses belajar. Dengan latihan kerja ini dicoba mengarahkan kembali pengalaman-pengalaman belajar tadi kedalam jalur-jalur yang positif dan bermanfaat serta mendorong mereka untuk melakukan kegiatan.

Procton dan Thornton (1983:9) mengemukakan bahwa kalangan manajemen terlalu membebankan harapan besar terhadap pelatihan, sementara pelatihan itu sendiri diselenggarakan kurang mengarah kepada kebutuhan sebenarnya. Demikian juga Feldman dan Arnold (1983:83) mengemukakan bahwa serin kali program pelatihan diselenggarakan begitu banyak persoalan sehingga

malah tidak mampu memberikan informasi memadai dan penting sesuai dengan kebutuhan dan harapan peserta pelatihannya. Yang diperlukan oleh banyak organisasi adalah bukan sejumlah teori tetapi hal-hal yang bersifat praktis dan mudah diimplementasikan di lapangan. Untuk itu, organisasi perlu memikirkan bagaimana mengidentifikasi kecakapan-kecakapan yang relevan dengan tugas dan menyelenggarakan pelatihan untuk mengembangkan kecakapan-kecakapan tersebut.

Kiranya sudah cukup banyak bukti bahwa pelatihan (*inservice training*) mampu meningkatkan kemampuan peserta didik. Penyegaran keterampilan-keterampilan standar pengajaran termasuk didalamnya menyusun alat evaluasi belajar akan meningkatkan mutu pengajaran dan pada gilirannya meningkatkan prestasi peserta didik. Hal ini dilaporkan oleh Haetleu dan Swanson (1984) yang melakukan penelitian di mesir. Pancangan Penelitian yang digunakan adalah Penelitian regresi majemuk. Sembiring dan Livingstone (1981) melaporkan hasil penelitiannya terhadap 124 Sekolah Menengah di Indonesia dengan rancangan regresi majemuk juga menemukan adanya pengaruh tersebut. Nasutio dkk (1976) yang meneliti 40 sekolah dengan rancangan *experimental* di Indonesia, juga menemukan hubungan positif antara pelatihan guru dengan mutu pengajaran dan prestasi peserta didik.

Husen (1987) yang mengadakan penelitian DI Biswana, juga menemukan pengaruh meyakinkan dari banyaknya pelatihan guru dengan mutu pengajaran dan prestasi peserta didik. Demikian juga Armitage dkk (1986) melaporkan lahil penelitian mereka di Brasil menemukan pengaruh positif meyakinkan dari penelitian yang diikuti guru dengan mutu pengajaran dan prestasi peserta didik. Pelatihan atau pendidikan dan latihan sekalipun sering dilakukan, masih diremehkan sebagai faktor motifasi yang ampuh. Peter Drucker (dalam Bambang Kusrianto, 1993:118) menunjukkan bahwa justru dengan pelatihan yang terus meneruslah orang Jepang merasa makin besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan alat-alat yang digunalkannya. Pelatihan membuat orang makin mengerti akan prestasinya, prestasi peserta didiknya, serta prestasi sekolah dan berusaha untuk meningkatkan prestasi-prestasi itu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami mengenai makna kata pendidikan dan pelatihan (*workshop*) pada dasarnya adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan kemampuan seorang Kepala sekolah atau sekelompok kepala sekolah dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah yang ditunjukkan oleh karya nyata yang berupa dokumen RPS.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan di gugus PAUD VIII Kecamatan Mojojoto. Alasan utama dari hasil pengamatan langsung dan informasi yang di terima, bahwa semua Kepala Sekolah yang ada di gugus PAUD VIII belum memiliki Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) karena kepala sekolah belum mampu menyusun RPS yang sesuai dengan keadaan dan kondisi sekolah masing-masing. Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang

