

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER
BAGI TENAGA PENDIDIK DI SMA MUHAMMADIYAH 1 WAY JEPARA
LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

RIFAL IFAMA

NPM : 1411030125

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439H/2018M**

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER
BAGI TENAGA PENDIDIK DI SMA MUHAMMADIYAH 1 WAY JEPARA
LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan



Pembimbing I : Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd

Pembimbing II : Dr. M. Muhassin, M. Hum

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439H/2018M**

ABSTRAK

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER BAGI TENAGA PENDIDIK DI SMA MUHAMMADIYAH 1 WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR

OLEH
RIFAL IFAMA

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan disekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan disekolahnya yang tentu akan berimbas pada kualitas kelulusan peserta didik. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas dan keahlian manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui usaha kepala sekolah sebagai manajer dan faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam kegiatan manajerial di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif diskriptif yang bertujuan untuk membuat diskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data yang terdiri dari tahapan data reduksi data, penyajian data, dan verifikasi lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa : (1) Usaha kepala sekolah sebagai manajer di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Kabupaten Lampung Timur sudah dilaksanakan dengan baik adapun usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah diantaranya yaitu: (a). Kepala sekolah selalu melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penyusunan kurikulum, silabus dan RPP dan proses pembelajaran, (b) Mendorong guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya dalam hal ini kepala sekolah menerapkan *reward* dan *punishment*, (c). Meningkatkan skill dan profesionalisme guru dengan memberikan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pendidikan, (d) Meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan memberikan suasana belajar yang aman dan nyaman sehingga proses belajar mengajar menjadi kondusif, (e) Memberdayakan guru dan stafnya dengan memberikan izin kepada guru untuk melakukan studi lanjut maupun pengembangan profesi. (2) Faktor pendukung manajerial kepala sekolah faktor guru dan peran orang tua/wali murid, sedangkan faktor penghambat adalah faktor siswa, sarana dan prasarana, dan faktor ekonomi orang tua.

Kata Kunci: Kepala Sekolah; Manajer; Tenaga Pendidik.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let.Kol.H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER
BAGI TENAGA PENDIDIK DI SMA MUHAMMADIYAH
1 WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR
Nama Mahasiswa : RIFAL IFAMA
NPM : 1411030125
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hi. Siti Paimah, M. Pd
NIP. 197211211998032007

Pembimbing II

Dr. M. Muhassin, M. Hum
NIP. 1977081822008011012

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I
NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let.Kol.H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER BAGI TENAGA PENDIDIK DI SMA MUHAMMADIYAH 1 WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR**, disusun oleh: **RIFAL IFAMA, NPM: 1411030125, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal: **Rabu, 15 Agustus 2018, Pukul: 13.00-14.30 WIB, Tempat: Ruang Sidang MPI.**

TIM DEWAN PENGUJI MUNAQASYAH:

Ketua : **Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I** (.....)

Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M. Pd** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Oki Dermawan, M. Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. M. Muhassin, M. Hum** (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan



Prof. Dr. Chairul Anwar, M.Pd

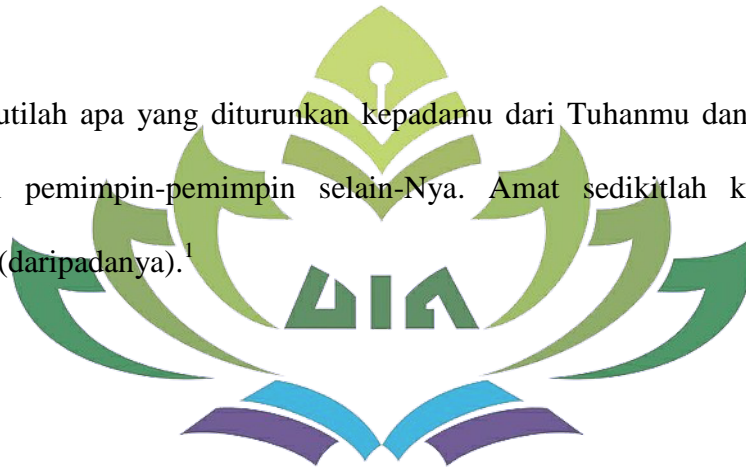
195608101987031001

MOTTO

اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ إِلَيْكُم مِّن رَّبِّكُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا أَهْوَاءَ قَلِيلٍ
 مَّا تَذَكَّرُونَ

Artinya

Ikutilah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu dan janganlah kamu mengikuti pemimpin-pemimpin selain-Nya. Amat sedikitlah kamu mengambil pelajaran (daripadanya).¹



¹ Al-Aliyy, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (CV Diponegoro, 2005)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, pada akhirnya tugas akhir (skripsi) ini dapat terselesaikan dengan baik, dengan kerendahan hati yang tulus dan hanya mengharap ridho Allah semata, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Kosim dan Ibunda Saanah yang telah memberi cinta, pengorbanan, kasih sayang, semangat, nasihat, dan do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku. Do'a yang tulus selalu penulis persembahkan atas jasa beliau yang telah mendidiku serta membesarkanku sehingga mengantarkan penulis menyelesaikan Pendidikan S1 di UIN Raden Intan Lampung.
2. Kakakku Nandar Riyanto dan kedua adikku Nela Mutiara, Neisha Kemala Restiana terimakasih atas canda tawa, kasih sayang, persaudaraan, dan dukungan yang selama ini kalian berikan.
3. Seluruh keluarga ku yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan bidang studi ku.
4. Para pendidik ku yang telah mendidik dan membimbingku dalam menyelesaikan skripsi ku.
5. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman ilmiah yang akan selalu saya kenang sepanjang masa.

RIWAYAT HIDUP

Rifal Ifama dilahirkan pada tanggal 09 September 1995 di Merbau Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus, yaitu putra kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Kosim dan Ibu Saanah.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Merbau Baru Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus yang dimulai pada tahun 2002 dan diselesaikan pada tahun 2008. Pada tahun 2008 samapai 2011, penulis melanjutkan ke MTs Miftahul Ulum Merbau Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus. Penulis juga melanjutkan pendidikan jenjang selanjutnya, yaitu ke SMA Negeri 1 Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2014.

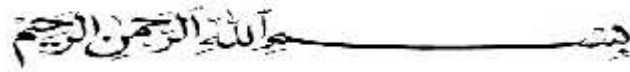
Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung, penulis aktif dalam KOPMA (Koperasi Mahasiswa). Pada bulan Agustus 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pringsewu, Sukoyoso. Pada bulan Oktober 2017 penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Taruna Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Juni 2018

Penulis

RIFAL IFAMA
1411030125

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW. Berkat ridho dari Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. Amiruddin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

3. Ibu Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Dr. M. Muhassin, M. Hum selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi pengarahan demi keberhasilan penulis.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya untuk Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Pendidikan Matematika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak Muhammad Nawawi, S.E selaku Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur yang telah membantu memberikan izin atas penelitian yang penulis lakukan.
6. Bapak Ibu Guru beserta Staf TU SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur yang banyak membantu dan membimbing penulis selama mengadakan penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan yang luar biasa di kampus UIN Raden Intan Lampung, (Sutiawan, Imam, Nando, Anang, Irwan, Imron, Umam, dan yang lain), terimakasih atas kebersamaan, semangat dan motivasi yang telah diberikan.
8. Organisasiku Koperasi Mahasiswa (KOPMA), terimakasih atas ukhuwah dan pengalaman ilmu yang diberikan selama ini dan untuk momen-momen yang telah kita lalui bersama. Sungguh semua akan menjadi sejarah yang tidak akan terlupakan.

9. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang ku banggakan, yang telah mendidikku dengan iman dan ilmu.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Alhamdulillahiladzi bini'matihi tatimushalihat (segala puji bagi Allah yang dengan nikmatnya amal shaleh menjadi sempurna). Semoga semua bantuan, bimbingan dan kontribusi yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ridho dan sekaligus sebagai catatan amal ibadah dari Allah SWT. Aamiin Ya Robbal 'Alamin. Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangatlah penulis harapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, Juni 2018

Penulis

Rifal Ifama
NPM. 1411030125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	19
A. Kepala Sekolah.....	19
1. Pengertian Kepala Sekolah	19
2. Fungsi Kepala Sekolah.....	19
3. Tugas Kepala Sekolah.....	24
B. Tenaga Pendidik.....	26
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	26
2. Jenis-jenis Pengembangan Tenaga Pendidik	27
3. Tugas Tenaga Pendidik	29
C. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik	30
1. Pengertian Peran.....	30
2. Pengertian Manajer	31
3. Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik	34
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40

C. Sumber Data.....	40
D. Metode Pengumpul Data.....	41
E. Metode Pengolahan dan Analisis Data	43
F. Uji Keabsahan Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	49
A. Penyajian Data	49
1. Sejarah berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.....	49
2. Identitas Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara	50
3. Visi Misi dan Tujuan SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara	51
4. Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara	53
5. Keadaan Guru, Siswa Dan Sarana Prasarana SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.....	54
B. Deskripsi Data Penelitian.....	57
1. Usaha Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik	57
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Kegiatan Manajerial	70
C. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Kriteria Kepala Sekolah Sebagai Manager di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.....	11
2. Kegiatan Manajerial Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1	13
3. Data guru/staf SMA Muhammadiyah 1	59
4. Data siswa SMA Muhammadiyah 1	60
5. Data Sarana Prasarana SMA Muhammadiyah 1.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kerangka Observasi
2. Kerangka Dokumentasi
3. Pedoman Interview Kepala Sekolah
4. Pedoman Interview Guru
5. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
6. Surat Keterangan Penelitian di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur
7. Data Guru SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur
8. Poto-Poto Hasil Penelitian
9. Silabus Mata Pelajaran Biologi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan dasar pembangunan suatu bangsa. Banyak sorotan yang ditujukan kepadanya sesuai dengan arah dan laju perkembangan masyarakat, sehingga pendidikan dijadikan sebagai tumpuan bagi kemajuan semua aspek kehidupan. Tujuan pendidikan pada hakekatnya merupakan pengejawantahan dari berbagai aspek kehidupan suatu bangsa dalam bidang agama, ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, hukum, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keamanan dan pertahanan.² Dunia pendidikan sekarang ini dihadapkan dengan perkembangan kemajuan teknologi dan informasi, untuk mengatasi hal tersebut maka pendidikan perlu mengadakan perbaikan dan pengembangan menurut kebutuhannya.

Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan tentang pengertian pendidikan yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.³ Oleh karena

²Endang Soenarya, *Teori Perencanaan Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Sistem*,(Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2000), h. 1

³ Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003

itu sekolah merupakan lembaga pendidikan formal untuk menyelenggarakan pendidikan yang kegiatannya harus diorganisasikan dengan penuh perhatian dan dilaksanakan dengan penuh disiplin dan dapat dipertanggung jawabkan kepada semua kalangan yang terlibat di dalam pendidikan tersebut demi tercapainya suatu kemajuan pendidikan.

Berkenaan dengan Peran Kepala Sekolah sebagai manajer tercermin dalam firman Allah QS. As-Sajdah ayat 24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَةً يَهْتَرْنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (Q.S: As-Sajdah: 24)

Berdasarkan firman Allah SWT diatas maka diketahui bahwasanya seorang pemimpin/kepala sekolah itu harus memberikan pengarahan, dan senantiasa berpegang teguh kepada agama dan Al-qur'an sebagai pedomanya.⁴

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 4 disebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁵ Dalam hal ini kualitas manusia yang dibutuhkan oleh

⁴Yayasan Penyelenggara Penterjemeh/Pentafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: 1971, h. 663.

