

Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kuriulum pada Sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan

Neliwati¹, Fatimah Azzahra Lubis², Aisyah Fadilah³, Zaidan Kholis⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
neliwati@uinsu.ac.id, fazzahralubis@gmail.com, aisyahfadilampi@gmail.com,
zidankholis01@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the evaluation of the principal's performance in curriculum development at the UPT SMP Negeri 35 Medan school. In this research, the method used is descriptive qualitative research method and the data obtained is from the results of interviews, observations and documentation at UPT SMP Negeri 35 Medan school. In curriculum development, school principals need to cooperate with other parties in evaluating curriculum development. Because the principal will not be able to carry out all his duties well by himself. Need good cooperation with other teachers and the government in handling funds in order to form a good and correct curriculum development. Which is where the curriculum is a very important and decisive component in organizing education. As well as the curriculum also functions as a tool for achieving educational goals, if educational goals change then automatically the curriculum must also be changed.

Keywords: *Principal, Evaluation, Performance*

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum pada sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan. Pada penelitian kali ini metode yang digunakan ialah metode penelitian deskriptif kualitatif serta data yang diperoleh ialah dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi pada sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan. Dalam pengembangan kurikulum kepala sekolah perlu berkerjasama dengan pihak lain dalam pengevaluasi pengembangan kurikulum. Karena kepala sekolah tidak akan mampu dalam melaksanakan semua tugasnya dengan baik dengan sendiri. Perlu kerjasama yang baik dengan guru-guru lainnya serta pemerintah dalam menaggulangi dana agar terbentuknya pengembangan kurikulum yang baik dan benar. Yang dimana Kurikulum merupakan suatu komponen yang sangat penting dan menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan. Serta kurikulum juga berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan pendidikan, apabila tujuan pendidikan berubah maka secara otomatis kurikulum juga harus dirubah.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Evaluasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah institusi utama dalam upaya pembentuk sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang diharapkan suatu bangsa.¹ Kunandar (2007) juga menyatakan jika tidak mampu mengembangkan SDM, suatu bangsa tidak akan dapat membangun negaranya. Pendidikan merupakan kegiatan mengoptimalkan perkembangan potensi, kecakapan, dan karakteristik pribadi peserta didik. Pendidikan adalah suatu kegiatan yang berintikan interaksi antara peserta didik dengan para pendidik serta berbagai sumber pendidikan. Interaksi antara peserta didik dengan pendidik dan sumber-sumber pendidikan dapat berlangsung dalam situasi pergaulan (pendidikan), pengajaran, latihan, serta bimbingan.²

Tujuan penting pendidikan setidaknya ada empat, yakni:

1. Pengembangan segi-segi kepribadian,
2. Pengembangan kemampuan kemasyarakatan,
3. Pengembangan kemampuan melanjutkan studi, dan
4. Pengembangan kecakapan dan kesiapan untuk bekerja.

Pentingnya pendidikan ini harus diperhatikan guna menciptakan suatu pembangunan negara yang berkualitas, sehingga penyelenggaraan pendidikan harus terus diperbaiki. Pendidikan merupakan suatu sistem mencerdaskan bangsa.³

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut perlu adanya lembaga pendidikan yang merupakan suatu wadah tempat proses pendidikan. Lembaga pendidikan terbagi dalam tiga bentuk yaitu formal, nonformal, dan informal. Lembaga pendidikan formal sering disebut dengan sekolah, sedangkan lembaga nonformal dan informal disebut dengan lembaga pendidikan luar sekolah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang merupakan sistem sosial. Untuk tercapainya tujuan pendidikan, sekolah harus efektif dari segi kepemimpinan, guru, peserta didik, kegiatan pembelajaran, iklim belajar serta keterlibatan orang tua dan anggota masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sekolah. Keberhasilan dan kegagalan sekolah bergantung pada kemampuan kepala sekolah memimpin stafnya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Tambahan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dari sebuah lembaga pendidikan mempunyai berbagai tugas dan tanggungjawab untuk memaksimalkan kualitas

¹ Anzizhan, S. (2004). *Sistem pengambilan keputusan pendidikan*. Jakarta: Grasindo. Hlm 1

² Sukmadinata, NS. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 24-25

³ Uno, H.B. (2010). *Profesi kependidikan problema, solusi, dan reformasi pendidikan di indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hlm 1

sekolahnya. Fungsi kepala sekolah sebagai orang nomor satu di sekolah antara lain adalah sebagai pendidik (educator), pemimpin (leader), pengelola (manager), administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja, serta penyelia (supervisor). Salah satu faktor penentu efektivitas sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah.⁴ Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memainkan perannya secara efektif demi mencapai tujuan pendidikan.

Melaksanakan berbagai peran kepala sekolah tentu bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan mengingat kepala sekolah juga harus melaksanakan semua tugasnya sebagai guru. Kepala sekolah harus dalam membagi waktunya sehingga semua perannya dapat terlaksana dengan baik. Kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik, tenaga kependidikan, orang tua murid, dan pihak-pihak lainnya juga harus terus dijaga oleh semua kepala sekolah. Hal ini juga berlaku untuk kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang juga memiliki tugas yang sama seperti kepala sekolah lain yaitu sebagai guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepala SMP juga harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar agar mereka dapat bekerja secara maksimal dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolahnya.