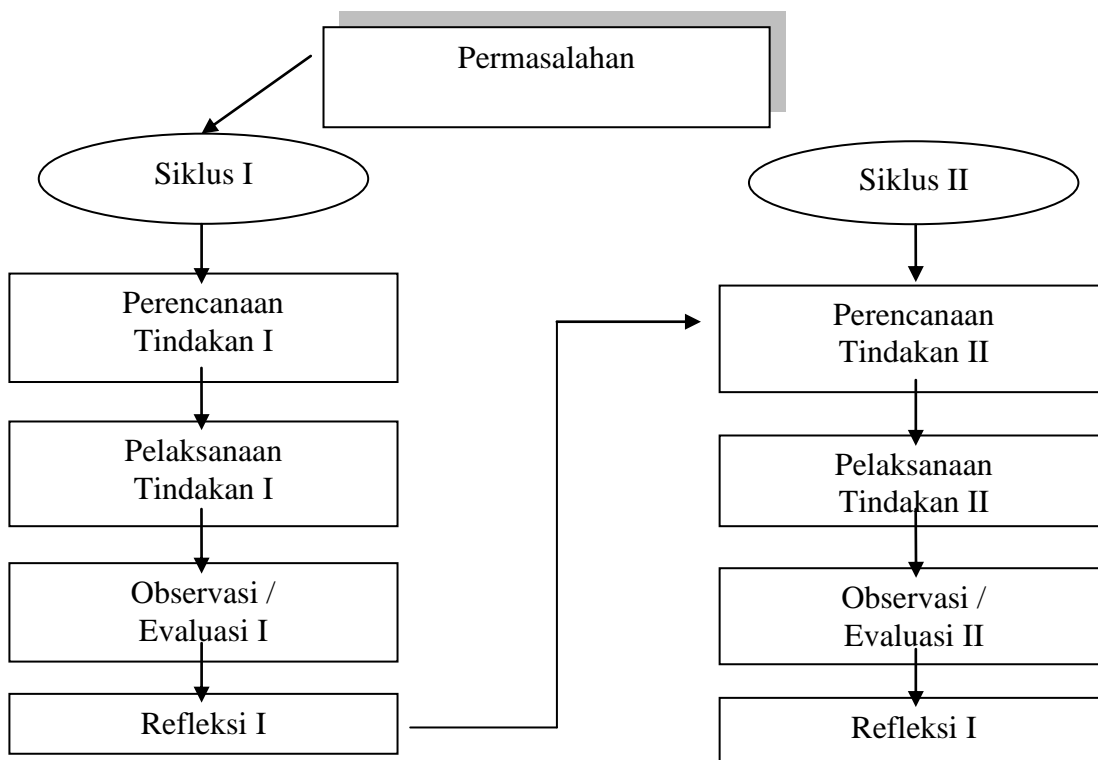
diterima dan mengingat juga dengan tugas-tugas kepala sekolah yang sangat banyak dan kompleks dan belum memiliki tenaga tata usaha yang seyogyanya dapat membantu tugas kepala sekolah. Yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 18 orang yang terdiri dari 6 orang kepala sekolah, 6 orang komite sekolah, 6 orang guru dari masing- masing sekolah yang ada di gugus PAUD VIII.

**Perencanaan Tindakan**

1. Jenis Tindakan nyatanya adalah melatih dan membimbing kepala sekolah dengan timnya dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS ) yang sesuai dengan kondisi dan situasi sekolah.
2. Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah :
  - a. Mendiskusikan masalah atau hambatan dalam menyusun RPS
  - b. Penyampaian informasi dari peneliti tentang cara penyusunan RPS
  - c. Memberi contoh model RPS
  - d. Melatih kepala sekolah menyusun RPS
  - e. Membimbing langsung kepala sekolah dalam menyusun RPS baik secara individu maupun kelompok
  - f. Mengoreksi RPS yang telah disusun

Pelaksanaan penelitian menetapkan setting dua siklus, pada masing-masing siklus dilaksanakan melalui empat tahapan yaitu: (1) perencanaan penelitian, (2) pelaksanaan penelitian, (3) observasi/ evaluasi, dan (4) refleksi. Alur penelitian seluruhnya digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Alur Penelitian



Sumber : Kajian Pustaka (Diolah)