⁵Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Ciputat: Ciputat Press, 2006), hal. 7

bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁶

Pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak pernah akan selesai selama peradaban manusia masih berjalan. Dari hari ke hari berbagai inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun masyarakat. Dari sisi pandangan makro, peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah. Peran utama dalam menjalankan roda manajemen sekolah tersebut terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitasnya, dalam peran bersama atau masing-masing.

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang disiplin, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambannya staf tata

⁶ *Ibid*, h. 60-62.

usaha dalam melayani kebutuhan siswa. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping etos kerja komunitas sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan dalam implementasinya di lapangan. Kegagalan demi kegagalan antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahlian, dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan.⁷

Sementara lemahnya manajemen pendidikan, terbukti dari kemampuan sekolah dalam menciptakan lulusan berkualitas masih jauh dari harapan. Masih lemahnya manajemen pendidikan sampai dewasa ini perlu disikapi dengan ketekunan untuk mengoptimalkan pengelolaan lembaga pendidikan. Otonomi bidang pendidikan yang menetapkan pembagian kewenangan pengelolaan bidang pendidikan dan kebudayaan antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota adalah menuntut pengelolaan pendidikan secara lebih baik. Untuk itu diperlukan

⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 6

para manajer institusi pendidikan yang profesional, kredibel dan akuntabel dalam menjalankan program pendidikan nasional.⁸

Manajemen pendidikan adalah rangkaian suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien.⁹ Karena itu seorang manajer pendidikan akan memperoleh suatu tindakan melalui pekerjaan orang lain dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari sistem organisasi pendidikan. Para manajer pendidikan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dan pekerjaan dari sejumlah orang yang terlibat dalam proses manajerial pendidikan secara profesional. Untuk itu setiap pengelola pendidikan harus menyadari bahwa keterampilan manajerial sangat penting artinya dalam memajukan sekolah terutama meningkatkan produktivitas pendidikan.¹⁰

Peningkatan mutu pendidikan persekolahan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Deskripsi ini bermakna bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya sekolah dalam menjalankan

⁸Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Ciputat Press, 2005), h. 5

⁹Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), h. 4

¹⁰Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Op, Cit*, h.9

tugas kekepalasekolahan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Baik atau buruk sebuah sekolah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pengelolanya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang (*brain power*) yang tugas utamanya adalah memikirkan kemajuan sekolah.¹¹

Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain di sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subyek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Dimensi Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 dijabarkan sebagai berikut :¹²

1. Mampu menyusun perencanaan sekolah/ madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.

¹¹Sudarwan Danim & Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 13-14

¹²Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007

2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. Guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencairan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran serta sesuai dengan arah tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
12. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
13. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
14. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan .
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Tabel 1
Kriteria Kepala Sekolah Sebagai Manager
di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara

No	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	Terlaksana		Keterangan
		Ya	Belum Maksimal	
1	Mampu menyusun perencanaan sekolah	✓		
2	Mampu memimpin sekolah	✓		
3	Mampu mengelola guru dan staf		✓	Di duga kepala sekolah belum mampu mengelola guru dan staf dalam hal pelatihan dan pemberian kompetensi
4	Mengelola sarana dan prasarana sekolah	✓		
5	Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat		✓	Adanya rencana pertemuan dengan masyarakat (orang tua/wali siswa) namun belum maksimal terlaksana dengan rutin.
6	Mengelola peserta didik		✓	Kepala sekolah belum mampu mengelola peserta didik, hal ini didasarkan bahwa tugas dan tanggungjawab kepala sekolah dalam mengontrol peserta didik juga terdapat pada guru.
7	Mengelola kurikulum dan kegiatan pembelajaran	✓		
8	Mengelola keungan sekolah	✓		
9	Mengelola ketatausahaan sekolah	✓		
10	Mengelola sistem informasi sekolah	✓		

No	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	Terlaksana		Keterangan
		Ya	Belum Maksimal	
11	Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah	✓		

Sumber : Hasil pra survey di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.¹³

Berdasarkan kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah di atas, terlihat bahwa adanya perbedaan antara konsep yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mengenai Kompetensi Manajerial dengan kenyataan di lapangan, bahwa kepala sekolah belum mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dan pengelolaan peserta didik. Dari beberapa permasalahan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang apa saja usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam kegiatan manajerial.

Sedangkan dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan

¹³ Hasil Pra Survey di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara

seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.¹⁴

Tabel 2
Kegiatan Manajerial Kepala Sekolah bagi Tenaga Pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara

No	Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer	Terlaksana dengan Baik	
		Ya	Tidak
1	Bekerja sama dengan guru dalam penyusunan silabus dan RPP	✓	
2	Mendorong guru melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya	✓	
3	Mengikutsertakan guru dan staf dalam berbagai pelatihan dan pendidikan	✓	
4	Meningkatkan iklim kerja yang kondusif	✓	
5	Memberdayakan guru dan stafnya	✓	

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh peneliti lain, yang membahas tentang peran kepala sekolah seagai manajer, diantaranya penelitian Yogi Irfan Rosyadi dan Pardjono dengan hasil penelitian bahwa kepala sekolah sebagai seorang manajer berperan:

¹⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 103

1. Merencanakan program dengan merinci kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang akan menjalankan tugas, merencanakan kurikulum yang akan dijalankan, merencanakan kebijakan penambahan mata pelajaran bimbingan konseling dengan waktu dua jam per minggu;
2. Membuat struktur organisasi yang melibatkan orang tua murid melalui komite sekolah dan melengkapi sarpras yang dibutuhkan;
3. Memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, memberi motivasi dan penghargaan terhadap personilnya baik moril maupun materil, meningkatkan kesejahteraan, mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat dan memotivasi guru senior agar memiliki semangat *life long education*;
4. Mengawasi *output*, PBM, dan peserta didik mulai dari proses penerimaan sampai selesai sekolah.
5. Adapun hambatan yang dialami adalah adanya personil yang masih tidak disiplin, kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan sebagian personil.¹⁵

Dilain pihak, penelitian oleh Intan Dwi Cahyani dan Kurwanto (2015) membahas tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam upaya peningkatan kompetensi guru di SMA unggulan Amanatul Ummah Surabaya tahun 2015. Hasil

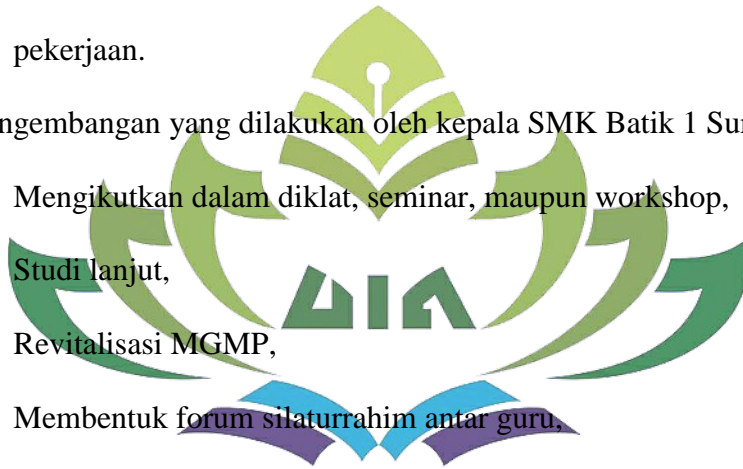
¹⁵Yogi Irfan Rosyadi Dan Pardjono, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Cilawu Garut". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 3 No. 1 (April 2015), h. 124-133

penelitian menunjukkan bahwa: kepala sekolah SMA Unggulan Ammanatul Ummah telah menjalankan peranannya sebagai manajer dengan menjalankan prinsip-prinsip manajemen yang meliputi planning (Perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (Penggerakan), Controlling (Pengawasan). Planning dilakukan kepala sekolah dengan menyusun rancangan program sekolah yang didasarkan pada kebijakan yayasan. Organizing dilakukan dengan membagi tugas kepada masing-masing personil sekolah untuk secara bersama-sama menjalankan program yang telah dibuat. Actuating merupakan kegiatan kepala sekolah untuk menggerakkan setiap personil untuk secara sadar mendukung program yang dijalankan. sedangkan controlling merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui keberhasilan program yang telah dijalankan. Kepala sekolah unggulan Aminatul Ummah telah memberikan dukungan penuh terhadap program peningkatan kompetensi guru dengan memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan dukungan penuh terhadap program peningkatan kompetensi guru dengan memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan study dan mengikutkan guru dalam berbagai pelatihan, workshop, dan juga diklat. Kepala sekolah memfasilitasi kebutuhan guru dalam upaya peningkatan kompetensi guru dengan memberikan beasiswa kepada guru untuk melakukan studi lanjut, tunjangan dan fasilitas pendidikan lainnya.¹⁶

¹⁶ Intan Dwi Cahyani dan Kurwanto, “ Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru”. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No. 2 (September 2015), h. 1

Senada dengan penelitian di atas, penelitian oleh Norma Puspitasari, dengan hasil temuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta meliputi:
 - a. Perencanaan berdasarkan visi, misi, tujuan sekolah, dan kebutuhan (need assesment),
 - b. Melibatkan seluruh unsur civitas akademika sekolah,
 - c. Melakukan rekrutmen guru GTT baru dan melakukan analisis jabatan pekerjaan.
2. Pengembangan yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta meliputi:
 - a. Mengikuti dalam diklat, seminar, maupun workshop,
 - b. Studi lanjut,
 - c. Revitalisasi MGMP,
 - d. Membentuk forum silaturahmi antar guru,
 - e. Meningkatkan kesejahteraan guru,
 - f. Penambahan fasilitas penunjang,
 - g. Mengoptimalkan bimbingan konseling,
 - h. Studi banding ke sekolah/sekolah lain, dan
 - i. Sertifikasi guru.
3. Sedangkan evaluasi yang dilakukan oleh kepala SMK Batik 1 Surakarta meliputi:
 - a. Melakukan supervisi, baik secara personal maupun kelompok,



- b. Teknik yang digunakan adalah secara langsung (directive) dan tidak langsung (non directive),
- c. Aspek penilaian dalam supervisi adalah presensi guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan siswa, RPP, dan silabus.
- d. menggunakan format Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3).¹⁷

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal sebelumnya terdapat aspek-aspek yang membedakan antara jurnal dengan penelitian yang saya teliti yaitu :

Dari jurnal yang pertama peran kepala sekolah sebagai manajer terlihat dari bagaimana kepala sekolah melakukan beberapa usaha yang baik mulai dari perencanaan program hingga pengevaluasian hasil akhir dari perencanaan tersebut sehingga program sekolah dapat tertata dengan baik, adapun yang masih menjadi kendala yaitu masih kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan beberapa personil sekolah.

Dari jurnal yang kedua, sebagai seorang manajer kepala sekolah sangat berperan dalam mengelola sumber daya pendidikan yang dimiliki. Guru-guru dituntut untuk menguasai 4 kompetensi guru yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi social. Disini kepala sekolah menerapkan strategi melalui kerjasama dan komunikasi. Dan aspek yang

¹⁷Norma Puspitasari, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta, Vol 1 No. 1 (2015), h. 1

mempengaruhi yaitu, planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), dan controlling (pengawasan).