Dari hasil observasi awal mengenai evaluasi kinerja kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum pada sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan, peneliti menemukannya berbagai kinerja kepala sekolah dalam menangani perkembangan kurikulum. Serta dalam proses ini kepala sekolah memerlukan kerjasama yang baik antara guru-guru dan pemerintah dalam mengembangkan kurikulum. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara di UPT SMP Negeri 35 Medan yang didapatkan peneliti. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak bagian Kurikulum, yakni sebagai berikut:

Terutama dalam pengembangan kurikulum kepala sekolah perlu berkerjasama dengan pihak lain dalam pengevaluasi pengembangan kurikulum. Karena kepala sekolah tidak akan mampu dalam melaksanakan semua tugasnya dengan baik dengan sendiri. Perlu kerjasama yang baik dengan guru-guru lainnya serta pemerintah dalam menaggunalain dana agar terbentuknya pengembangan kurikulum yang baik dan benar.

Untuk itu peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam untuk mengetahui tentang "*Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum pada Sekolah UPT SMP 35 Medan*".

TINJAUAN LITERATUR

Evaluasi Kinerja

Pengertian Evaluasi

Berikut ini pengertian evaluasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

⁴ Sagala, S. (2010). *Manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Hlm 83

1. Evaluasi menurut Fernandes

Fernandes menyebutkan bahwa proses evaluasi merupakan sebuah kegiatan manajemen. Standar evaluasi muncul pada tahun 1981 yang terdiri atas empat dasar, antara lain utility (kegunaan), feasibility (kelayakan), propriety (kebenaran), dan accuracy (ketepatan). Pada tahun 2010, standar evaluasi bertambah satu dasar, yakni evaluation accountability atau evaluasi akuntabilitas. Evaluation accountability mengacu pada refleksi dan pelatihan yang sistematis serta dapat dihitung. Standar ini juga mengacu pada tanggung jawab kepala sekolah guna mendapatkan review yang sistematis dari pelaksanaan evaluasi, sehingga menunjukkan bahwa evaluasi tersebut sudah berjalan dengan lancar.⁵

2. Evaluasi menurut Kiely & Pauline

Kiely & Pauline menyatakan bahwa "evaluation is about the relationships between different program components, the procedures and epistemologies developed by the people involved in programs." Evaluasi adalah hubungan antara komponen program yang berbeda, prosedur, dan epistemologi yang dikembangkan oleh orang-orang yang terlibat dalam sistem dari program tersebut. Evaluasi juga merupakan sebuah proses dan outcome (hasil) guna menunjukkan nilai dari program tersebut, misalnya akuntabilitas serta perkembangan nilai.

3. Evaluasi menurut Rogers & Badham

Rogers & Badham mengartikan evaluasi sebagai "evaluation is the process of systematically collecting and analyzing information in order to form value judgements based on firm evidence." Evaluasi ialah suatu proses mengumpulkan dan menganalisis informasi secara sistematis untuk membentuk penilaian nilai berdasarkan bukti yang kuat. Hasil evaluasi ini sangat erat hubungannya dengan perbaikan atau koreksi supaya sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, evaluasi dibutuhkan dalam organisasi sebagai sarana guna menjadi lebih baik serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

4. Evaluasi menurut Royse, Thyer, & Padgett

Royse, Thyer, & Padgett menyebutkan bahwa "evaluations are conducted to aid those who must make administrative decisions about human services programs systematically for pragmatic reasons." Maksud dari pendapat tersebut, evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk membantu lembaga, organisasi, maupun seorang pemimpin yang harus membuat keputusan administratif mengenai sebuah program pelayanan serta dilakukan secara sistematis guna alasan yang pragmatis.

5. Evaluasi menurut Alkin

Alkin mengartikan evaluasi sebagai "evaluation is judging the merit or worth of an entity." Evaluasi yaitu penilaian terhadap manfaat atau

⁵ Yuliana, Lia. (2020). *Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah*. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 47

kelayakan suatu kesatuan yang ada. Pengertian ini adalah sebuah tujuan dari evaluasi. Tujuan mendasar dari evaluasi ialah menilai secara sistematis. Sistem penilaian ini terdiri atas dua aspek, antara lain determinasi dari sebuah manfaat serta nilai intrinsik dalam satu kesatuan yang dipelajari.

6. Evaluasi menurut Mardapi

Mardapi menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses penilaian yang sistematis ataupun pemberian nilai, atribut, apresiasi, pengenalan masalah, serta pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan tersebut. Evaluasi dilaksanakan melalui monitoring terhadap sistem yang sudah ada, tetapi terkadang evaluasi tidak dapat dilakukan dengan hanya menggunakan informasi tersebut. Oleh sebab itu, manajemen evaluasi ditujukan sebagai usaha pengelolaan atau pengaturan supaya hasil evaluasi menjadi valid dan reliabel, maka dapat ditindaklanjuti secara tepat sasaran.⁶