## **Pelaksanaan Tindakan**

### **Siklus I**

#### **1. Perencanaan Penelitian**

Kegiatan penelitian tindakan dilaksanakan mulai bulan Maret s/d April 2017 di gugus PAUD VIII. Pada Jam Sekolah yaitu dari jam 08.00 – 12.00 setiap pertemuan. Perencanaan penelitian ini meliputi :

- a. Rapat koordinator antara pengawas, kepala sekolah, ketua komite, dan guru dari masing-masing sekolah di gugus PAUD VIII
- b. Mendata dan mengelompokkan Peserta menjadi enam kelompok, masing masing kelompok yang terdiri dari : Kepala Sekolah, Komite Sekolah dan Guru.
- c. Penentuan jadwal dan tempat workshop,
- d. Menyiapkan bahan bahan yang diperlukan dalam menyusun RPS.
- e. Menentukan Format Observasi serta instrumen/Pormat penilaian RPS.
- f. Kegiatan penelitian tindakan pada siklus I terdiri dari 4 X pertemuan dengan kegiatan berkelanjutan.

### **Pelaksanaan Penelitian**

#### **Pertemuan I**

- 1) Mendiskusikan tentang permasalahan dalam menyusun RPS
- 2) Penyampaian informasi tentang cara penyusunan RPS serta memberikan contoh model RPS
- 3) Mengkaji contoh model RPS dalam kelompok
- 4) Menetapkan format RPS.

#### **Pertemuan II**

- 1) Kepala Sekolah menyusun RPS dalam kelompok
- 2) Presentasi RPS yang telah disusun di kelompok masing masing
- 3) Tersusunnya RPS minimal yang sesuai dengan karakteristik sekolah masing masing.

#### **Pertemuan III**

- 1) Kepala Sekolah merevisi RPS yang telah dipresentasikan .
- 2) Presentasi RPS di kelas.
- 3) Tanggapan / umpan balik terhadap hasil karyanya.
- 4) Dihasilkan RPS yang optimal.

#### **Pertemuan IV**

- 1) Revisi RPS hasil presentasi
- 2) Presentasi RPS di kelas
- 3) Tersusunnya RPS final sesuai denga kondisi dan situasi sekolah.

Target yang diharapkan pada siklus I :

- a. Pertemuan pertama dihasilkan konsep ( format ) RPS yang sesuai dengan kararteristik sekolah masing masing.
- b. Pertemuan kedua tersusunnya RPS minimal.
- c. Pertemuan ketiga tersusunnya RPS yang optimal
- d. Pertemuan ke empat tersusunnya RPS final sesuai dengan kondisi dan situasi sekolah.

### Observasi dan Evaluasi

Observasi dilakukan oleh peneliti pada saat Kepala Sekolah menyusun RPS di setiap pertemuan, baik secara individu maupun kelompok. Pengamatan dilakukan terhadap setiap Kepala Sekolah tentang kerjasama, aktivitas, presentasi dalam menyusun RPS dengan menggunakan format observasi.

Tabel 1. Format observasi

No	Nama Kepala Sekolah	Aspek			
		Bahan	Kerjasama	Aktivitas	Presentasi
1					
2					
3					
4					

Sumber : BSNP (2006)

Adapun skala yang digunakan adalah skala Likert dengan lima kategori sikap yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Penilaian dilakukan dengan memberikan skor pada kolom yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut: skor 5 = sangat tinggi, skor 4 = tinggi, skor 3 = sedang, skor 2 = rendah, dan skor 1 = sangat rendah. Sehingga skor maksimal adalah  $4 \times 5 = 20$ . Untuk mendapatkan nilai digunakan rumus :

$$NK = \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Jumlah skor maksimal}} \times 100$$

Setelah diperoleh nilai, maka nilai tersebut ditransfer ke dalam bentuk kualitatif untuk memberikan komentar bagaimana kualitas sikap guru yang diamati dalam menyusun RPS dengan kategori sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel Kategori Sikap

No	Skor	Kategori Sikap
1	90 - 100	A (baik sekali)
2	80 - 89	B (baik)
3	65 - 79	C ( cukup baik )
4	55 - 64	D ( kurang )
5	0 - 54	E ( sangat baik )

Sumber : BSNP (2006)