Dari jurnal ketiga juga tidak jauh berbeda dengan jurnal yang pertama yaitu kepala sekolah melakukan beberapa usaha dalam kegiatan manajerialnya namun dari jurnal ini sebagian besar terfokus pada peningkatan profesionalisme guru, dimana kepala sekolah berharap dari beberapa kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dapat menambah wawasan maupun kualitas guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat aspek-aspek yang membedakan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang saya teliti bahwa penelitian terdahulu membahas tentang program yang diterapkan oleh kepala sekolah yaitu adanya pengembangan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, selain itu terlihat bahwa seorang manajer kepala sekolah sangat berperan dalam mengelola sumber daya pendidikan yang dimiliki. Guru-guru dituntut untuk menguasai 4 kompetensi guru yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, kompetensi social. Disini kepala sekolah menerapkan strategi melalui kerjasama dan komunikasi. Dan aspek yang mempengaruhi yaitu, planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), dan controlling (pengawasan). Selain itu, kepala sekolah memiliki perencanaan, pengembangan, dan evaluasi agar program sekolah dapat terlaksana dengan baik.

Sedangkan penelitian yang saya teliti tidak jauh berbeda dari beberapa jurnal diatas yaitu mengenai usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam kegiatan

manajerial di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara. Namun yang membedakan dari penelitian ini yaitu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam kegiatan manjerial, dan faktor apa yang menghambat kegiatan kepala sekolah dalam kegiatan tersebut.

Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam rangka menjalankan tugasnya sebagai manajerial sekolah, hal ini dilakukan dalam rangka mencapai keberhasilan kepala sekolah untuk pengembangan sekolah agar tercapai kemajuan lembaga pendidikan seutuhnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola hubungannya dengan masyarakat, dalam hal ini adalah orang tua siswa/wali.
3. Kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dibatasi pada kemampuan kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja usaha yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer bagi tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara?.
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam kegiatan manajerial di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara?.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Bertitik tolak dari rumusan diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam kegiatan manajerial bagi tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam kegiatan manajerial di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

2. Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah tentang pentingnya peran kepala sekolah sebagai manager dalam

kegiatan manajerial kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam kegiatan manajerial kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

3. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan, bahan pertimbangan dan sumber data guna perbaikan, pengembangan dan peningkatan dalam dunia pendidikan khususnya guna tercapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya.

4. Bagi Pembaca

Berguna sebagai sebuah informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam kegiatan manajerial kepala sekolah mengenai usaha dan faktor apa saja yang menghambat dalam kegiatan manajerial.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.¹⁸ Sementara Rahman,dkk. mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) disekolah.¹⁹

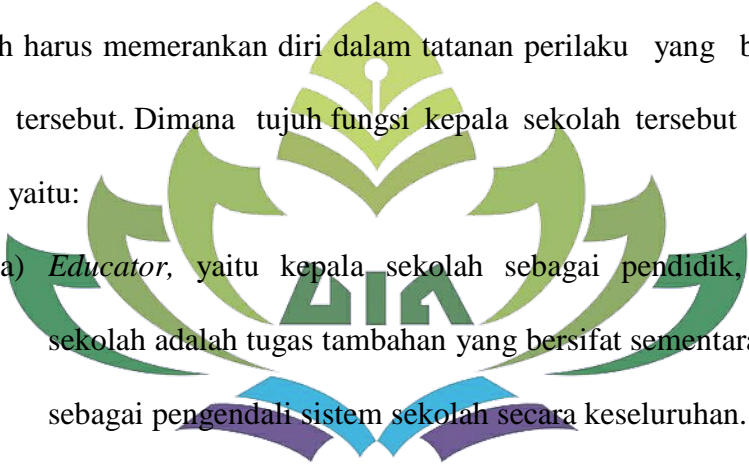
2. Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Sudarwan Danim dan Khairil dalam buku profesi kependidikan Jabatan kepala sekolah diduduki oleh orang yang menyandang profesi guru. Kepala sekolah memiliki fungsi yang berdimensi luas. Kepala sekolah dapat memerankan banyak fungsi. Di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional (yang sekarang berganti nama menjadi Kementerian Pendidikan Nasional,

¹⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005) h. 83

¹⁹Rahman dkk, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Jatinangor: Alqaprint, 2006) h. 106

Kemendiknas) telah cukup lama dikembangkan paradigma baru administrasi atau manajemen pendidikan, di mana kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*.²⁰ Jika merujuk pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah juga harus berjiwa wirausaha atau *entrepreneur*. Atas dasar itu, dalam kerangka menjalankan fungsinya, kepala sekolah harus memerankan diri dalam tatanan perilaku yang berjumlah tujuh fungsi tersebut. Dimana tujuh fungsi kepala sekolah tersebut menurut Zaenal Arifin yaitu:

- 
- a) *Educator*, yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, jabatan kepala sekolah adalah tugas tambahan yang bersifat sementara yang berfungsi sebagai pengendali sistem sekolah secara keseluruhan.
 - b) *Manager*, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pengelola semua sumber daya sekolah untuk dapat berjalan efektif dan efisien mencapai tujuan sekolah.
 - c) *Administrator*, yaitu kepala sekolah sebagai penggerak seluruh elemen sekolah untuk bekerja secara individu maupun kelompok dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.
 - d) *Supervisor*, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang terus memantau

²⁰Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 79

dan mengembangkan potensi setiap unsur organisasi sekolah dengan rencana dan ukuran yang jelas.

- e) *Leader*, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pimpinan yang terus melakukan yang baik sehingga menjadi tauladan yang ditiru bawahannya.
- f) *Inovator*, yaitu kepala sekolah sebagai motor yang menggerakkan perubahan dan melakukan inovasi guna memperbaiki situasi saat ini menjadi situasi yang lebih baik dimasa mendatang.
- g) *Motivator*, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang mampu menggerakkan dan mendorong setiap bawahan untuk bekerja secara optimal mencapai visi dan misi yang ditetapkan.²¹

Kyete, mengatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. *Pertama* bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. *Kedua*, bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. *Ketiga*, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. *Keempat*, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. *Kelima*, bertanggungjawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin,

²¹Zaenal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran: prinsip, teknik, prosedur* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013) h. 55

di dalam Islam disebut Khalifah, dan khalifah adalah orang yang disertai amanat dan tanggung jawab sebagai pemimpin oleh Allah SWT. Sebagaimana firman Allah:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْمَدُكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS Al-Baqarah (2) : 30)

Dalam ayat itu difirmankan oleh Allah SWT. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan Khlaifah (pemimpin) diantara ummat manusia. Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan.

Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah tersebut.²²

Adapun Hadits yang diriwayatkan Muslim tentang pemimpin yaitu sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ خَالِدٍ حَدَّثَنَا أَبُو مُسَيْبٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ بْنُ عَبَّادٍ الْخَوَّاصُ عَنْ يَحْيَى بْنِ
 أَبِي عَمْرٍو السَّيْبَانِيِّ عَنْ عُمَرَ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ السَّيْبَانِيِّ عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ الْأَنْجَعِيِّ قَالَ
 سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ لَا يَقْضَى إِلَّا أَمِيرٌ أَوْ مَأْمُورٌ أَوْ فُحْتَالٌ

Artinya:

Rasulullah saw bersabda: tidak ada yang berhak untuk memberikan ceramah (nasehat/cerita hikmah) kecuali seorang pemimpin, atau orang yang mendapatkan izin untuk itu (ma'mur), atau memang orang yang sombong dan haus kedudukan. (H.R. Muslim).²³

Penjelasan:

Hadis ini bukan berarti hanya pemimpin yang berhak memberi nasehat kepada umat, melainkan hadis ini mengandung pesan bahwa seorang pemimpin seharusnya bisa memberikan suri tauladan yang baik kepada umatnya. Karena yang dimaksud ceramah disini bukan dalam arti ceramah lantas memberi wejangan kepada umat, akan tetapi yang dimaksud ceramah itu adalah sebuah sikap yang perlu dicontohkan kepada umatnya. Seorang penceramah yang baik dan betul-betul penceramah tentunya bukan dari orang sembarangan, melainkan dari orang-orang terpilih yang baik akhlaqnya. Begitu pula dalam hadis ini,

²²Zakky Mubarak, *Tanggung Jawab Seorang Pemimpin*, Jakarta : Amzah, 2010, h. 187

²³T. Ibrohim, *Pemahaman Al-Qur'an dan Hadis*, Solo : Tiga Serangkai, 2006, hal. 65

pemimpin yang berhak memberikan ceramah itu pemimpin yang memiliki akhlaq terpuji sehingga akhlaqnya bisa menjadi tauladan bagi rakyatnya.

Dari definisi tersebut bisa kita simpulkan bahwa sangat besar tanggung jawab seorang pemimpin untuk menjalankan tugasnya. Terlebih juga, mereka masih harus mempertanggung jawabkan semuanya di hadapan Allah kelak. Menjadi pemimpin bukanlah pekerjaan mudah dan sederhana yang kita pikirkan. Banyak pemimpin-pemimpin saat ini yang mengabaikan itu semua, mereka lebih memikirkan penghasilan yang akan mereka dapatkan jika mereka berhasil menjadi pemimpin. Namun setelah jabatan pemimpin telah mereka dapatkan, mereka akan lupa akan tugas dan janji-janji yang mereka katakan. Hal itu hanya seperti omongan kosong belaka.

Islam menetapkan tujuan dan tugas utama pemimpin adalah untuk melaksanakan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya serta melaksanakan perintah-perintahnya. Ibnu Tamyah mengungkapkan bahwa kewajiban seorang pemimpin yang telah ditunjuk dipandang dari segi agama dan dari segi ibadah adalah untuk mendekatkan diri kepada Allah. Pendekatan diri kepada Allah adalah dengan mentaati peraturan-peraturan-Nya dan Rasul-Nya.

3. Tugas Kepala Sekolah

Menurut Dede Rosyada tugas kepala sekolah yaitu:

- 1) Melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penetapan kurikulum dan proses pembelajaran.

- 2) Mendorong semua guru untuk melakukan yang terbaik dalam bidang dan kewenangannya.
- 3) Mendorong guru agar terus melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya.
- 4) Melakukan peningkatan skill dan profesionalisme guru dalam memberikan berbagai pelatihan dan pendidikan.
- 5) Menyediakan sumber-sumber belajar, alat serta berbagai fasilitas belajar yang dapat mendukung peningkatan kualitas guru.
- 6) Meningkatkan iklim kerja yang simulative dan sesuai dengan berbagai kebutuhan dan kemajuan sekolah.
- 7) Memberikan pelayanan dengan mudah bagi para guru, mudah diakses dan dapat memberikan berbagai jalan keluar dalam berbagai persoalan yang dihadapi guru dalam kelasnya.
- 8) Memberikan kepercayaan yang penuh kepada guru untuk mengembangkan kualitas dalam batas kewenangan dan harus berusaha mengusahakan berbagai fasilitas untuk mendukung kreatifitas guru.
- 9) Memberdayakan guru dan stafnya.

Di samping itu, kepala sekolah/madrasah harus berusaha keras menggerakkan para bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala sekolah secara proaktif, dinamis, bahkan progresif. Sistem kerja para bawahan lebih kondusif, kinerja mereka

dirangsang supaya meningkat, disiplin mereka dibangkitkan, sikap kerja sama mereka lebih dibudayakan, dan suasana harmonis di antara mereka perlu diciptakan. Perubahan kondisi ini sebagai syarat untuk mendukung perubahan- perubahan sekolah yang lebih besar secara signifikan.²⁴

Dari sembilan tugas kepala sekolah tersebut haruslah dilaksanakan dengan baik agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efektif dan efisien kepala sekolah. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Menurut Drs. H.A. Ametembun, guru atau tenaga pendidik adalah semua orang yang berwenang dan yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah.²⁵

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa guru dalam melaksanakan pendidikan baik dilingkungan formal dan non formal dituntut untuk mendidik dan mengajar. Karena keduanya mempunyai peranan yang penting dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan ideal

²⁴Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis* (Jakarta: Prenade Media, 2013) h.292-

²⁵Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 32

pendidikan.