7. Evaluasi menurut Stufflebeam & Coryn

Stufflebeam & Coryn menyebutkan bahwa "evaluation is a process of assessing performance against clearly defined goals (in schools and universities) or a process of conducting tests that refer to certain norms (in such fields as agriculture and psychology)." Evaluasi ialah suatu proses menilai prestasi yang dibandingkan dengan tujuan yang telah didefinisikan dengan jelas (misalnya di sekolah dan universitas) atau sebuah proses melakukan pengujian yang mengacu pada norma-norma tertentu (seperti di bidang pertanian dan psikologi). Evaluasi bertujuan untuk memberikan informasi yang berkualitas guna membuat dan menilai suatu keputusan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan kegiatan atau proses mengumpulkan dan menganalisis informasi secara sistematis untuk menunjukkan nilai berdasarkan bukti-bukti atau tujuan yang telah ditetapkan. Proses evaluasi ini meliputi pemberian nilai, apresiasi, analisis masalah, dan pemberian solusi atas permasalahan tersebut. Evaluasi bertujuan guna membantu lembaga ataupun seorang pemimpin dalam membuat keputusan. Evaluasi menjadi bagian penting bagi seorang guru guna memandu perkembangan awal program dan praktik kegiatan belajar mengajar. Evaluasi formal atau evaluasi pendidikan ditujukan untuk mengetahui analisis data prestasi dan kepuasan siswa yang mengacu pada tiga hal, di antaranya. Tiga hal dalam evaluasi pendidikan, sebagai berikut:

1. Penilaian siswa oleh guru serta penilai eksternal.
2. Kinerja guru terhadap siswa, kepala sekolah, dan pengelola program.
3. Program pendidikan oleh penilai internal, monitor eksternal, dan inspektur.⁷

⁶ Yuliana, Lia. (2020). *Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah*. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 48-49

⁷ Yuliana, Lia. (2020). *Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah*. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 49-50

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kalimat “ job performance or actual performance” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Keberhasilan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan dan kemampuan pada bidang tertentu serta berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Berikut ini pengertian Kinerja menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

1. Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Pengertian Kinerja menurut Richard

Richard mengartikan kinerja sebagai “performance can be defined very simply as focused behavior or purposeful work. Job exist to achieve specific and defined result, and people are employed to do those job because the organization wants to achieve those result.

3. Pengertian Kinerja menurut Lakes

Lakes menjelaskan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam lembaga tertentu sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Hasil kerja tersebut bertujuan dalam rangka mencapai tujuan lembaga secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

4. Pengertian Kinerja menurut Johnson & Johnson

Johnson & Johnson menyebutkan pengertian kinerja adalah “performance is a sequence of responses aimed at modifying the environment in the specific way.” Kinerja yaitu serangkaian respon yang bertujuan guna memodifikasi lingkungan dengan cara-cara tertentu.

5. Pengertian Kinerja menurut Kim

Kim menyatakan kinerja sebagai “a performance objective is a statement of a personal commitment to perform a specific act that is oriented toward the philosophy of the school district.” Tujuan kinerja menjadi suatu pernyataan tanggung jawab bagi seseorang guna melakukan tindakan yang spesifik serta berorientasi ke arah filsafat tertentu, misalnya kinerja guru berkaitan dengan tanggung jawab seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

6. Pengertian Kinerja menurut Widodo

Widodo menyebutkan bahwa kinerja atau performance merupakan usaha dalam mencapai hasil atau degree of accomplishment. Kinerja sebuah lembaga dilihat dari tingkatan lembaga dalam mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan sebelumnya.

7. Pengertian Kinerja menurut Russell

Russell mengartikan kinerja sebagai “performance is defined as the record outcomes produced on a specified job function or activity during a specified period.” Kinerja atau prestasi kerja ialah suatu catatan mengenai hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama beberapa kurun waktu tertentu pula.

8. Pengertian Kinerja menurut Daryanto

Daryanto menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, ataupun sebuah kemampuan dalam bekerja. Pengertian kinerja bagi seorang kepala sekolah yakni suatu hasil dari kerja kepala sekolah itu sendiri.

Kesimpulan yang didapatkan, kinerja adalah usaha dalam mencapai tujuan selama kurun waktu tertentu dengan cara tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab, seperti memperlihatkan prestasi atau kemampuan.⁸

Metode Untuk Menilai Kinerja

Metode untuk Menilai Kinerja Kategori-kategori dalam metode untuk menilai kinerja antara lain “ for the sake of simplicity, we can group them three categories the judgmental approach the absolute standards approach and the result oriented approach”. Metode untuk menilai kinerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni judgemental approach (pendekatan hukuman), absolut standards approach (pendekatan standar absolut), serta result oriented approach (pendekatan yang berorientasi pada hasil). Tinggi rendahnya kinerja kepala sekolah berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaganya. Pemberian penghargaan yang tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja kepala sekolah.⁹

Faktor-faktor Keberhasilan Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, antara lain: Lima faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan kinerja, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal atau individu, antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen.

2. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan yaitu kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dukungan, dan arahan yang diberikan manajer ataupun team leader.

3. Faktor Tim

⁸ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 51-54

⁹ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 54-55

Faktor tim ialah kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim atau kelompok, kekompakan antaranggota, serta keeratan semua anggota tim.

4. Faktor Sistem

Faktor sistem, meliputi sistem kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi. Faktor sistem ini juga mencakup proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Faktor kontekstual atau situasional yakni tekanan serta perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹⁰

Proses Menilai Efektivitas Evaluasi Kinerja

Model evaluasi kinerja dapat dinilai efektivitasnya. Proses menilai efektivitas dalam evaluasi kerja ini perlu dikaji dari segi komponen-komponen yang dibutuhkan. "Characteristics of good assessment instruments, among others validity, reability, and practicality". Instrumen penilaian yang baik yaitu instrumen yang mempunyai tiga karakteristik, yakni valid, reliabel, dan praktis.