Sedangkan evaluasi dilakukan terhadap hasil penyusunan RPS pada akhir pertemuan siklus pertama dengan menggunakan format evaluasi RPS Kota . (terlampir). Adapun aspek yang dinilai adalah (1) kelengkapan elemen RPS, (2) kejelasan tujuan RPS, (3) ketepatan/ kesesuaian program dengan tujuan RPS, (4) kemanfaatan program, (5) strategi implementasi /pelaksanaan, (6) proposal realistis dan dapat dicapai, (7) kelayakan anggaran biaya, (8) optimalisasi sumberdaya sekolah, (9) sustainabilitas/ kemampuan berkelanjutan,(10) pembuatan proposal dilakukan secara partisipatif.

Cara melakukan penilaian dengan cara memberi skor pada kolom yang tersedia sebagai ketentuan sebagai berikut : skor 5 jika unsur yang dinilai sangat sesuai dengan kriteria, skor 4 jika unsur yang dinilai sesuai dengan kriteria, skor 3 jika unsur yang dinilai cukup sesuai dengan kriteria, skor 2 jika unsur yang dinilai kurang sesuai dengan kriteria, skor 1 jika unsur yang dinilai tidak sesuai / sangat kurang dengan kriteria. Sehingga skor maksimal adalah  $10 \times 5 = 50$ .

Menurut Koyan, ( dalam Suparma 2006 ) hasil penilaian dikatakan layak jika memiliki nilai 65. Adapun kategori/ predikat hasil penilaian adalah sebagai berikut:

90 – 100 = A (baik sekali)

80 – 89 = B ( baik )

65 – 79 = C ( cukup)

55 – 64 = D ( kurang )

0 – 54 = E ( sangat kurang )

Dalam penilaian RPS ini kategori/ predikat hasil penilaian yang digunakan adalah:

A = sangat layak/ baik sekali

B = layak/ baik

C = cukup layak/ cukup

D = tidak layak/ kurang

E = sangat tidak layak/ sangat kurang

### **Refleksi**

Bedasarkan hasil observasi yang dilakukan selama berlangsungnya kegiatan penyusunan RPS dan hasil evaluasi RPS yang disusun pada akhir pertemuan siklus dilakukan refleksi. Hasil refleksi ini dijadikan acuan untuk merencanakan penyempurnaan dan perbaikan pada siklus II. Bila kepala sekolah memperoleh skor dalam penilaian RPS final sama/lebih besar dari 65 maka kepala sekolah tersebut dinyatakan berhasil atau layak. Jika kurang dari 65, maka kepala sekolah tersebut dinyatakan gagal. Kepala sekolah yang gagal diprogramkan untuk mengikuti siklus II.

### **Siklus II**

#### **Perencanaan**

Pada tahap ini dilaksanakan penyusunan RPS oleh Kepala Sekolah di gugus PAUD VIII yang belum mencapai hasil maksimal pada siklus I. Kegiatan penelitian tindakan pada siklus II dilaksanakan pada bulan April 2017, di gugus PAUD VIII , pada jam sekolah dari jam 08.00–12.00 WIB setiap pertemuannya. Hal hal yang direncanakan pada dasarnya sama dengan siklus I . Berdasarkan observasi dan refleksi pada siklus I dilakukan perbaikan terhadap strategi dan penyempurnaan pelaksanaan workshop.

#### **Pelaksanaan**

Pada prinsipnya langkah langkah pelaksanaan tindakan pada siklus I diulang pada siklus II dengan modifikasi dan perbaikan berdasarkan hasil refleksi pada siklus I . Kegiatan pada siklus II terdiri dari 2 kali pertemuan dengan mengikuti langkah langkah sebagai berikut :

### **Pertemuan I**

- 1) Mendiskusikan tentang permasalahan atau hambatan dalam penyusunan RPS dibantu oleh Kepala Sekolah yang sudah berhasil
- 2) Mempresentasikan hasil ( RPS ) yang sudah dibuat dalam kelompok
- 3) Tersusunnya RPS yang optimal

### **Pertemuan II :**

- 1) Revisi RPS hasil presentasi
- 2) Presentasi RPS di kelas
- 3) Tersusunnya RPS final sesuai dengan kondisi dan situasi sekolah.