Dengan demikian, guru itu juga diartikan ditiru dan digugu, guru adalah yang dapat memberikan respons positif bagi peserta didik dalam PBM, untuk sekarang ini sangatlah diperlukan guru yang mempunyai basic, yaitu kompetensi sehingga PBM yang berlangsung berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sosok guru harus mampu dalam berbagai bidang seperti kata Zakiah Daradjat “guru adalah pendidik profesional”.²⁶ Sedangkan pendidik dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik baik potensi efektif, kognitif maupun psikomotorik.²⁷

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa guru adalah seorang yang membina mental, membentuk moral, dan membangun kepribadian yang baik. Sehingga guru harus bisa memberi contoh yang baik pula agar dapat ditiru dan digugu oleh anak didiknya.

2. Jenis-jenis Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut Collete dan Ciappetta dikutip Sprihartiningrum kegiatan pengembangan profesi guru dapat ditempuh melalui beberapa cara, yaitu studi lanjut, *inservice training*, memberdayakan organisasi profesi, dan

²⁶Zakiah Daradjat, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam: Bumi Aksara, 1996), h. 39

²⁷Akmal Hawi, *Kompetensi Guru PAI*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9-10

mengevaluasi kinerja mengajar di kelas, sertifikasi, dan uji kompetensi.²⁸

Sedangkan Menurut Rohiat yang dilakukan antara lain:

- 1) Melaksanakan *workshop*/ pelatihan secara internal di sekolah
- 2) Mengirimkan guru dalam MGMP
- 3) Melaksanakan kerja sama dengan LPMP
- 4) Melaksanakan *in house training*
- 5) Melaksanakan kerja sama dengan lembaga/instansi lain, khususnya dalam peningkatan guru bidang ICT
- 6) Melaksanakan magang dan kunjungan ke sekolah lain
- 7) Melaksanakan kerja sama dengan LPTI dan perguruan tinggi

Profesi guru jika selalu ditingkatkan tentunya menghasilkan guru-guru yang berkualitas dari segi keilmuannya. Usaha yang dilakukan dalam mengembangkan profesinya tentu memerlukan kerja keras sehingga dapat mempertahankan kualitasnya secara berkesinambungan.²⁹

Penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa program *training* bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu pada masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas

²⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 174

²⁹ Rohiat, *Manajemen Sekolah*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 86

karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan.

3. Tugas Tenaga Pendidik

Mengenai tugas guru, ahli-ahli pendidikan telah sepakat bahwa tugas guru adalah mendidik dan tugas tersebut adalah tugas yang amat luas. Mendidik itu sebagian dilakukan dalam bentuk mengajar, sebagian dalam bentuk memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan, dan lain-lain.

Dalam pendidikan disekolah, tugas guru sebgaiian besar adalah mendidik dengan cara mengajar. Tugas pendidik dirumah tangga sebagian besar, bahkan mungkin seluruhnya, berupa membiasakan, memberi contoh yang baik, memberikan pujian, dorongan, dan lainnya yang diperkirakan menghasilkan pengaruh yang positif bagi pendewasaan anak.

Menurut Ahmad Tafsir, menyebutkan tugas guru secara rinci adalah:

- 1) Wajib menemukan pembawaan yang ada pada anak didik dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, mealui pergaulan, angket, dan sebagainya.
- 2) Berusaha menolong anak didik yang mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan pembawaan yang buruk agar tidak berkembang.
- 3) Memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai bidang keahlian,

ketrampilan, agar anak didiknya memilihnya dengan tepat.

- 4) Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik lancar.
- 5) Memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.

Dalam Sisdiknas 2003 dalam Bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan, pasal 39 disebutkan bahwa tugas seorang guru adalah: merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tugas guru adalah mengajar dan mendidik anak didiknya. Dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Maka agar tercapai efisien dan efektifitas kerja sangat diperlukan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

C. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik

1. Pengertian Peran

Peran menurut E. Mulyasa dapat di definisikan sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, tindakan, sebagai suatu pola hubungan yang

unik yang diajukan oleh individu terhadap individu lain.³⁰ Dan peran menurut Soekanto adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya.³¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perbuatan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang. Adapun yang dimaksud peran dalam skripsi ini adalah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

2. Pengertian Manajer

Secara umum “manajer” berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya.²³ Oleh karena itu seorang manajer dapat bekerja melalui orang lain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatannya guna mencapai sasaran yang hendak dicapai.

Agar konsep tentang manajer menjadi lebih jelas, berikut ini akan diuraikan secara terinci apa tugas-tugas penting yang dilaksanakan manajer:

³⁰E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 221

³¹Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 212

- a. *Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain.* Istilah “orang” mencakup tiap hanya para bawahan dan atasan, tetapi juga manajer- manajer lainnya dalam organisasi. Disamping itu, “orang” juga termasuk individu-individu dari luar organisasi langganan, penyedia (supplier), konsumen atau langganan, pengurus serikat karyawan, pejabat dan karyawan kantor pemerintah dan sebagainya.
- b. *Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas.* Setiap manajer akan menghadapi sejumlah tujuan, masalah dan kebutuhan organisasional yang semuanya ini bersaing untuk memperebutkan sumberdaya-sumberdaya organisasi (manusia, material, atau bahkan waktu manajer). Karena berbagai sumberdaya tersebut selalu terbatas, manajer harus menjaga keseimbangan diantara berbagai tujuan dan kebutuhan organisasional.
- c. *Manajer bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan.* Para manajer ditugaskan untuk mengelola pekerjaan-pekerjaan tertentu secara sukses. Manajer bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan para bawahannya. Sukses atau kegagalan bawahan adalah cerminan langsung sukses atau kegagalan manajer.
- d. *Manajer harus berpikir secara analitis dan konseptual.* Untuk menjadi pemikir yang analitis, manajer harus mampu merinci dan

memisah- misahkan suatu masalah menjadi komponen-komponen masalah, menganalisa komponen-komponen tersebut, dan kemudian mencari penyelesaian yang layak (*feasible*) dengan akurat. Dan yang lebih penting bagi manajer adalah menjadi pemikir konseptual, yang mampu memandang keseluruhan tugas dan mengkaitkan suatu tugas dengan tugas- tugas lain.

- e. *Manajer adalah seorang mediator.* Organisasi tersebut terdiri dari orang- orang, dan kadang-kadang saling tidak bersetuju atau saling bertentangan. Bila hal ini terjadi dalam suatu unit kerja atau organisasi, maka bisa menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Kejadian seperti ini menuntut peranan manajer sebagai mediator (penengah).
- f. *Manajer adalah seorang politisi.* Manajer harus mengembangkan hubungan-hubungan baik untuk mendapatkan dukungan atas kegiatan-kegiatan usulan-usulan atau keputusan-keputusannya. Setiap manajer yang efektif “memainkan politik” dengan mengembangkan jaringan kerjasama timbal balik dengan para manajer lain dalam organisasi.
- g. *Manajer adalah seorang diplomat.* Manajer harus berperan sebagai wakil (*representatif*) resmi kelompok kerjanya pada pertemuan-pertemuan organisasioanl.
- h. *Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit.* Manajer adalah orang yang diharapkan dapat menemukan pemecahan berbagai masalah

sulit dan mengambil berbagai keputusan yang akurat.³²

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik

Kepala sekolah sebagai manajer pada intinya adalah melaksanakan fungsi manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh Terry, yang menjelaskan pengertian manajemen adalah sebagai berikut “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actualizing, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.*” Manajemen adalah proses yang jelas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan potensi manusia dan sumberdaya lainnya. Pendapat lain yang mengemukakan tentang fungsi-fungsi manajemen diungkapkan oleh Robbins & De Cenzo bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi *planning, organizing, leading, and controlling.*³³

Dari penjelasan di atas, maka kepala sekolah sebagai manajer sekolah mengatur dan mengelola segenap potensi sekolah melalui tahapan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakan, dan mengawasi potensi-potensi tersebut guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer,

³²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Op, Cit, h. 97-99

³³ *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*, Vol. 3 No. 1 (April 2015), h. 124-133.

kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu memberdayakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan,

dimaksudkan bahwa kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas:

- a. Asas tujuan, bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan akan harga dirinya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi. Kepala sekolah harus berusaha menyampaikan tujuan-tujuan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolah, agar dapat memahami dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Asas keunggulan, bertolak dari anggapan bahwa setiap tenaga kependidikan membutuhkan kenyamanan serta harus memperoleh kepuasan dan memperoleh penghargaan pribadi. Kepuasan mengandung makna penerimaan keadaan seperti adanya, sehingga ketidakpuasan merupakan sumber motivasi yang dapat menggerakkan tenaga kependidikan untuk menutupi ketidakpuasan tersebut dan mencapai kepuasan yang diinginkan.
- c. Asas mufakat, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Asas kesatuan, dalam hal ini kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggung

jawabnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha untuk menjadikan tenaga kependidikan sebagai pengurus upaya-upaya pengembangan sekolah.

- e. Asas persatuan, kepala sekolah harus mendorong para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.
- f. Asas empirisme, kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para tenaga kependidikan, karena data yang memuat semua komponen sekolah memegang peranan sangat penting.
- g. Asas keakraban, kepala sekolah harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar.
- h. Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Integritas merupakan kejujuran dan upaya mencapai suatu langkah tindakan yang telah ditetapkan secara bertanggung jawab

dan konsisten.³⁴

Dari pengertian peran kepala sekolah diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai manajer berarti seseorang yang melakukan proses pengelolaan organisasi sekolah. Mengkoordinasikan serta mengendalikan kegiatan pendidikan di sekolah dalam upaya mencapai tujuan. Dalam melaksanakan kegiatan terdapat aktivitas yaitu Planning, Organizing, Staffing, Leading, dan Controlling.



³⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Op, Cit*, h. 103-105

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara adalah jenis penelitian deskripsi kualitatif. Penelitian deskripsi kualitatif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejernih mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang di teliti.³⁵

Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Wiratna Sujarweni menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.³⁶

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan kualitatif, jenis penelitian ini digolongkan kedalam bentuk penelitian lapangan (*field research*),

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 15.

³⁶Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014), h. 19

yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut.³⁷

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur. Waktu penelitian berkisar selama satu bulan dimulai dari Bulan April sampai dengan Mei 2018.

C. Sumber Data

Data penelitian ini menggunakan sumber data seperti person dan paper untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sedangkan data penelitian adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui sumber prosedur dan teknik pengambilan data yang didapat berupa interview, obervasi, maupun penggunaan instrument pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya. Data ini meliputi peran kepala sekolah sebagai manajer di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

b. Data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh

³⁷Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 96.

lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Dokumen ini dapat berupa buku-buku, majalah, artikel atau karya ilmiah yang dapat melengkapi data dalam penelitian ini.³⁸

D. Metode Pengumpulan Data

Data artinya informasi yang didapat melalui pengukuran-pengukuran tertentu, untuk digunakan sebagai landasan dengan menyusun argumentasi logis menjadi fakta.³⁹

a. *Interview* atau wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden.⁴⁰ Jenis-jenis wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.⁴¹

Dari jenis wawancara diatas penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur yaitu digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa

³⁸Saipudin Anwar, *Metode penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998),h .91

³⁹Abdurrahman Fathoni, *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta , 2011), h. 104

⁴⁰Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, R&D. Op, Cit*, h. 157

⁴¹Sugiono. *Ibid*, h. 157

yang diperoleh. Oleh Karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang alternative jawabannyapun telah dipersiapkan.