"Effective assessment in the real world of the classroom teacher has three interrelated features that valuable while remaining professionally sound. It must be valid, systematic, and practical". Maksud pendapat tersebut, efektivitas kegiatan penilaian harus memenuhi tiga kriteria utama yang dijelaskan dalam gambar di bawah ini:

1. Valid (Valid)

Suatu model penilaian dapat disebut valid (valid), jika mampu menilai apa yang akan dinilai serta mengukur apa yang akan diukur.

2. Systematic (Sistematik)

Model penilaian dapat dikatakan systematic (sistematik), apabila penilaian tersebut dilaksanakan secara teratur serta terencana dengan baik, maka tidak akan terjadi sebuah kesalahan atau kekeliruan-kekeliruan yang dapat mengganggu hasil penilaian.

3. Practical (Praktis)

Kegiatan penilaian dinyatakan practical (praktis), jika model penilaian mudah dilakukan, ekonomis, serta mampu mencapai hasil yang diinginkan. Contoh penerapannya pada variasi instrumen penelitian (tes, observasi, dan angket penilaian diri) mempunyai tingkat otentisitas yang sama saat diterapkan. Suatu tes akan disebut otentik, apabila instrumen dengan tingkat kesukaran normal. Observasi dikatakan otentik, jika semua sarannya dapat terobservasi dengan baik. Begitu juga dengan angket penilaian diri, angket

¹⁰ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 55-56

tersebut akan otentik, apabila subjek telah diukur dengan instrumen pembandingan.¹¹

Kepala Sekolah

Pengertian Kepala Sekolah

Di bawah ini beberapa pengertian kepala sekolah

1. Kepala Sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

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.

2. Kepala Sekolah menurut Engler

Engler menjelaskan kepala sekolah merupakan supervisor atau pengawas yang mempunyai teori-teori implisit serta bervariasi, sehingga mampu memberikan umpan balik dan menerangkan konsekuensi dari umpan balik tersebut kepada guru dan karyawan sekolah.

3. Kepala Sekolah menurut Malone, Sharp, & Thompson

Malone, Sharp, & Thompson menyebutkan bahwa "the principal is expected to be an instructional leader, a motivator, a lay psychologist, a public relations expert, and an excellent manager." Maksud dari pendapat tersebut yaitu kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin yang instruksional, sebagai motivator, psikolog dasar, ahli dalam hubungan masyarakat, dan manajer yang baik.

4. Kepala Sekolah menurut Sharp & Walter

Sharp & Walter kepala sekolah dimaknai sebagai "the school principal, whether elementary or secondary, is the single most important person to a school's success. A successful school must have a strong leader." Kepala sekolah, baik SD maupun SMP ialah orang terpenting untuk keberhasilan sekolah. Sekolah yang berhasil harus memiliki pemimpin yang kuat dan kepala sekolah yang harus memberikan kepemimpinan tersebut.

5. Kepala Sekolah menurut Holifield & Cline

Holifield & Cline mengemukakan pengertian kepala sekolah, yaitu sebagai pemimpin yang salah satu tugas utamanya ialah meningkatkan kualitas sekolah dan performa guru.

6. Kepala Sekolah menurut Bovalino

¹¹ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 60-61

Bovalino menyatakan bahwa kepala sekolah adalah “principals leading schools must understand that change is a cyclical, continuous and interactive process in which there is a dynamic relationship.” Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus memahami bahwa perubahan merupakan suatu proses siklus, keberlanjutan, serta interaktif atau biasa disebut dengan istilah hubungan yang dinamis.

7. Kepala Sekolah menurut Gray & Streshly

Gray & Streshly menerangkan bahwa “principal leadership is the ability to work with people and build relationships with and among them.” Kepemimpinan yang utama harus berada dalam diri kepala sekolah itu sendiri serta merupakan suatu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan membangun hubungan kerja sama dengan dan di antara orang lain tersebut. Di dalam membangun kerja sama dengan orang lain, kepala sekolah harus melaksanakan pendekatan terlebih dahulu.

8. Kepala Sekolah menurut Ritchie

Ritchie menyebutkan pengertian kepala sekolah sebagai “the principal has the most important position in the school only to extent that he or she serves and supports the faculty and students. Humility, rather than self-importance, power, or authority is the key to a successful principalship.” Kepala sekolah mempunyai jabatan yang paling penting di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tersebut sudah melayani serta memberikan dukungan kepada setiap kelas dan semua siswa. Beberapa kunci menjadi kepala sekolah yang sukses dan berkinerja baik, antara lain mendahulukan kerendahan hati sebelum kepentingan pribadi, memiliki kekuatan, serta kekuasaan.

9. Kepala Sekolah menurut Welch

Welch menyatakan bahwa “principals are expected to be knowledgeable and involved in many different aspects of the educational process.” Maksud dari pendapat tersebut, kepala sekolah ialah pemimpin yang mempunyai kemampuan yang lebih di bidang pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memiliki ilmu pengetahuan serta terlibat dalam berbagai aspek yang berbeda dari suatu proses pendidikan.

