

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DASAR DALAM  
MEMBERDAYAKAN GURU DI KELOMPOK V  
KECAMATAN GRABAG KABUPATEN MAGELANG**

*THE MANAGEMENT OF ELEMENTARY SCHOOL HEADMASTER IN  
EMPOWERING TEACHERS IN GROUP FIVE SUBDISTRICT OF GRABAG  
MAGELANG REGENCY*



Oleh

**SOLIKIN**

**NPM : 18.0406.0004**

**TESIS**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan  
Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCASARJANA  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
Tahun 2022**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan suatu bagian yang penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan suatu proses perubahan sikap dan perilaku baik individu maupun kelompok dalam mencapai proses pendewasaan manusia melalui usaha pengajaran atau pelatihan dan perbuatan cara mendidik (Yusuf, 2018: 8).

Pasal 1 Undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20, Tahun 2003, pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional memiliki fungsi sebagai bagian dari proses untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam proses mewujudkan cita-cita yang tertuang di dalam sistem pendidikan nasional tentunya dibutuhkan suatu lembaga formal sebagai proses dari sebuah pelaksanaannya yaitu sekolah. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar baik individu maupun kelompok dimana memiliki fungsi sebagai proses pendewasaan seseorang dan peningkatan kualitas hidup.

Proses berjalanya belajar mengajar yang baik tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik, dimulai dari kepala sekolah, dan guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah yang baik

tentunya akan menghasilkan guru yang baik, nantinya berdampak pada proses pembelajaran yang baik dan berkualitas pula.

Guru merupakan seseorang yang memiliki peran penting dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas. Guru pada proses pelaksanaannya memiliki tugas sebagai pengajar, pendidik dan memberikan bimbingan terhadap anak didiknya dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh peserta didik.

Peran guru tidak bisa digantikan oleh orang lain dan guru dituntut harus memiliki dan mengembangkan kompetensi guru, kompetensi guru adalah kompetensi pedagogik yaitu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan guru di kelas dalam melakukan pembelajaran, yang dimulai dari proses perencanaan pembelajaran sampai proses evaluasi pembelajaran.

Dalam pelaksanaan tugasnya, guru harus mampu bersikap profesional. Profesional disini adalah guru harus menguasai materi yang diajarkan agar dapat menguasai materi yang diajarkan, seorang guru terlebih dahulu harus belajar, agar nantinya dalam melakukan proses belajar mengajar, tidak memberikan pengetahuan yang keliru. Seorang guru harus menguasai cara atau metode yang nantinya digunakan agar dapat menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif dan menyenangkan, metode mengajar guru harus selalu memiliki perkembangan yang disesuaikan dengan zaman dan situasi kondisi yang ada di sekolah tersebut. Guru yang profesional mampu menciptakan pembelajaran yang

monoton atau biasa saja menjadi pembelajaran yang inofatif atau luar biasa. Dalam arti seorang guru harus mampu mengembangkan materi ajar yang ada dari sumber-sumber lain yang relevan dengan tema pembelajaran agar dapat menyentuh anak didik dan mencapai tujuan pembelajaran (Kariwari, 2016:23).

Untuk mendapatkan guru yang berkualitas, peran dari kepala sekolah dalam memimpin sekolah yang dipimpinnya sangatlah dibutuhkan terutama pada kinerja guru dalam proses penyampaian pelajaran kepada siswanya, sehingga siswa diharapkan memiliki kemampuan intelektualitas yang baik.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi, pembinaan tenaga pendidik dan sarana prasarana. (Djafri, 2016:3).

Kepala sekolah dalam proses melaksanakan tugasnya harus memenuhi unsur-unsur yaitu mempunyai kompetensi yang tepat atau yang dibutuhkan untuk menjadi seorang kepala sekolah, memiliki sikap menyukai guru dan peserta didik, memiliki etika kerja yang kuat dan menyukai tantangan, mengusahakan peningkatan yang secara konsisten, memahami bagaimana cara mengatasi permasalahan dan memiliki keterampilan serta kemampuan dalam manajemen (Purwanto, 2019:2).

Manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mewujudkan pemberdayaan guru tentunya merupakan pilihan alternatif yang harus dilakukan dalam menjawab tantangan tersebut terutama dalam pemberdayaan guru agar nantinya guru memiliki sikap profesional. Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menentukan arah dan tujuan serta memilih metode dalam proses terciptanya sumber daya yang unggul (Susanto, 25:2014).