Metode ini penulis tujukan kepada kepala Sekolah dan guru maupun staf di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, untuk mendapatkan data tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.

b. Obsevasi

Menurut Abdurrahman fathoni, dalam bukunya metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi menyatakan bahwa “ observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan terhadap keadaan atau prilakubjek sasaran.⁴² Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai eiri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi daptdibedakan menjadi observasi berperan serta dan observasi non partisipasi.

Dari pengumpulan data tersebut penulis menggunakan jenis obsevasi non partisipasi yang tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

Metode ini penulis menggunakan data tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dan factor-faktor yang mendukung penelitian ini.

⁴²Abdurrahman Fathoni, *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi Op, Cit*, h.104

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data responden atau suatu pengumpulan data yang berbentuk tulisan dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis seperti: buku-buku, majalah-majalah, Koran, dan dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan sebagai metode bantu atau pelengkap untuk memperoleh data sekunder yang berbentuk catatan atau dokumen.⁴³

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data riwayat institusi, keadaan sekolah secara singkat, dan keadaan peserta didik dan data yang berhubungan dengan kegiatan manajerial kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan.

E. Metode Pengolahan Data dan Analisa Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisa data dilakukan dengan mengorganisasikan data menjabarkan dalam unit-unit melakukan sintensa, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴⁴

⁴³*Ibid*, h. 112

⁴⁴Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 224

Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas data, yaitu data reduction, display data, dan conclusion drawing⁴⁵

a. *Data reduction* (reduksi data)

Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola temanya dan membuang hal yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.⁴⁶

Berdasarkan penelitian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa reduksi data yaitu merangkum data-data yang terkumpul dari lapangan kemudian memilih hal-hal yang pokok sesuai dengan fokus penelitian. Pada penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu ingin mengetahui secara keseluruhan usaha kepala sekolah dalam kegiatan manajerial.

b. *Data display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian tingkat, bagan, hubungan antar katagori, Flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasar apa

⁴⁵*Ibid*, h. 246

⁴⁶*Ibid*, h. 247

yang telah dipahami tersebut.⁴⁷

Menurut penulis, dalam penelitian display data merupakan langkah kedua setelah mereduksi data yaitu memudahkan peneliti untuk memahami tentang apa-apa yang terjadi dilapangan tentang usaha kepala sekolah dalam kegiatan manajerial.

c. *Conclusion draing/veritification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mengandung pada tahap pengumpulan data berikutnya.⁴⁸ Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara.

Menurut penulis *conclusion draing/veritification* yaitu berawal dari data-data yang telah disimpulkan akan tetapi masih kabur dan semu, kemudian apabila diteliti lebih lanjut akan semakin jelas karna data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis, berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut. Selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-

⁴⁷*Ibid*, h. 249

⁴⁸*Ibid*, h. 252

ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dapat disimpulkan berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.⁴⁹

Dari analisis diatas dapat penulis pahami bahwa data kualitatif dilakukan dengan teknik berpikir induktif yaitu analisa data yang diperoleh dan dikembangkan menjadi kesimpulan.

F. Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data diperlukan dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data (*triangulasi*) yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁵⁰ Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai peran kepala sekolah sebagai manajer di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara.

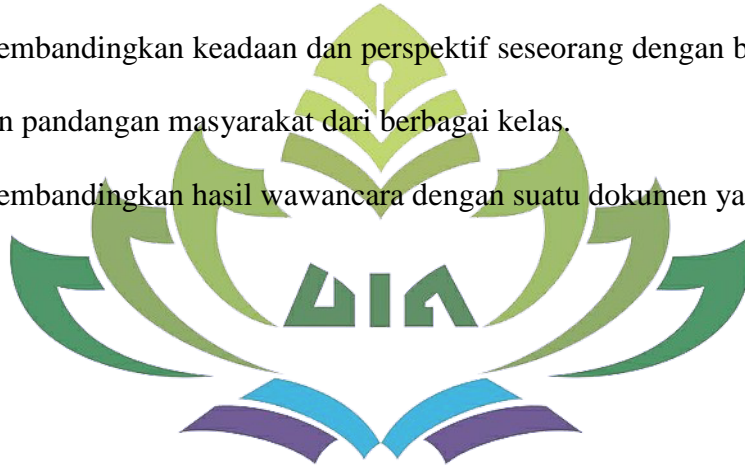
Dezin dalam Moeloeng, macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari empat macam tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang

⁴⁹*Ibid*, h.245

⁵⁰ Sugiyono, *Op.Cit*, h. 337

diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah :

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan suatu dokumen yang berkaitan.⁵¹



⁵¹ Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 331.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. PENYAJIAN DATA

1. Sejarah berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Lampung Timur

SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara yang beralamatkan di jalan Raya Way Jepara KM 107 Way Jepara Lampung Timur berdiri sejak Tahun 1979. Pada awal berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara berdiri dari 3 rombongan belajar (3 kelas) dan di pimpin oleh Drs. Zainal Abidin.

Sejak tahun berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara telah mengalami pergantian kepemimpinan sebanyak 7 (tujuh) kali pergantian yaitu:

- a. Pada tahun 1979 sampai dengan Tahun 1989 di Pimpin oleh Drs. Zainal Abidin.
- b. Pada tahun 1989 sampai dengan Tahun 1991 di Pimpin oleh Drs. Rizal Faizal.
- c. Pada tahun 1991 sampai dengan Tahun 1994 di Pimpin oleh Drs. Rabidin.
- d. Pada tahun 1994 sampai dengan Tahun 2008 di Pimpin oleh Sukarman,S.Pd.
- e. Pada tahun 2008 sampai dengan Tahun 2012 di Pimpin oleh Dra. Eliyana.
- f. Pada tahun 2012 sampai dengan Tahun 2016 di Pimpin oleh Rahino,S.Pd.
- g. Pada tahun 2016 sampai sekarang dipimpin oleh Muhammad Nawawi, SE.

Saat ini SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara beralamatkan di jalan Lintas Timur KM 107 Desa Labuhan Ratu Baru, Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur. Sistem ini memadukan pendidikan yang Berkarakter, Iman, Taqwa, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Seiring dengan Kemajuan Zaman.

2. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMA S MUHAMMADIYAH 1 WAY JEPARA

Alamat Sekolah : Jl. Raya KM. 107 Way Jepara Lampung Timur

RT/RW : 03/03

Kelurahan : Labuhan Ratu Baru

Kecamatan : Way Jepara

Kabupaten/Kota : Lampung Timur

Negara : Indonesia

No. Telp : 640851

Kode Pos : 32196

NPSM : 10805985

Status Sekolah : Swasta

Jenjang Pendidikan : SMA

Tahun Didirikan : 1979

Tahun Operasi : 1979

Status Kepemilikan : Yayasan

Status Tanah : Hak Milik

Luas Tanah : 3150 M²

3. Visi Misi dan Tujuan Sekolah.

a. Visi Sekolah

“ISLAMIK KOMPETEN DI BIDANG AKADEMIK DAN NON AKADEMIK SERTA BERDAYA SAING GLOBAL”.

b. Misi Sekolah.

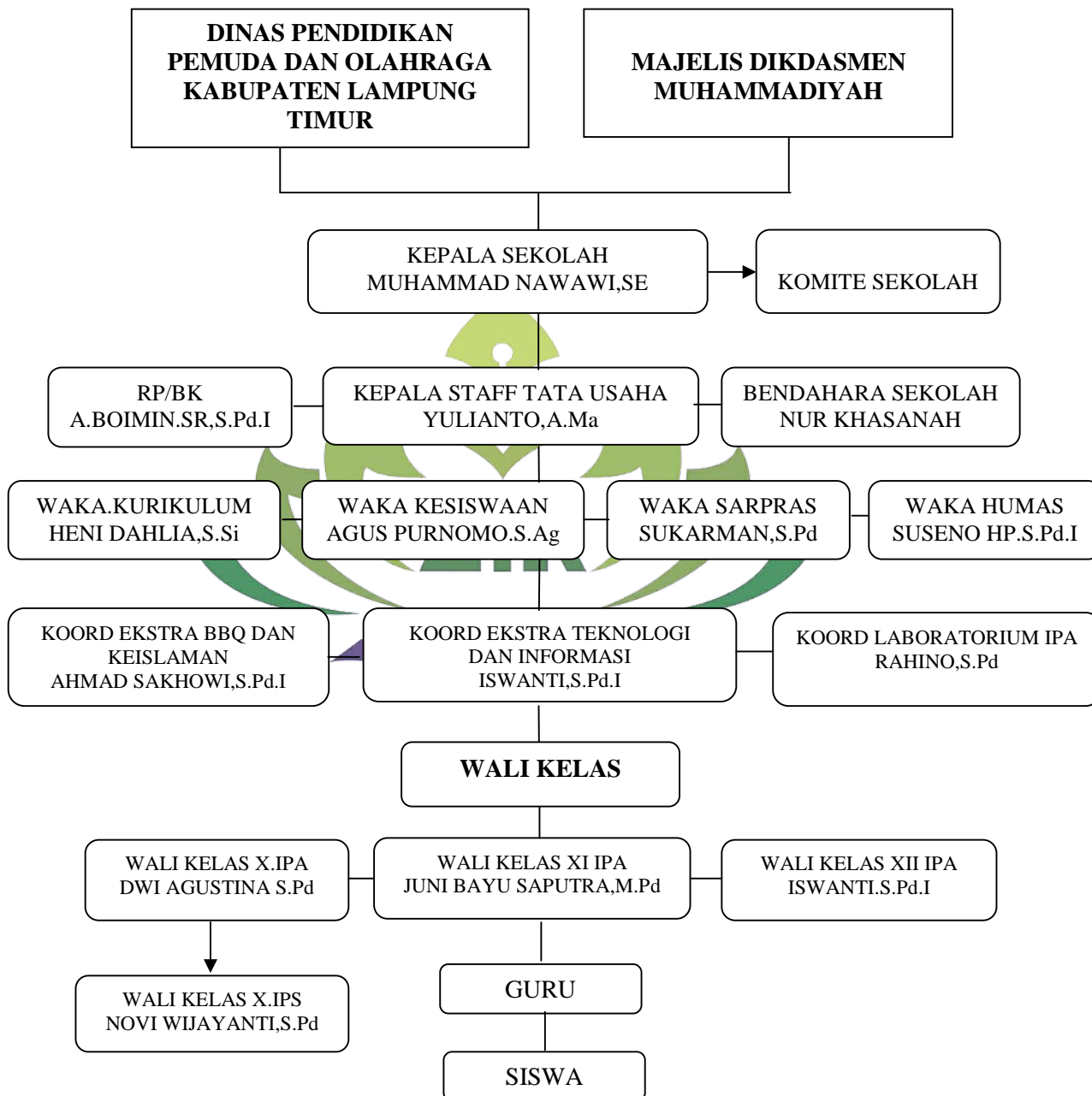
1. Meningkatkan Keimanan Dan Ketaqwaan Bagi Guru, Karyawan Dan Siswa.
2. Meningkatkan Azam Guru, Karyawan Dan Siswa Dalam Mengemban Amanah Perserikatan Dan Negara.
3. Meningkatkan Kualitas Akhlaq Dan Moral Siswa Sehingga Tercipta Kader-Kader Penerus Islam Yang Berkualitas.
4. Meningkatkan Prestasi Akademik Dan Non Akademik Sehingga Mampu Bersaing Di Tingkat Kecamatan. Kabupaten. Propinsi Maupun Nasional.
5. Mengembangkan Inovasi Kegiatan Ekstrakurikuler Berorientasi Pada Life Skill Atau Kecakapan Hidup Seiring Dengan Kemajuan Zaman Dan Teknologi.
6. Meningkatkan Profesionalitas Kinerja Guru Dan Karyawan.
7. Meningkatkan Perlengkapan Bahan Ajar Bagi Setiap Guru Mata Pelajaran Berbasis TIK.