10. Kepala Sekolah menurut Hoy & Forsith

Hoy & Forsith menyebutkan pengertian kepala sekolah sebagai “principals must build an organizational climate in which administrators, supervisors, and teachers understand and respect each other's roles. The principal is the single most important individual in setting the tone or atmosphere of a school.” Kepala sekolah harus membangun iklim organisasi di mana administrator, pengawas, dan guru dapat memahami serta menghormati peran satu sama lain. Kepala sekolah merupakan satu-satunya individu terpenting dalam menentukan suasana di sekolah. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah penting untuk dikembangkan agar semua komponen pendidikan dapat berinteraksi secara terbuka dan otentik.

Berdasarkan sepuluh pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang sangat berperan penting dalam berkembangnya sebuah sekolah serta menentukan kesuksesan di sekolah tersebut. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikan di tingkat sekolah.¹²

Kepala sekolah juga merupakan salah satu bagian terpenting dari sekolah, karena berperan dalam pengaturan dan pengawasan progress pendidikan di sekolah. Kepala sekolah ialah guru yang diberikan tugas guna memimpin dan mengelola satuan pendidikan, sehingga harus mempunyai kompetensi yang baik.

Tiga panduan bagi kepala sekolah dalam membangun kedisiplinan di sekolah, yaitu:

1. Menanamkan serta membangun kebudayaan kebebasan dan bertanggung jawab dalam berkreaitivitas bagi setiap warga sekolah.
2. Menyisipkan budaya kedisiplinan pribadi dan selalu menjunjung tinggi rasa tanggung jawab.
3. Menyisipkan nilai-nilai dan sikap religius dalam setiap kebudayaan di sekolah.¹³

Tugas Kepala Sekolah

Suksesnya upaya perbaikan sekolah bergantung pada upaya pengembangan keprofesian dan yang utama ialah pengembanngan keprofesian guru. Hampir seluruh energy seorang kepala sekolah digunakan dalam perbaikan mutu pembelajaran melalui pengembangan keprofesian guru secara terus menerus. Oleh sebab itu, kinerja kepala sekolah menjadi sangat penting dalam pengelolaan pendidikan di tingkat sekolah.

Kepala sekolah yang ideal adalah kepala sekolah yang mampu melaksanakan fungsi manajemen secara baik, karena menjadi tokoh yang dicontoh di sekolah. Keberhasilan pembelajaran di sekolah sangat bergantung dari kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah harus berupaya guna meningkatkan kinerja sekolah. Kinerja sekolah akan meningkat, jika kinerja kepala sekolah juga baik secara komprehensif yang pada akhirnya akan menciptakan adanya peningkatan kualitas serta tercapainya tujuan pembelajaran.¹⁴

Fungsi Kepala Sekolah

Tujuh fungsi kepala sekolah, sebagai berikut:

1. Fungsi sebagai Educator (Pendidik)

Kepala sekolah melakukan kegiatan perencanaan, pengelolaan, serta evaluasi pembelajaran.

¹² Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 64-68

¹³ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 68-69

¹⁴ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 69-70

2. Fungsi sebagai Leader (Pemimpin)
Kepala sekolah harus menggerakkan seluruh potensi sekolah, khususnya guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan sekolah.
3. Fungsi sebagai Manager (Pengelola)
Kepala sekolah secara operasional melaksanakan pengelolaan kurikulum, peserta didik, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, serta ketatausahaan sekolah.
4. Fungsi sebagai Administrator (Pengambil Kebijakan)
Kepala sekolah ialah pengambil kebijakan tertinggi di sekolah diantaranya melaksanakan analisis lingkungan, baik politik, ekonomi, maupun sosial budaya secara cermat dan menyusun strategi dalam melakukan perubahan serta perbaikan sekolah. Kepala sekolah juga merupakan penanggung jawab kegiatan administrasi ketatausahaan di sekolah dalam mendukung Kegiatan Belajar Mengajar atau KBM.
5. Fungsi sebagai Entrepreneur (Wirausahawan)
Kepala sekolah sebagai inspirator yang mampu memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah. Ide kreatif dan inovatif ini dibutuhkan sebab sekolah mempunyai keterbatasan sumber daya keuangan dan memiliki kelebihan dari sisi potensi yang bersumber dari masyarakat maupun pemerintah.
6. Fungsi sebagai Working Climate Creator (Pencipta Iklim Kerja)
Kepala sekolah merupakan katalisator untuk meningkatkan semangat kerja guru.
7. Fungsi sebagai Supervisor (Pengawas)
Kepala sekolah harus melaksanakan pembinaan profesional kepada guru dan tenaga kependidikan.¹⁵

Pengembangan Kurikulum

Pengertian Kurikulum

Istilah "Kurikulum" memiliki berbagai tafsiran yang dirumuskan oleh pakar-pakar dalam bidang pengembangan kurikulum sejak dulu sampai dewasa ini. Tafsiran-tafsiran tersebut berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sesuai dengan titik berat inti dan pandangan dari pakar yang bersangkutan. Istilah kurikulum berasal dari bahasa latin, yakni "Curriculae", artinya jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelajar. Pada waktu itu, pengertian kurikulum ialah jangka waktu pendidikan yang harus ditempuh oleh siswa yang bertujuan untuk memperoleh ijazah. Dengan menempuh suatu kurikulum, siswa dapat memperoleh ijazah. Dalam hal ini, ijazah pada hakikatnya merupakan suatu bukti, bahwa siswa telah menempuh kurikulum yang berupa rencana pelajaran, sebagaimana halnya seorang pelari telah menempuh suatu jarak antara satu tempat ketempat lainnya dan akhirnya mencapai