Dengan melaksanakan manajemen yang baik yang dilakukan oleh kepala sekolah, tentunya kepala sekolah akan lebih siap dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di dalam lingkungan sekolah itu sendiri, baik itu terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal.

Hasil temuan sementara dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah pada tanggal 12 Desember 2020 yang tergabung dalam kelompok V yaitu SD Negeri Banaran, SD Negeri Ketawang 1, SD Negeri Ketawang 2, SD Negeri Salam, SD Negeri Sugihmas 1, SD Negeri Sugihmas 2, SD Negeri Pesidi dan SD Negeri Pucungsari menunjukkan ada masalah yang dihadapi terutama terhadap kinerja guru yaitu guru yang sudah sertifikasi kurang semangat, kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan lebih cenderung mementingkan kepentingan dirinya sendiri.

Jika dilihat dari sekolah yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang tentunya sangat berbanding terbalik dengan kinerja guru yang ada di lapangan khususnya guru yang telah bersertifikasi karena guru sertifikasi memiliki tugas dan tanggung

jawab yang berat dan lebih dari pada guru yang belum bersertifikasi. Masing-masing sekolah memiliki keunggulan baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Sebagai contoh *pertama*, SD Negeri Banaran memiliki keunggulan di bidang akademik *kedua*, SD Negeri Ketawang memiliki keunggulan dalam membuat keterampilan berupa keterampilan anyaman yang ada di daerah sendiri *ketiga* SD Negeri Sugihmas memiliki keunggulan di bidang kesenian tradisional, *keempat* SD Negeri Pesidi dikenal dengan prestasi bidang olahraga, dan *kelima* SD Pucungsari dikenal dengan bidang religi atau keagamaan.

Peneliti memilih mengapa alasan memilih obyek penelitian di SDN Salam dan SDN Pesidi, karena peneliti lebih fokus pada manajemen di SDN Salam dan SDN Pesidi, hal ini disebabkan agar ikut serta menjaga eksistensi SDN Salam dan eksistensi SDN Pesidi. Karena dalam menjaga eksistensi suatu instansi termasuk sekolah tentunya dalam mengikuti perkembangan zaman dibutuhkan pengelolaan yang baik atau manajemen yang baik dari sekolah itu sendiri tentunya dibawah kepemimpinan yaitu kepala sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga eksistensi serta memajukan lembaga pendidikan tersebut oleh karenanya peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian atau fokus terhadap manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri baik dimulai dari pengelolaan lembaganya maupun SDM nya (guru).

Dalam rangka mencapai tujuan yaitu proses memberdayakan guru pada kelompok V di Kecamatan Grabag, sebenarnya kepala sekolah telah melakukan manajemen yang meliputi beberapa kegiatan yaitu mengikut sertakan guru pada kegiatan KKG, kegiatan Uji Kompetensi Guru, workshop, seminar, dan training. Selain itu masing-masing sekolah melalui kepala sekolah melakukan evaluasi baik dari sisi sumber dayanya itu sendiri maupun kebijakan atau peraturan yang telah dibuat. Manajemen dilakukan kepala sekolah tentunya agar dapat terlaksana dengan baik harus didukung oleh semua komponen yang ada disekolah tersebut dalam hal ini sekolah yang tergabung dalam kelompok V di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang.

Ketertarikan penelitian didasari bahwa sekolah yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang diantaranya;

1. Sekolah yang tergabung dalam kelompok V, merupakan sekolah memiliki keunggulan yang sudah dikenal oleh masyarakat sekitar dan keunggulan yang dimiliki sekolah tersebut sudah mampu menjuarai dalam berbagai kompetisi yang diselenggarakan di tingkat Kabupaten,
2. Kepala sekolah yang tergabung dalam kelompok V merupakan kepala sekolah yang memiliki kualifikasi pendidikan yang baik, pengalaman yang cukup dalam memimpin sekolah,
3. Kepala sekolah yang sudah memiliki kualifikasi pendidikan pada jenjang strata 2 (S2).