8. Meningkatkan Kelengkapan Fasilitas Atau Sarana Dan Prasarana Sekolah.
9. Menciptakan Hubungan Kekeluargaan Yang Harmonis Antar Warga Sekolah Dengan Masyarakat Sehingga Mampu Mendukung Program Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.
10. Meningkatkan Potensi Budaya Dan Jiwa Kebangsaan.

c. Tujuan Sekolah.

1. Membentuk peserta didik yang beriman, berakhlak mulia dan takwa kepada Allah SWT.
2. Membentuk peserta didik menjadi kader bangsa dan kader Muhammadiyah yang memiliki pemahaman dan pengamalan agama yang baik dan berpengatahuan luas.
3. Membentuk peserta didik yang memiliki jiwa kewirausahaan/ entrepreneur sebagai bekal untuk hidup di masyarakat.
4. Meningkatkan siswa dalam menguasai teknologi informasi, seni budaya dan ketrampilan global.
5. Mencapai kelulusan dalam Ujian Nasional 100 %.
6. Meningkatkan jumlah alumni yang diterima di Perguruan Tinggi.
7. Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.

4. Struktur Organisasi



Sumber: Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara T.A 2017/2018

5. Keadaan Guru, Siswa Dan Sarana Prasarana SMA Muhammadiyah 1

Way Jepara

a. Keadaan Guru

Seorang pendidik merupakan komponen yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga professional berpengaruh dalam proses pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dalam proses pembelajaran terhitung jumlah total guru SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara terdapat guru tetap sebanyak 24 guru, guru tidak tetap yakni 4 guru, guru sekolah (termasuk ekstra) yakni 25 guru, staf tata usaha yakni 2 guru, staf perpustakaan, UKS, petugas keamanan, petugas malam serta petugas kebersihan masing-masing yakni 1 guru.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting pada suatu lembaga pendidikan supaya proses belajar mengajar dapat berlangsung sebagaimana yang diharapkan. Untuk mendapat gambaran yang jelas tentang data guru dan karyawan. Data guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara adalah sebagaimana terlampir.

Tabel 03. Data guru/staf SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Tahun Ajaran 2017/2018

No	Jumlah Guru/Staff	Jumlah
1	Guru Tetap Yayasan	24 guru
2	Guru Tidak Tetap	4 guru
3	Guru Sekolah (termasuk ekstra)	25 guru
4	Staf Tata Usaha	2 guru
5	Staf Perpustakaan	1 guru
6	Staf UKS	1 guru
7	Staf Multimedia	1 guru
8	Petugas Keamanan	1 guru
9	Penjaga Malam	1 guru
10	Petugas Kebersihan	1 guru

Sumber: Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara T.A 2017/2018

b. Keadaan Siswa

Siswa adalah faktor penting dalam proses pembelajaran, selain media dan alat pembelajaran yang lain yang mendukung. Tanpa seorang siswa proses pembelajaran tidak akan berlangsung. Siswa diibaratkan kertas putih yang kosong. Jadi seorang guru berkewajiban mendidik anak didiknya menjadi anak yang baik untuk membentuk karakter mereka.

Berikut ini keberadaan jumlah keseluruhan siswa yang tercatat di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Sebanyak 108 siswa yaitu pada kelas X berjumlah 45 yang terdiri dari 22 siswa laki-laki dan 23 siswi perempuan, pada kelas XI berjumlah 33 yang terdiri dari 19 siswa laki-

laki dan 14 siswi perempuan, sedangkan pada kelas XII berjumlah 30 yang terdiri dari 19 siswa laki-laki dan 11 siswi perempuan. Adapun perinciannya seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 04. Data siswa SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Tahun Ajaran 2017/2018

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	X	22	23	45
2	XI	19	14	33
3	XII	19	11	30
Jumlah		60	48	108

Sumber: Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara T.A 2017/2018

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam pembelajaran sangat dibutuhkan untuk memudahkan para guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana diharapkan mampu mendorong siswa untuk lebih rajin dalam belajar. Menurut informasi yang didapat, di SMP Muhammadiyah 1 Way Jepara telah mengupayakan berbagai sarana prasarana. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki adalah sebagai berikut:

Tabel 05. Data Sarana Prasarana SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Tahun Ajaran 2017/2018

Jenis Ruangan	Jumlah (Buah)	Ukuran (m ²)
Aula	1	14x9
Halaman Sekolah	1	20x15

Jenis Ruangan	Jumlah (Buah)	Ukuran (m ²)
Lab Biologi	1	14x9
Lab Komputer	1	10x9
Mushola	1	9x8
Ruang Keterampilan	1	9x8
Ruang Tata Usaha	1	6x9
Perpustakaan	1	7x9
Gudang	1	2x9
Ruang Kepala Sekolah	1	3x4
Kamar Mandi	6	2x2,5
Dapur	1	3x4
Ruang Petugas Keamanan	1	3x4

Sumber: Dokumentasi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara T.A 2017/2018

B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Usaha Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan dalam pengelolaan sekolah kepada yayasan dan kepada masyarakat yang telah menyekolahkan anak-anaknya disekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan disekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan

bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan disekolahnya yang tentu akan berimbang pada kualitas kelulusan peserta didik. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas dan keahlian manajerial.

Kepala Sekolah merupakan jabatan tertinggi disekolah yang berperan sebagai pemimpin Sekolah/madrasah. Peran kepala sekolah sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena maju dan mundurnya lembaga pendidikan berada dibawah kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk mengetahui gambaran secara umum tentang peran kepala sekolah sebagai manajer terlebih dahulu peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Nawawi, S. E selaku kepala sekolah tanggal 21 Mei 2018, beliau menyampaikan bahwa sebagai seorang manajer/pemimpin di sekolah ada beberapa usaha yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah antara lain:

1. Melalui kerjasama dengan guru-guru dalam penyusunan dan menetapkan kurikulum silabus dan RPP
2. Mendorong semua guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya
3. Meningkatkan skill dan profesionalisme guru dalam memberikan dan mengikutsertakan guru dalam berbagai keterampilan serta pelatihan dan pendidikan.
4. Meningkatkan iklim kerja yang kondusif

5. Memberdayakan guru dan stafnya.

Untuk mengetahui secara rinci tentang beberapa tugas kepala sekolah sebagai manajer tersebut diatas dapat diuraikan satu persatu sebagaimana uraian dibawah ini:

- a. Kepala sekolah melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penyusunan kurikulum, silabus, dan RPP dalam proses pembelajaran.

Terkait dengan penetapan kurikulum, silabus, dan RPP peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Nawawi, S.E tanggal 21 Mei 2018 beliau menyampaikan bahwa untuk kurikulum pelajaran disekolah ini dibuat dan mengikuti kurikulum 2013. Sehingga buku pembelajaran yang membuat guru-guru disekolah ini sendiri dan RPP dibuat sendiri oleh guru-guru dan pengumpulan RPP dilakukan diawal tahun pembelajaran. Kepala sekolah memberikan waktu pengumpulan RPP ini, ketika ada yang terlambat dalam pengumpulan RPP kepala sekolah akan memanggil guru tersebut dan kepala sekolah selalu mengeceknya.⁵²

Senada dengan pernyataan dari kepala sekolah tersebut diatas peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Salamun, S. Kom tanggal 22 Mei 2018 selaku guru TIK beliau menyampaikan bahwa memang benar RPP dibuat sendiri oleh guru dan dikumpulkan diawal tahun pembelajaran.

⁵²Muhammad Nawawi, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018

Kepala sekolah akan memanggil ketika tanggung jawab ketika guru tersebut belum menyampaikan RPP sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Hal ini senada juga di perkuat dengan pernyataan dari Ibu Heni Dahlia, S.Si selaku guru biologi tanggal 22 Mei 2018 beliau menyampaikan bahwa untuk kurikulum di sekolah ini mengikuti kurikulum 2013, akan tetapi penyusunan silabus dan RPP dikembangkan dan dibuat sendiri oleh masing-masing guru dengan diberikan arahan dan bimbingan dari kepala sekolah dan harus dikumpulkan pada awal tahun ajaran.⁵³

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan kerjasama yang baik dengan guru-guru lainnya dalam penyusunan silabus dan RPP yang benar yang harus dipersiapkan oleh guru pada awal tahun pelajaran.

b. Kepala sekolah mendorong semua guru untuk melakukan tugas

Disamping kepala sekolah bekerja sama dengan guru-guru dalam menyusun dan menetapkan kurikulum, silbus dan RPP, kepala sekolah juga mendorong guru-guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional penuh dengan tanggung jawab.

⁴⁹Heni Dahlia, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 22 Mei 2018.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Nawawi, S.E tanggal 21 Mei 2018 selaku kepala sekolah beliau menyampaikan bahwa untuk memberikan semangat dan dorongan kepada guru-guru agar menjalankan tugasnya secara profesional beliau menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, (pemberian hadiah dan hukuman) karena dengan adanya hadiah atau hukuman akan membuat semangat guru-guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya sebagai guru. Serta membuat guru lebih melakukan yang terbaik dalam mengajarnya bentuk-bentuk *reward* yang diberikan kepala sekolah terhadap guru-guru adalah berupa pujian, materi yang bermanfaat bagi guru-guru.⁵⁴

Senada dengan pernyataan kepala sekolah tersebut diatas, hal ini juga dikuatkan oleh wawancara peneliti kepada Bapak Suseno S.Pd.I selaku guru PAI pada tanggal 24 Mei 2018 beliau benar menyampaikan bahwa benar kepala sekolah telah menerapkan *reward and punishment* bagi guru-guru untuk melaksanakan tugasnya lebih baik lagi, dan kepala sekolah juga memantau kedisiplinan guru dalam mengajar, sehingga bagi guru yang berprestasi diberikan imbalan antara lain dalam bentuk penghargaan, pujian dan dalam bentuk materi lainnya, dan juga diberikan

⁵⁰Muhammad Nawawi, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018.

punishment berupa teguran hingga surat pemanggilan atau jenis hukuman lain sesuai dengan pelanggarannya.⁵⁵

Dari beberapa pernyataan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berusaha mendorong semua guru untuk melakukan yang terbaik dalam pembelajaran dengan memberikan *reward* dan *punishment*. Sebab dengan hal itu membuat guru lebih semangat dalam melakukan yang terbaik dalam mengajar.