¹⁵ Yuliana, Lia. (2020). Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah. Yogyakarta. UNY Press. Hlm 70-72

finish. Dengan kata lain, suatu kurikulum dianggap sebagai jembatan yang sangat penting untuk mencapai titik akhir dari suatu perjalanan dan ditandai oleh perolehan suatu ijazah tertentu. Ada pakar kurikulum seperti Robertson (1971) dan Shaw (1977) yang mengutarakan bahwa "Kurikulum mengandung maksud, tujuan isi, proses, sumber daya, dan sarana-sarana evaluasi bagi semua pengalaman belajar yang direncanakan bagi para pembelajar baik di dalam maupun diluar sekolah dan masyarakat melalau pengajaran kelas dan program-program terkait." Pengertian tersebut untuk memudahkan dalam membedakannya dengan "Silabus sebagai suatu pernyataan mengenai rencana bagi setiap bagian kurikulum mengenyampingkan unsur evaluasi kurikulum itu sendiri.¹⁶

Di Indonesia istilah kurikulum (*curriculum*) boleh dikatakan baru menjadi populer sejak tahu 1950-an, yang dipopulerkan oleh mereka yang memperoleh pendidikan di Amerika Serikat. Kini istilah itu telah dikenal orang di luar pendidikan. Sebelumnya yang lazim digunakan adalah "rencana pelajaran" pada hakikanya kurikulum sama-sama artinya dengan rencana pelajaran.¹⁷

Pengertian Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum adalah proses perencanaan dan penyusunan kurikulum dan kegiatan yang dilakukan di dalamnya, dengan tujuan untuk menghasilkan dan menyesuaikan perkembangan pembelajaran sehingga memberikan kondisi belajar mengajar yang lebih baik. Pengembangan kurikulum harus disesuaikan dengan konsep yang akan ditempuh atau dipilih oleh suatu lembaga pendidikan agar pengembangan kurikulum menjadi lebih terarah dan terukur.

Pengembangan kurikulum merupakan kegiatan untuk menghasilkan kurikulum yang baru melalui langkah-langkah penyusunan kurikulum atas dasar hasil evaluasi kurikulum yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengembangan kurikulum adalah proses siklus yang akan terus berjalan, hal itu disebabkan karena pengembangan kurikulum merupakan suatu proses yang tertumpu pada unsur-unsur dalam kurikulum, meliputi tujuan, isi (materi), metode, organisasi dan penilaian itu sendiri.¹⁸

Dalam mengembangkan suatu kurikulum banyak pihak yang turut berpartisipasi, yaitu: administrator pendidikan, ahli pendidikan, ahli kurikulum, ahli bidang ilmu pengetahuan, guru-guru, dan orang tua murid serta tokoh-tokoh Masyarakat.

1. Peranan administrator pendidikan.

Para administrator pendidikan ini terdiri dari: direktur bidang pendidikan, pusat pengembangan kurikulum, kepala kantor wilayah, kepala

¹⁶ Akhiruddin, Sriwahyuni, dan Alam, Syamsul. (2023). Pengembangan Kurikulum. Makkasar. CV. Cahaya Bintang Cemerlang. Hlm 6-7

¹⁷ Akhiruddin, Sriwahyuni, dan Alam, Syamsul. (2023). Pengembangan Kurikulum. Makkasar. CV. Cahaya Bintang Cemerlang. Hlm 7

¹⁸ Akhiruddin, Sriwahyuni, dan Alam, Syamsul. (2023). Pengembangan Kurikulum. Makkasar. CV. Cahaya Bintang Cemerlang. Hlm 66-67

kantor kabupaten dan kecamatan serta kepala sekolah. Peranan para administrator di tingkat pusat (direktur dan kepala pusat) dalam pengembangan kurikulum adalah menyusun dasar-dasar hukum, menyusun kerangka dasar seta program inti kurikulum.

2. Peranan para ahli.

Pengembangan kurikulum bukan saja didasarkan atas perubahan tuntutan kehidupan dalam masyarakat, tetapi juga perlu dilandasi oleh perkembangan konsep-konsep dalam ilmu. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum membutuhkan bantuan pemikiran para ahli, baik ahli pendidikan, ahli kurikulum, maupun ahli bidang studi/disiplin ilmu.

Partisipasi para ahli pendidikan dan ahli kurikulum terutama sangat dibutuhkan dalam pengembangan kurikulum pada tingkat pusat. Apabila pengembangan kurikulum sudah banyak dilakukan pada tingkat daerah atau local, maka partisipasi mereka pada tingkat daerah, lokal bahkan sekolah juga sangat diperlukan, sebab apa yang telah digariskan pada tingkat pusat belum tentu dapat dengan mudah dipahami oleh para pengembangan dan pelaksana kurikulum di daerah.

3. Guru Peranan.

Guru memegang peranan yang cukup penting baik di dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Dia adalah perencana, pelaksana, dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Peranan guru bukan hanya menilai perilaku dan prestasi belajar murid-murid dalam kelas, tetapi juga menilai implementasi kurikulum dalam lingkup yang lebih luas.