Berangkat dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul Manajemen Kepala Sekolah Dasar dalam memberdayakan Guru di Kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan atau dipaparkan diatas, maka yang menjadi poin penting dan sekaligus menjadi permasalahan penelitian adalah bagaimana proses pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam memberdayakan guru di kelompok V Kecamatan Grabag. Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut;

1. Peran kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yaitu memberikan pengarahan terhadap guru sudah dilakukan, akan tetapi masih ada terdapat guru yang menunjukkan kinerja yang diharapkan,
2. Guru sudah mendapatkan gaji dan sertifikasi pendidik akan tetapi dalam pelaksanaan tugasnya masih belum menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja,
3. Dalam proses penyampaian materi pembelajaran terhadap, guru dinilai belum optimal yaitu belum menguasai sepenuhnya materi yang akan diajarkan,
4. Proses manajemen kepala sekolah yang baik dalam pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kualitas



kinerja guru khususnya pada guru yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag,

5. Secara spesifikasi, kepala sekolah sudah memiliki pengalaman dan memiliki kualifikasi pendidikan baik itu strata 1 (S1) dan strata 2 (S2) akan tetapi dalam pelaksanaan manajemen yang dilakukan dalam pemberdayaan guru belum bisa dikatakan menghasilkan hasil yang signifikan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut;

1. Bagaimana perencanaan program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang?
2. Bagaimana pelaksanaan program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang?
3. Bagaimana pengawasan program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui sejauh mana perencanaan program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang,
2. Untuk mengetahui tindakan dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang,
3. Untuk mengetahui pengawasan program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun signifikansi atau manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini terdiri dari 2 aspek yaitu;

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam kajian ilmu pendidikan yang berfokus pada bidang manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan untuk kepala sekolah yang tergabung dalam kelompok V Sekolah Dasar di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang,
- b. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah dalam proses pemberdayaan guru,

- c. Sebagai bahan informasi agar guru nantinya memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya,
- d. Sebagai bahan informasi agar guru dapat memberikan kontribusi berupa ide-ide kreatif untuk melakukan proses pembelajaran yang berkualitas.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Konsep Manajemen

###### a. Pengertian Manajemen

Kehadiran sebuah organisasi di kalangan masyarakat merupakan sebuah kondisi suatu kehidupan modern yang memiliki fungsi untuk membantu serta mempermudah dalam pemenuhan kebutuhan manusia. Keberhasilan sebuah organisasi tentunya ada sebuah manajemen yang baik dalam proses berjalanya sebuah organisasi tersebut.

Manajemen berasal dari sebuah kata yaitu *to manage* yang memiliki arti mengatur. Sedangkan menurut istilah manajemen adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan suatu tindakan atau perilaku dari orang lain untuk mendapatkan tujuan dan cita-cita yang diinginkan. (Rifai, 2016:14).

Dalam Lilis Sulastri (2012:10) menjelaskan definisi manajemen menurut tiga ahli;

- 1) Menurut *Mary Parker Follet* manajemen adalah merupakan sebuah seni dalam mencapai atau memperoleh tujuan yang diinginkan melalui orang lain,
- 2) Menurut *James A.F Stoner* Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan dimulai dari proses perencanaan, organisasi, manajerial atau kepemimpinan dan melakukan sebuah

pengawasan terhadap usaha organisasi dan penggunaan sumber organisasi lainya dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan,

- 3) Menurut *Lutter Gulick* manajemen adalah suatu bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis dan struktur yang secara umum berusaha memberikan pemahaman terhadap alasan seseorang melakukan kerjasama.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen adalah ilmu yang mempelajari secara sistematis dalam berorganisasi yang dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Dalam bidang pendidikan bahwasanya manajemen menurut Siti Farikkhah dan Wahyudiana (2018:4) dapat diartikan sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan dalam mengelola sumber daya pendidikan baik dari segi personal maupun material yang dilakukan secara sistematis dan terus menerus sebagai cara atau upaya untuk pencapaian tujuan pendidikan dengan cara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Romlah dalam bukunya manajemen Pendidikan Islam (2016: 1) Manajemen Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan dan berhubungan dengan suatu aktifitas kegiatan bidang pendidikan dimana di dalamnya terjadi adanya proses mempengaruhi, memotivasi kreatifitas anak atau peserta didik dengan menggunakan

alat-alat pendidikan, metode pembelajaran, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses pendidikan.

Dari beberapa pendapat atau definisi yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya ada suatu persamaan yang dilakukan dalam proses dari sebuah manajemen yaitu dilakukan dengan melalui proses perencanaan dan diakhiri dengan proses pengawasan serta sama-sama memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi.