- c. Kepala sekolah mendorong guru agar terus melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Muhammad Nawawi, S.E selaku kepala sekolah pada tanggal 21 Mei 2018 beliau menyampaikan bahwa sebagai seorang manajer kepala sekolah juga mendorong guru-guru agar terus melakukan peningkatan dan perbaikan-perbaikan dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan disiplin kerja juga perbaikan metode dalam pembelajaran. Kepala sekolah juga memantau guru saat mengajar dikelas serta melakukan penilaian kerja guru sehingga bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam pembelajaran. Ketika mengetahui kelemahan guru dalam mengajar kepala sekolah

⁵⁵Suseno, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 24 Mei 2018.

memberi masukan, nasihat-nasihat dan tausiyah melalui teknologi yang semakin canggih yaitu melalui WA (whatsapp).⁵⁶

Penjelasan kepala sekolah tersebut diatas juga dibenarkan sebagaimana wawancara peneliti pada tanggal 22 Mei dengan Ibu Heni Dahlia, S.Si selaku guru biologi, beliau menyampaikan bahwa bapak kepala sekolah selalu mengawasi kegiatan pembelajaran. Tanpa disadari pula oleh guru dan siswa kalau bapak kepala sekolah sedang melakukan pengawasan. Serta setiap bapak kepala sekolah berkeliling pun guru-guru yang sedang mengajar tidak menyadari bahwa bapak kepala sekolah sedang mengawasi dan melakukan penilaian terhadap guru tersebut. Setiap enam bulan sekali pasti ada penilaian terhadap guru, entah dari presensi atau pun kegiatan pembelajaran. Ketika guru melakukan kesalahan dalam proses pembelajaran bapak kepala sekolah pasti melakukan teguran serta nasihat namun dilakukan tanpa sepengetahuan guru-guru yang lain. Serta kepala sekolah juga memberi tausiyah-tausiyah dan nasihat melalui grup WA (*whatsapp*) sehingga lebih cepat dipahami oleh para guru.⁵⁷

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu mendorong guru-guru untuk melakukan perbaikan-

⁵⁶Muhammad Nawawi, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018.

⁵⁷Heni Dahlia, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 22 Mei 2018.

perbaikan apabila terdapat kelemahan atau kekurangan guru dalam melaksanakan tugasnya.

- d. Kepala sekolah melakukan peningkatan keterampilan guru dalam memberikan berbagai pelatihan dan pendidikan.

Dalam melakukan tugasnya sebagai seorang manajer sebagaimana telah disebutkan beberapa kegiatan tersebut diatas, kepala sekolah juga melakukan peningkatan keterampilan guru-guru melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk mengetahui bentuk kegiatan apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan keterampilan, pendidikan dan pelatihan peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Nawawi, S.E selaku kepala sekolah pada tanggal 23 Mei 2018, beliau menyampaikan bahwa salah satu program dalam meningkatkan keterampilan guru yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan. Bentuk-bentuk pelatihan yang telah diikuti guru-guru adalah berupa pelatihan yang diadakan didalam sekolah maupun dalam yayasan dan pelatihan diluar sekolah.⁵⁸

Disamping pelatihan-pelatihan tersebut diatas juga diadakan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dari dalam sekolah itu sendiri atau MGMP di luar sekolah. Terkait dengan kegiatan pelatihan ini

⁵⁴Muhammad Nawawi, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018.

juga dikuatkan dengan data dokumentasi berupa foto pelatihan maupun MGMP di sekolah itu sendiri.

Dari penjelasan kepala sekolah tersebut di atas juga dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Salamun, S.Kom selaku guru TIK pada tanggal 22 Mei 2018, beliau menjelaskan bahwa semua guru-guru disini diikutsertakan dalam pelatihan baik yang diselenggarakan di sekolah maupun diluar sekolah. Disamping itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah mengadakan pembinaan rutin serta mengaktifkan Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).⁵⁹

Pembinaan dari kepala sekolah tersebut dilakukan di awal dan pertengahan bulan, dilakukan pada tanggal 1 dan tanggal 15 setiap bulannya. Serta kegiatan MGMP dalam sekolah dilaksanakan setiap hari Sabtu pukul 07.00 sampai dengan pukul 08.00.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatannya kepala sekolah sebagai manajer sudah cukup baik, dengan mengadakan kegiatan pembinaan dan pelatihan-pelatihan yang diikuti guru.

- e. Kepala sekolah meningkatkan iklim kerja yang kondusif bagi bawahannya.

⁵⁵Salamun, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018.

Untuk meningkatkan iklim kerja yang kondusif bagi guru dan warga sekolah lainnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Nawawi, S.E selaku kepala sekolah tanggal 21 Mei 2018, beliau menjelaskan bahwa, memelihara hubungan yang *continue dan* serasi dengan warga sekolah adalah sangat penting. Para guru dan karyawan akan bekerja secara professional apabila terdapat iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan dan kelengkapan sarana prasarana yang mencukupi.⁶⁰

Untuk mewujudkan hal itu salah satu yang dilakukan kepala sekolah adalah melalui pendekatan kekeluargaan secara pribadi yaitu melalui pendekatan *face to face* dan dengan silaturahmi. Silaturahmi disini kepala sekolah berkunjung kerumah guru-guru yang mengajar disekolah ini. Sehingga kepala sekolah memberikan rasa persaudaraan sehingga guru merasakan rasa nyaman dalam mengajar.

Senada wawancara peneliti dengan Bapak Suseno, S.Pd.I pada tanggal 23 Mei 2018, beliau menyampaikan bahwa beliau mengajar dengan senang karena lingkungan mengajarnya memberikan suasana yang menyenangkan, serta kepala sekolah selalu melakukan pendekatan *face to face*, bersilaturahmi kerumah guru. Seringnya memberikan masukan

⁶⁰Muhammad Nawawi, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018.

sehingga guru paham ketika guru mempunyai kekurangan dalam mengajar. Sehingga guru dapat melakukan perbaikan pada kekurangannya.⁶¹

Jadi dari pernyataan diatas kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik pada guru-guru dan menyisihkan waktunya yang cukup padat untuk bersilaturahmi kerumah guru sehingga terciptanya lingkungan kekeluargaan. Dengan hal ini suasana menjadi iklim yang kondusif dan nyaman.

f. Memberdayakan guru dan stafnya

Untuk memberdayakan guru peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Nawawi, S.E tanggal 24 Mei 2018 beliau menyampaikan bahwa sebagai seorang manajer sekolah perlu mengadakan pemberdayaan guru melalui beberapa program seperti penugasan studi lanjut, mengikutkan pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG) bagi guru yang belum bersertifikasi, dan pengembangan diri dari guru itu sendiri yaitu ada guru yang melanjutkan kuliah lagi dengan biaya sendiri dan ada yang dibiayakan oleh sekolah, sehingga guru mempunyai semangat untuk melanjutkan pendidikannya.⁶²

⁵⁷Suseno, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 23 Mei 2018.

⁵⁸Muhammad Nawawi, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 21 Mei 2018.

Senada dengan bapak Salamun, S.Kom wawancara peneliti pada tanggal 22 Mei 2018 beliau menyampaikan bahwa kepala sekolah mengizinkan guru untuk melanjutkan sekolahnya dan kepala sekolah mengatur jadwal agar tidak bertabrakan dengan jadwal mengajarnya. Serta mengirimkan guru ke pelatihan-pelatihan, pembinaan dan MGMP.⁶³

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberdayakan guru dan staff nya secara baik. Kepala sekolah memberi izin bagi guru yang ingin melanjutkan sekolahnya. Kepala sekolah juga mengatur jadwalnya mengajar. Terkadang kepala sekolah membantu dalam mengajar ketika ada kelas yang kosong.

Dalam hal ini ditemukan faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu hal yang mendukung adalah kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran, adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan personil sekolah.

Adapun faktor penghambat peran kepala sekolah sebagai manajer disini adalah kurangnya waktu dan ruang pembelajaran khusus. Waktu yang dimaksud adalah kegiatan kepala sekolah, dan agenda yang sangat banyak jadi kurang maksimal waktu pengelolaannya, dan waktu juga yang kurang membuat guru menjadi professional. Seperti pengumpulan soal uas kepada koordinasi yang kurang

⁶³Salamun, wawancara dengan penulis, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara, Lampung Timur, 22 Mei 2018.

tepat waktu. Ruang khusus yang dimaksud seperti laboratorium sebagai sarana tambahan pembelajaran, sehingga dapat mempermudah saat proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara yang diterapkan demokratis, sehingga dalam menjalankan tugasnya Bapak Muhammad Nawawi, S.E sebagai kepala sekolah bekerjasama dengan guru-guru serta karyawannya berusaha menjaga kekompakannya untuk memajukan sekolah. Selain itu kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan dorongan yang positive untuk warga sekolah dalam mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif. Sehingga dalam menjalankan perannya sebagai manajer dapat berjalan dengan sesuai rencana.

Berdasarkan hasil dokumentasi yang dilakukan, dalam pelaksanaan proses manajerial, kepala sekolah mengembangkan usaha sebagai manajerial yang meliputi:

1. Pengembangan Tujuan.

Penyelenggaraan sekolah bertujuan untuk meningkatkan kualitas output siswa agar lulusannya mampu bersaing pada forum-forum baik skala lokal maupun nasional. Selain itu juga, meningkatkan output guru matapelajaran. Seiring dengan tujuan tersebut, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara berusaha memperbaharui paradigma pendidikan yang berorientasi global. Hal ini sebagaimana tertuang dalam visi sekolah.

2. Pengembangan Silabus dan RPP

SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara dituntut untuk menggunakan kurikulum 2013. Pengembangan kurikulum tersebut harus tetap mengacu pada standar isi dan

kompetensi nasional. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2006 tentang standar isi untuk satuan pendidikan dasar dan menengah. Tentunya, ini tergantung kemauan sekolah, konsekwensi dari Permendiknas nomor 22 Tahun 2006 yang baru diharapkan pendidikan di Indonesia makin beragam dan maju. Pengembangan kurikulum 2013 pun mengacu pada muatan standar isi yang telah berlaku.

Guru membuat sendiri perangkat pembelajaran seperti Silabus dan RPP (Dapat dilihat pada Lampiran). Hasil ini kemudian diharapkan dapat dicapai oleh siswa, penilaian, kegiatan belajar mengajar, dan pemberdayaan sumber daya pendidikan lainnya.

3. Keterlibatan Guru dan Peserta Didik

Berdasarkan hasil dokumentasi dan observasi, bahwa banyak prestasi yang didapat oleh siswa baik tingkat lokal maupun tingkat nasional. Sejalan dengan perkembangan akademik sekolah, prestasi guru pun ada, mulai dari tingkat sekolah sampai pada tingkat provinsi (Dapat dilihat pada Lampiran). Senada dengan itu, keterlibatan guru dalam forum MGMP juga dinilai penting untuk dilakukan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Kegiatan Manajerial

Seorang pemimpin sekolah tidak lepas dari kelebihan dan kekurangan. Hasil dari wawancara kami terhadap kepala sekolah maupun kepada guru. Hal ini

dipandang perlu untuk mengetahui pendukung dan penghambat dalam kegiatan manajerial. Berikut faktor pendukung kepala sekolah dalam manajerial adalah:

a. Faktor Guru

Dalam rangka mendukung terwujudnya suasana proses belajar mengajar yang berkualitas di sekolah diperlukan adanya guru yang profesional. Guru profesional seharusnya memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, kognitif, personality, dan sosial. Oleh karena itu, selain terampil mengajar, seorang guru juga harus memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik.