4. Peranan orang tua murid

Orang tua juga mempunyai peranan dalam pengembangan sinkronisasi peranan mereka dapat berkenaan dengan dua hal: pertama dalam penyusunan kurikulum dan kedua dalam pelaksanaan kurikulum. Dalam penyusunan kurikulum mungkin tidak semua orang tua dapat ikut seta, hanya terbatas kepada beberapa orang tua saja yang cukup waktu dan mempunyai latar belakang yang memadai.¹⁹

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan

¹⁹ Akhiruddin, Sriwahyuni, dan Alam, Syamsul. (2023). Pengembangan Kurikulum. Makassar. CV. Cahaya Bintang Cemerlang. Hlm 67-68

trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.²⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Apakah kepala sekolah memfasilitasi guru untuk melakukan workshop atau pelatihan guna untuk mempelajari dan memahami tentang kurikulum baru saat ini?

Identitas kepala sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan

Nama : Rosmayani Harahap, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah Rosmayani Harahap, S.Pd

Dalam hasil penelitian, peneliti menemukan hasil bahwasanya dalam pelaksanaan pengembangan kurikulum yang baik kepala sekolah memberikan atau mengatur sedemikian rupa agar diadakannya pelatihan-pelatihan pada guru-guru di UPT SMP Negeri 35 Medan berupa workshop, seminar, dan dll. Pelatihan-pelatihan ini berguna bagi para guru agar lebih memahami lebih dalam mengenai pengembangan kurikulum pada saat ini.

Hal ini sesuai dan dibenarkan oleh bapak bidang Kurikulum di UPT SMP Negeri 35 Medan dalam hasil, beliau menjelaskan bahwa:

“Dalam proses pengembangan kurikulum di UPT SMP Negeri 35 Medan kepala sekolah berusaha memberikan yang terbaik kepada guru-guru UPT SMP Negeri 35 Medan agar memahami lebih dalam mengenai pengembangan kurikulum pada saat ini. Adapun usaha kepala sekolah yakni mengadakan pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop, dan dll. Dengan harapan para guru-guru UPT SMP Negeri 35 Medan lebih memahami bagaimana perkembangan kurikulum pada saat ini. Apalagi dengan adanya kurikulum baru yakni kurikulum merdeka, para guru-guru juga memerlukan pemahaman yang lebih dalam mengenai hal ini agar memudahkan para guru untuk proses pembelajaran di UPT SMP Negeri 35 Medan”.

Dalam hasil penelitian juga, peneliti menemukan bahwa dalam kinerja kepala sekolah terhadap pengembangan kurikulum saat ini banyak, yakni dengan diadakannya pelatihan-pelatihan seperti mengadakan workshop, seminar, dan dll. Kepala sekolah juga berkolaborasi dengan dinas pendidikan dan diikuti oleh guru-guru UPT SMP Negeri 35 Medan untuk memahami lebih dalam mengenai pengembangan kurikulum.

Dengan adanya penjelasan di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya kepala sekolah di UPT SMP Negeri 35 Medan memberikan fasilitas dalam pelaksanaan Workshop, Seminar, dll yang menunjang kemampuan guru-guru UPT SMP Negeri 35

²⁰ Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press. Hlm. 80

Medan dalam memahami perubahan kurikulum yang baru ini yakni kurikulum merdeka.

Bagaimana langkah yang di ambil kepala sekolah untuk mengatasi keluhan kesah dari guru dan murid terhadap kurikulum baru ini?

Serta diakhir pelaksanaan pelatihan-pelatihan tersebut kepala sekolah akan mengadakan evaluasi agar lebih tahu lebih dalam apakah pelaksanaan pelatihan-pelatihan seperti worskop, seminar, dan dll ini berhasil dilaksanakan serta apakah berhasil juga dalam pelaksanaan didalam kelas dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Sehingga dengan adanya hasil tersebut dapat kita lihat apakah berhasil atau tidaknya pelaksanaan pelatihan-pelatihan dan proses pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas kepada siswa.

Hal ini sesuai dan dibenarkan oleh bapak bidang Kurikulum di UPT SMP Negeri 35 Medan dalam hasil, beliau menjelaskan bahwa:

“Benar adanya dilaksanakan pengevaluasian mengenai hasil dalam pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang diadakan berupa worskop, seminar, dan dll. Dan diadakan juga pengevaluasian terhadap proses pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas mengenai perkembangan kurikulum yang sedang digunakan”.

Dalam hasil penelitian juga, peneliti menemukan bahwa dengan adanya kurikulum baru ini yakni kurikulum merdeka para sekolah mengalami perubahan yang pesat sehingga dibutuhkannya pelatihan-pelatihan khusus untuk para guru-guru dalam memahami pengembangan kurikulum pada saat ini. Sehingga kepala sekolah UPT SMP 35 Medan bergerak cepat dengan mengadakan pelatihan-pelatihan secara mengadakan kolaborasi dengan para guru-guru UPT SMP 35 Medan dan dinas pendidikan untuk pemahaman pengembangan kurikulum merdeka ini.

Serta dalam penelitian juga kepala sekolah mengadakan evaluasi mengenai hasil dan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dalam pengembangan kurikulum ini, dengan diadakannya perkumpulan untuk mengetahui hasilnya seta untuk mengetahui permasalahannya serta dicari solusinya agar lebih diperbaiki yang salah serta dipertahankan yang telah benar.