### **Observasi dan evaluasi**

Observasi dilakukan oleh peneliti saat Kepala Sekolah menyusun RPS pada saat pertemuan, baik secara individu maupun kelompok. Pengamatan dilakukan terhadap sikap guru dalam menyusun RPS dengan menggunakan format observasi yang digunakan pada siklus I. Sedangkan evaluasi dilakukan pada akhir pertemuan siklus II dengan menggunakan format penilaian yang sama dengan aspek pada siklus I. Cara melakukan penilaian terhadap hasil RPS yang disusun sama dengan pada siklus I.

### **Refleksi**

Berdasarkan hasil observasi selama berlangsungnya kegiatan dan hasil evaluasi pada akhir pertemuan siklus dilakukan refleksi. Bila Kepala sekolah memperoleh skor dalam penilaian RPS final sama atau lebih besar dari 65, maka Kepala Sekolah tersebut dinyatakan berhasil, jika kurang dari 65 dinyatakan gagal. Kepala Sekolah yang gagal perlu ada pemikiran tindakan selanjutnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang disusun dengan tahapan sebagai berikut ;

#### **Siklus I**

Berdasarkan pengamatan awal di gugus PAUD VIII, sebagian besar Kepala Sekolah belum paham tentang cara menyusun RPS, hal ini disebabkan kurangnya informasi yang mereka dapatkan. Sementara ini semua Kepala Sekolah menyelenggarakan sekolah tidak menggunakan RPS hanya berdasarkan RABS saja.

Kegiatan diawali dengan mendiskusikan tentang permasalahan yang dihadapi dalam menyusun RPS melalui kelompok yang dilanjutkan dengan penyampaian informasi tentang cara menyusun RPS serta memberikan contoh model RPS. Masing-masing kelompok mengkaji contoh model RPS yang diberikan, kemudian menetapkan format RPS yang digunakan. Setelah menyepakati format yang digunakan kepala sekolah mulai menyusun RPS dalam kelompok sekolah masing-masing. Hasil pengamatan/ observasi tentang sikap guru dalam menyusun RPS pada siklus pertama adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Hasil Observasi ( Siklus I )

No	Nama Kepala Sekolah	Aspek				Skor	Nilai	Kategori
		Bahan	Kerjasama	Aktivitas	Presentasi			
1	Dewi Masithoh,S.Pdi	4	4	4	4	16	80	B
2	Dra.Siti Marfuah	3	3	4	4	14	70	C
3	Suhandiyati	3	4	5	5	17	85	B
4	Niswatin	3	3	3	3	12	60	D
5	Sri Purworini,S.Psi	4	4	5	4	17	85	B
6	Novi Wahyuningtyas	3	5	4	4	16	80	B
Jumlah		20	23	25	24	92	460	
Rata-Rata		3,33	3,83	4,17	4		76,67	C

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah)

Sedangkan hasil penelitian RPS final yang telah disusun oleh kepala sekolah sebagai berikut :

Data yang diperoleh dari hasil obserfasi dari siklus I ini, sikap kepala sekolah dalam menyusun RPS cukup baik dengan rata-rata nilai 76,67. Kepala sekolah sangat antusias melaksanakan penyusunan RPS. Sedangkan dari hasil penilaian terhadap RPS yang disusun oleh kepala sekolah dalam katagori cukup dengan rata-rata 72,33

Memperhatikan hasil pada siklus I peneliti melakukan refleksi terhadap hasil yang diperoleh. Hambatan-hambatan yang ditemukan pada sikus I seperti efektivitas penyampaian informasi-informasi tentang cara penyusunan RPS yang masih bersifat umum terbukti kepala sekolah belum mencapai nilai maksimal pada aspek 1 yaitu kelengkapan elemen RPS, aspek 2 yaitu, tentang kejelasan tujuan RPS, aspek 3, tentang ketepatan/ kesesuaian program dengan tujuan RPS, aspek 4 yaitu kemanfaatan program, aspek 5 yaitu strategi implementasi/ pelaksanaan dan aspek 8 tentang optimalisasi sumber daya sekolah. belum mencapai nilai maksimal dan belum optimalnya bimbingan/informasi yang diberikan secara individual maupun kelompok dalam penyusunan RPS. Hambatan tersebut disempurnakan dalam siklus II.