Dari hasil dokumentasi dan observasi, guru-guru di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara setidaknya sudah memenuhi karakteristik menjadi guru profesional, karena melihat data yang diperoleh dilapangan tenaga pengajar di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara mayoritas lulusan sarjana (S1). Hal ini sesuai dengan pernyataan misi sekolah SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara “Meningkatkan Profesionalitas Kinerja Guru Dan Karyawan”, sehingga Persyaratan bagi calon guru yang mau mengajar di sekolah ini minimal lulusan strata satu (S.1).”

Pernyataan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa karena dengan kreteria ini diharapkan hasil proses belajar mengajar memberikan suasana yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Pernyataan ini didukung dengan pendapat salah satu guru bidang study Biologi Ibu Heni Dahlia, S.Si

bahwa “dikatakan guru professional seorang pendidik harus memiliki skill yang mapan, percaya diri, konsisten terhadap waktu dan kesempatan serta penampilan (*personal apperoach*).

b. Faktor orang tua/wali murid

Kepedulian orang tua terhadap pendidikan anak merupakan upaya langsung untuk membantu anak termotivasi untuk belajar. Orang tua sebagai pendidik pertama dan utama anak-anaknya di lingkungan keluarga, memiliki nilai signifikan dalam hubungannya dengan proses pendidikan. Dorongan dan dukungan orang tua merupakan hal yang terpenting bagi anak-anak yang duduk di bangku sekolah. Semakin orang tua memahami dengan baik, dan mendukung anak-anaknya, maka makin membantu mereka termotivasi dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam belajar.

Titipan orang tua kepada lembaga juga memotivasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan minat bakat serta kreatifitas anak didik di sekolah.

Selain faktor pendukung di atas, berikut faktor yang menghambat kepala sekolah dalam kegiatan manajerial adalah sebagai berikut:

1. Faktor Siswa

Tingkat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap peserta didik menjadi arah kebijakan penentu tingkat keberhasilan kearah kualitas lulusan serta tujuan pembelajaran yang sudah menjadi visi dan misi lembaga. Sudah barang tentu

kepemimpinan kepala sekolah sekaligus menjadi arah penentu keberhasilan sekolah memerlukan input siswa yang baik supaya proses dan out yang dihasilkan baik pula. Sebagaimana yang sudah dikatakan oleh bapak Muhammad Nawawi, SE.selaku kepala sekolah bahwa Input peserta didik baik, output yang dihasilkan tentulah berkualitas. Kepala sekolah juga menambahkan terkait hal ini, bahwa mayoritas siswa yang sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Waj Jepara dilihat dari letak geografis anak didik berlatar belakang orang tua bekerja petani, di mana yang notabeneanya berpendidikan rendah itupun kalau lulus pendidikan dasar. Dan dukungan dari orang tua sangat minim sekali untuk memberikan motivasi kepada anaknya untuk belajar, sehingga yang terjadi anak tersebut menjadi malas belajar dan menyebabkan anak itu membangkang terhadap orang tua. Hal inilah kepala sekolah kesulitan untuk menentukan arah kebijakan sekolah menuju hasil yang berkualitas.

2. Sarana dan prasarana

Untuk kelancaran suatu proses, sudah barang tentu aspek sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat vital dan harus ada. Demikian juga dalam upaya untuk menciptakan kondisi proses pembelajaran yang kondusif. Agar proses pembelajaran dapat terlaksana sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didukung oleh sarana-prasarana yang sesuai dengan kebutuhan. Tanpa hal tersebut, proses yang dilakukan pasti akan mengalami hambatan yang besar.

3. Faktor Ekonomi Orang Tua

Mengingat letak geografis penduduk di daerah ini adalah pedalaman yang cukup jauh dari kota serta penghasilan kebutuhan dan pekerjaan yang sangat minim sekali, ini merupakan kendala hal yang wajar bagi lembaga pendidikan dalam peningkatan kualitas siswa kaitanya dengan lulusan yang dihasilkan oleh sekolah. Begitu juga tanpa adanya dana yang mendukung terhadap peningkatan pendidikan guna untuk memenuhi kebutuhan siswa seperti, ruang belajar yang kondusif, fasilitas yang memadai dan sarana prasarana yang mencukupi.

C. PEMBAHASAN

Berikut ini peneliti menganalisis data yang berhasil dikumpulkan di lapangan sesuai dengan rumusan masalah.

1. Usaha Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Visi dan misi yang berwawasan global merupakan tujuan SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara untuk menjadi sekolah yang bertaraf nasional. Visi dan misi tersebut senantiasa menjadi visi dan misi yang dapat menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Ha ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Kementerian Pendidikan Nasional menetapkan visi pendidikan nasional, yaitu “Terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan

proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah”. Hal tersebut juga diimplementasikan dengan visi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara yang berwawasan global.

Visi dan misi tersebut tertuang dalam standar pengelolaan monitoring dan evaluasi yang senantiasa menjadi modal untuk dapat mengembangkan semua program di sekolah. Salah satu program SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara adalah kemampuan atau usaha kepala sekolah dalam kegiatan manajerial. Perubahan usaha tidak harus adanya perintah dari pusat, namun sangat tergantung pada kecepatan sekolah dalam mencapai visinya⁶⁴.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan adanya perbedaan dengan landasan teori yang peneliti jabarkan sebelumnya dan hasil wawancara tentang usaha kepala sekolah terhadap manajerialnya yaitu bahwa kepala sekolah belum mengelola guru dan staf secara maksimal dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, walaupun selalu memotivasi dan melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penyusunan kurikulum, silabus dan RPP dan proses pembelajaran, memberikan *reward* dan *punishment*.

Namun saat ini, SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara selalu juga mengacu pada visi dan misi sekolah. Hal ini bertujuan agar guru dan staf selalu termotivasi untuk dapat mengembangkan profesinya.

⁶⁴Muhaimin. 2009. *Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.h.21

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Kegiatan Manajerial

Faktor pendukung kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan manajerial terutama bersumber dari warga sekolah. Warga sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara meliputi kepala sekolah, guru, wali murid, komite sekolah, dan siswa. Faktor pendukung ini diharapkan mampu menciptakan iklim sekolah sebagaimana visi dan misi sekolah. Hal ini didasarkan pada: *pertama* yaitu kritik dan saran dari bapak ibu guru dan wali murid yang terbuka memberi masukan untuk SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara. *Kedua*, adanya kerjasama yang baik antar warga sekolah sehingga di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara selalu berpartisipasi dan menyukseskan kegiatan sekolah. Selain itu, kerjasama yang baik ini didukung dengan adanya guru yang saling menghormati dan menyayangi sehingga tercipta suasana yang aman dan saling pengertian. *Ketiga*, Sumber Daya Manusia yang memadai. *Kelima*, program sekolah yang memadai, seperti jumat bersih, warung hidup, program bangunan sekolah, ekstrakurikuler, piket kelas, tadarus, dan sholat berjamaah, membuat sekolah ini mampu menjadi sekolah yang sesuai dengan visi dan misi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan laporan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya yang terfokus pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi supaya pembaca dapat lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan skripsi ini. Adapun hasil penelitian yang penulis lakukan di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara dengan judul peran kepala sekolah sebagai manajer bagi tenaga pendidik dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Usaha Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Pertama, usaha yang dilakukan sebagai manajer bagi tenaga pendidik yaitu Kepala sekolah selalu melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penyusunan kurikulum, silabus dan RPP dan proses pembelajaran

Kedua, kepala sekolah selalu mendorong guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya dalam hal ini kepala sekolah menerapkan *reward* dan *punishment* atau memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi baik dalam hal akademis maupun non akademis baik berupa hadiah pujian maupun materi, dan memberikan hukuman bagi guru yang melakukan pelanggaran seperti jarang masuk sekolah dengan memberikan surat peringatan.

Ketiga, kepala sekolah meningkatkan skill dan profesionalisme guru dengan memberikan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pendidikan seperti MGMP maupun *Workshop*

Keempat, kepala sekolah meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan memberikan suasana belajar yang aman dan nyaman sehingga proses belajar mengajar menjadi kondusif.

Kelima, kepala sekolah Memberdayakan guru dan stafnya dengan memberikan izin kepada guru untuk melakukan studi lanjut maupun pengembangan profesi, baik yang melanjutkan pendidikan S2 maupun yang sertifikasi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Kegiatan Manajerial bagi Tenaga Pendidik.

Dalam hal ini penulis menemukan faktor pendukung peran kepala sekolah sebagai manajer bagi tenaga pendidik yaitu:

- a. kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran, adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan personil sekolah.
- b. adanya komitmen yang tinggi serta tanggung jawab pendidik yang dibuktikan dengan adanya tenaga pendidik mengikuti program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses

peningkatan keterampilan kerja tenaga pendidik serta menjadikannya lebih profesional dalam mengembangkan tugas-tugasnya dalam mengajar.

Adapun faktor penghambat peran kepala sekolah sebagai manajer disini yaitu:

- a. kurangnya waktu dan ruang pembelajaran khusus. Waktu yang dimaksud adalah kegiatan kepala sekolah, dan agenda yang sangat banyak jadi kurang maksimal waktu pengelolaannya, dan waktu juga yang kurang membuat guru menjadi professional. Seperti pengumpulan soal uas kepada koordinasi yang kurang tepat waktu. Ruang khusus yang dimaksud seperti laboratorium sebagai sarana tambahan pembelajaran, sehingga dapat mempermudah saat proses pembelajaran.
- b. Pendidikan dan pengembangan pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah dirasa kurang maksimal karena tidak semua tenaga pendidik yang mengikutinya hal ini menyebabkan tenaga pendidik kurang profesional.

Peran kepala sekolah sebagai manajer bagi tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara sudah berjalan dan berfungsi dengan baik dan sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan. Dalam hal menjalankan tugasnya sebagai seorang manajeri kepala sekolah sudah memenuhi tanggung jawab dalam kepemimpinannya dilembaga pendidikan. Kepala sekolah selalu mampu menjadikan suasana pembelajaran yang kondusif dan nyaman.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka penulis mengajukan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan masukan-masukan yang membangun dan bermanfaat untuk meningkatkan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik diantaranya:

1. Kepala sekolah diharapkan mampu merealisasikan indikator guru professional yang meliputi 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan kompetensi profesional dalam mengajar serta menempatkan guru dalam mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Kepala sekolah dapat terus menjaga kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis terhadap sesama guru dan seluruh warga sekolah agar pembelajaran semakin efektif.
3. Kepala sekolah diharapkan terus memberikan pengawasan, arahan dan bimbingan terhadap proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zaenal, *Evaluasi Pembelajaran: prinsip, teknik, prosedur*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Arikunto, Suharsimi & Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Danim, Sudarwan & Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Daradjat, Zakiah. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam: Bumi Aksara, 1996.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).
- Dokumrntasi SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Lampung Timur, Mei 2018.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Intan Dwi Cahyani dan Kurwanto. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No. 2 September 2015.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007
- Puspitasari, Norma. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta, Vol 1 No. 1 2015.

- Rahman dkk. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint, 2006.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis*. Jakarta: Prenade Media, 2013.
- Soenarya, Endang. *Teori Perencanaan Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2000.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru* Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Ciputat Press, 2005.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Ciputat Press, 2006.
- Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Yayasan Penyelenggara Penterjemeh/Pentafsir Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: 1971.
- Yogi Irfan Rosyadi Dan Pardjono. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Cilawu Garut". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 3 No. 1 April 2015.