Hal ini sesuai dan dibenarkan oleh bapak bidang Kurikulum di UPT SMP Negeri 35 Medan dalam hasil, beliau menjelaskan bahwa:

“Benar adanya, diakhir pelaksanaan proses pembelajaran dan pelaksanaan pelatihan-pelatihan seperti worskop, seminar, dan dll. Kepala sekolah dan guru-guru di UPT SMP 35 Medan akan mengadakan kegiatan evaluasi untuk mengetahui permasalahannya serta dicari solusinya agar lebih diperbaiki yang salah serta dipertahankan yang telah benar”.

Apa ada perubahan yang signifikan yang di rasakan oleh sekolah setelah menerapkan kurikulum merdeka?

Dalam penelitian, peneliti menemukan bahwasanya dengan adanya kurikulum yang baru ini sangat membawa hasil yang saat bagus bagi para guru-guru di UPT SMP Negeri 35 Medan. Dikarnakan dengan hadir kurikulum ini sehingga diadakan berbagai macam kegiatan para guru-guru lebih aktif serta lebih giat lagi

dalam memperbaiki diri sebagai guru. Disini juga peneliti menemukan dengan adanya perubahan kurikulum ini para murid lebih giat lagi prose pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Serta yang paling utama dalam hasil penelitian ini, bahwasanya kepala sekolah begitu saat baik kinerjanya dalam memberika hal yang baik bagi guru-guru dan murid UPT SMP Negeri 35 Medan untuk memahami, mendalami kurikulum merda yakni kurikulum yang baru ini. Dengan ini juga saya peneliti menyatakan bahwa kinerja kepala sekolah di UPT SMP Negeri 35 Medan sangatlah baik dan bagus.

Dalam hasil penelitian mengenai bagaimana Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kuriulum pada Sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan memiliki kinerja yang sangat bagus dan Baik mengenai pengembangan kurikulum pada sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan. Adapun kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah UPT SMP Negeri 35 sangatlah banyak dan bermanfaat bagi guru-guru dan murid UPT SMP Negeri 35.

Diantaranya kepala sekolah mengadakan pelatihan untuk pengembangan kurikulum bagi para guru-guru diantara diadakan pelatihan berupa worskop, seminar, dll untuk melatih para guru agar lebih baik lagi cara mengajarnya kepala siswa. Untuk dapat disimpulkan bahwasnya kepala sekolah di UPT SMP Negeri 35 Medan memberikan fasilitas yang baik.

Kepala sekolah juga selalu mengadakan evaluasi di akhir kegiatan untuk mengukur hasil dari proses yang dilaksanakan. Untuk dapat disimpulkan bahwasnya kepala sekolah di UPT SMP Negeri 35 Medan memberikan fasilitas yang baik. Serta dengan ini hasilnya saat baik dan signitifikan utnuk perkembangan kurikulum di UPT SMP Negeri 35 Medan.

Hal ini sesuai dengan Penelitian Diah Prabawati yang berjudul Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak Se-Gugus II Argomulyo. Mengungkapkan bahwa dengan ada evaluasi kinerja kepala sekolah membawah dampak yang sangat baik untuk perkembangan pembelajaran di sekolah, serta kepala juga saat bertanggung jawab dengan tugasnya sehingga membawa dampak yang baik bagi lingkungan sekolah terutama untuk guru-guru dan siswa.
<https://journal.student.uny.ac.id>

KESIMPULAN

Evaluasi merupakan kegiatan atau proses mengumpulkan dan menganalisis informasi secara sistematis untuk menunjukkan nilai berdasarkan bukti-bukti atau tujuan yang telah ditetapkan. Proses evaluasi ini meliputi pemberian nilai, apresiasi, analisis masalah, da pemberian solusi atas permasalahan tersebut. Evaluasi bertujuan guna membantu lembaga ataupun seorang pemimpin dalam membuat keputusan. Evaluasi menjadi bagian penting bagi seorang guru guna memandu perkembangan awal program dan praktik kegiatan belajar mengajar.

Dari hasil penelitian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum pada sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan sangatlah bagus. Yaitu kepala sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan berupa workshop, seminar, dan dll untuk guru-guru di UPTS SMP Negeri 35 Medan. Dan diakhir pelaksanaan pelatihan akan diadakanya rapat untuk mengetahui bagaimana hasil dari pelatihan dan pelaksanaan dalam proses pembelajaran.

SARAN

Setelah mengadakan penelitian untuk memenuhi tugas mini risert di UPT SMP Negeri 35 Medan mengenai Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kurikulum pada Sekola UPT SMP Negeri 35 Medan, peneliti memberikan saran ibu kepala sekolah dan guru-guru UPT SMP Negeri 35 Medan agar lebih meningkatkan lagi kekompakan dalam bekerjasama dalam proses pengembangan kurikulum pada sekolah UPT SMP Negeri 35 Medan agar terbentuknya proses pembelajaran yang baik di UPT SMP Negeri 35 Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad , Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makkasar: Syakir Media Press.
- Akhiruddin, Sriwahyuni, dan Alam, Syamsul. (2023). *Pengembangan Kurikulum*. Makkasar. CV. Cahaya Bintang Cemerlang.
- Anzizhan, S. (2004). *Sistem pengambilan keputusan pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah , R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik*. Makkasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, NS. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Uno, H.B. (2010). *Profesi kependidikan problema, solusi, dan reformasi pendidikan di indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yuliana, Lia. (2020). *Manajemen Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah*. Yogyakarta. UNY Press.