### Siklus Kedua

Pada siklus II kegiatan yang dilakukan adalah mendiskusikan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penyusunan RPS di siklus pertama. Peneliti menjelaskan lebih rinci tentang cara penyusunan RPS utamanya pada aspek 1 yaitu bagaimana cara merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah (kelengkapan elemen RPS). Aspek 2 yaitu bagaimana merumuskan tujuan RPS agar menjadi jelas. Aspek 3 yaitu bagaimana menyesuaikan program dengan tujuan RPS. Aspek 4 , bagaimana menyusun program agar betul betul bermanfaat. Aspek 5 yaitu bagaimana menyusun strategi implementasi pelaksanaan , siklus 8 , bagaimana mengoptimalkan sumber daya sekolah. strategi implementasi/ pelaksanaan serta

memberikan bimbingan lebih intensif terhadap kepala sekolah yang memperoleh nilai kurang pada siklus I.

Format RPS yang digunakan sesuai dengan format yang disepakati pada siklus I sehingga kegiatan selanjutnya adalah menyusun RPS yang dibimbing oleh peneliti dan dibantu oleh kepala sekolah yang sudah mampu menyusun RPS dengan katagori baik. Yang dilanjutkan dengan mempresentasikan RPS yang telah disusun.

Dari hasil observasi terhadap sikap kepala sekolah pada siklus II ini tidak banyak mengalami perubahan bahkan kepala sekolah lebih meningkatkan kerjasamanya. Hasil observasi siklus II dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. Data Hasil Observasi ( Siklus II )

No	Nama Kepala Sekolah	Aspek				Skor	Nilai	Kategori
		Bahan	Kerjasama	Aktivitas	Presentasi			
1	Dewi Masithoh,S.Pdi	4	4	4	5	17	85	B
2	Dra.Siti Marfuah	4	3	5	4	16	80	B
3	Suhandiyati	4	4	5	5	18	90	A
4	Niswatin	4	4	4	4	16	80	C
5	Sri Purworini,S.Psi	5	4	5	5	19	95	A
6	Novi Wahyuningtyas	4	5	5	4	18	90	A
Jumlah		25	24	28	27	104	520	
Rata-Rata		4,17	4	4,67	4,5	17,3	86,67	B

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah)

Sedangkan hasil penilaian terhadap RPS yang telah disusun oleh Kepala Sekolah adalah sebagai berikut :

Data yang diperoleh dari hasil observasi pada siklus II sikap kepala sekolah dalam menyusun RPS baik, dengan rata-rata nilai 86,67, kepala sekolah sangat antusias melaksanakan penyusunan RPS. Sedangkan dari hasil penilaian terhadap penilaian RPS yang disusun oleh kepala sekolah diperoleh rata-rata 80,33 dengan katagori baik.

Memperhatikan hasil pada siklus II melakukan refleksi terhadap hasil yang diperoleh peneliti pada siklus II ini sudah ada peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam menyusun RPS walaupun belum maksimal yaitu 8,00.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa melalui workshop Kepala Sekolah se gugus PAUD VIII Kec. Mojoroto kota Kediri mampu menyusun RPS yang sesuai dengan kreteria yang ditentukan.

Yang pada awalnya sekolah tidak memiliki RPS dan tidak memiliki perencanaan , jadi setelah dibimbing melalui worshop menghasilkan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) yang sesuai dengan karakteristik sekolah masing

masing, walaupun belum mencapai optimal namun sudah ada peningkatan. Pada siklus I diperoleh nilai rata terhadap RPS yang disusun yaitu 72,33 dan pada siklus II terjadi peningkatan sebesar 8,00, sehingga nilai rata rata RPS yang dihasilkan pada siklus II adalah 80,33.

Pelaksanaan pembinaan oleh pengawas sekolah dengan workshop berlangsung dengan suasana kekeluargaan, kebersamaan, keterbukaan dan keteladanan. Disamping itu hubungan antara pengawas dengan Kepala Sekolah bersifat obyektif serta didasari hubungan manusiawi yang sehat. Selanjutnya interaksi antara pengawas dilandasi oleh nilai-nilai tersebut melahirkan tanggungjawab bersama dalam upaya perbaikan pengelolaan sekolah.

Masalah yang dihadapi dalam penerapan workshop ini adalah kurangnya waktu dalam penyusunan RPS mengingat tugas-tugas Kepala Sekolah sangat banyak dan kompleks. Begitu juga Ketua Komite maupun guru-guru. Namun setelah terjadi proses pembinaan langsung melalui workshop ke Kepala Sekolah, Ketua Komite, dan Guru se-gugus PAUD VIII SDN di TK Tribakti secara individu maupun kelompok, dan berdasarkan informasi kepala sekolah cara ini sangat efektif sehingga Kepala Sekolah bisa memiliki Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) komprehensif.

Hal ini sesuai dengan makna kata pendidikan dan pelatihan (Workshop) pada dasarnya adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan dan kemampuan seseorang kepala sekolah atau sekelompok Kepala Sekolah, Ketua Komite dan Guru dalam menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pertama, dengan diterapkannya Manajemen Berbasis Sekolah yang merupakan salah satu bentuk pengelolaan sekolah yang menempatkan sekolah sebagai pemegang peran utama pengelolaan sekolah dalam upaya peningkatan mutu. Maka setiap sekolah perlu menyusun RPS secara baik. Dengan dilaksanakan workshop penyusunan RPS yang dilakukan secara kekeluargaan, Kepala Sekolah merasa terbantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya selaku kepala sekolah khususnya dalam penyusunan perencanaan sekolah. Disamping hal tersebut sekolah memiliki RPS yang bertujuan untuk: (1) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai, (2) mendukung koordinasi antar pelaku sekolah, (3) adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan, (4) mengoptimalkan partisipasi masyarakat, (5) penggunaan sumberdaya secara efisien, efektif dan berkelanjutan.

Kedua, dengan workshop kemampuan Kepala Sekolah dapat ditingkatkan utamanya kemampuan menyusun RPS yang sebelumnya mereka beranggapan bahwa RPS adalah pelengkap administrasi kepala sekolah belaka. Hal ini dibuktikan dari tidak membuat kemudian pada siklus I kepala sekolah memperoleh nilai 72,33 dan meningkat menjadi 80,33 pada siklus II.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disarankan beberapa hal, antara lain :

1. Kepada para pengawas sekolah disarankan agar dalam melaksanakan tugasnya membina kepala sekolah menggunakan serta mengembangkan workshop sebagai wahana untuk supervisi manajerial.
2. Kepada Kepala sekolah agar meamfaatkan pengawas sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalismenya.
3. Bagi pengambil kebijakan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan kemampuan Kepala Sekolah yang berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Standar Nasional Pendidikan dan Direktorat Tenaga Kependidikan, 2006, *Naskah Akademik Standar Kependidikan dan Kompetensi Kepala Sekolah*,
- Badudu.J.S, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia
- Depdiknas, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah*: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Depdiknas, 2003, *Panduan Penyusunan dan Implementasi Rencana Pengembangan Pendidikan Kabupaten/ Kota*
- Depdiknas, PP. No. 19 Tahun 2005
- Depdiknas, 2006, *Direktorat Pembinaan SMP Direktorat Jendral Manajemen Dikdasmen*
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 2007, *Panduan Pelaksanaan workshop Pelayagunaan Mbs Kecamatan/ Kota dalam Penyusunan RPS Non DBEP Kota* .
- Kepmendiknas, No 162 Tahun 2003, *Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*
- Procton and Thornton, 1983, *Latihan Kerja Buku Pegangan Bagi Para Manager*, Jakarta: Bina Aksara
- PT Buku Kita, 2007, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, Jakarta: Pustaka Yustisia