Di dalam konteks Islam, manajemen juga dapat diartikan dengan *Idarah* yang memiliki arti pengelolaan. Kata *Idarah* merupakan definisi dari kata *mundir* yang memiliki arti mengatur, dimana terdapat dalam Al-Qur'an sebagaimana firman Allah SWT;

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ  
سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya;

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitungan (Qs. Al-Sajdah (32):5).

Dari isi kandungan ayat diatas dapat dijelaskan bahwasanya Allah SWT adalah pengatur alam (Al-Mudabbir/manager). Keteraturan alam ini merupakan bukti kebesaran Allah dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi

dengan sebaik-baiknya sebagai mana Allah SWT mengatur alam raya ini (Hidayat, 2017: 6).

Ajaran Islam mengajarkan dan memerintahkan kepada umat manusia untuk melakukan kegiatan aktifitas dalam kehidupannya harus dilakukan dengan baik, rapi, tertib dan teratur sesuai apa yang telah diperintahkan. Dalam melaksanakan kegiatan tidak diperbolehkan untuk melakukan secara tidak benar, tidak bersungguh-sungguh, tidak disiplin dan tidak teratur. Oleh karenanya manajemen memusatkan pada sebuah langkah atau kebijakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Manfaat Manajemen**

Dari beberapa pengertian manajemen yang telah dipaparkan diatas, bahwa dalam manajemen terdapat manfaat apabila dalam sebuah organisasi melakukan manajemen dengan baik. Adapun manfaat dari manajemen sebagai berikut;

- 1) Agar terciptanya suatu proses yang terkelola dengan baik dan tepat,
- 2) Mampu memberikan arah dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien,
- 3) Agar seluruh proses atau rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan itu bisa direncanakan, diorganisasikan, diarahkan, dikoordinasikan dan diawasi. (Abdul Muid, 2013: 10),

Manajemen akan lebih dirasa memiliki manfaat apabila dalam proses pelaksanaannya di dalam suatu organisasi terdapat suatu kesinambungan antara seorang pemimpin dan karyawan. Keberhasilan dan manfaat dari proses manajemen juga bisa dirasakan apabila dalam suatu organisasi seorang pemimpin mampu menerapkan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat semua anggota bisa bekerja dengan baik dan sukarela tanpa ada paksaan.

### c. Unsur-unsur Manajemen

Agar manajemen dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan adanya unsur-unsur manajemen. Unsur-unsur manajemen tersebut menurut George R Terry yaitu *Man. Materials, Machines, Methods, Money dan Market*. (Rohman, 2007: 12).

#### 1) *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, karena dalam pelaksanaan sebuah program itu yang menjalankan adalah seorang manusia. Oleh karena itu tanpa adanya manusia, organisasi tidak akan mungkin bisa berjalan.

#### 2) *Money* (Uang)

Uang merupakan unsur yang digunakan dalam proses sarana manajemen dan uang harus digunakan sesuai dengan kebutuhan agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Apabila suatu



pencapaian tujuan organisasi harus memerlukan uang yang banyak tentunya hal itu bisa dilakukan. Akan tetapi bilamana dalam proses pencapaian tujuan tidak memerlukan uang yang banyak tentunya uang tersebut harus bisa diorganisasikan dengan baik.

3) *Material* (Bahan)

Material dalam manajemen dapat diartikan sebagai bahan atau data informasi yang diperlukan dalam sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan digunakan untuk pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajerial.

4) *Machines* (Mesin)

Mesin merupakan suatu alat atau teknologi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan kegiatan manajemen yang berfungsi sebagai alat bantu.

5) *Methods* (Metode)

Metode adalah cara yang digunakan dalam sebuah organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada pemilihan metode tentunya harus disesuaikan dengan perencanaan yang telah dibuat agar nantinya metode tersebut bisa tepat untuk digunakan.

6) *Market* (Pasar)

Pasar merupakan salah satu tempat atau sarana yang paling penting dalam mengembangkan sebuah perusahaan atau

organisasi. Dimana khusus organisasi yang bertujuan mencari untung atau laba, pasar menjadi tempat untuk proses mengembangkan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan paparan diatas bahwasanya pelaksanaan sebuah manajemen yang dilakukan baik oleh organisasi atau perusahaan harus benar-benar melihat dan memanfaatkan unsur-unsur yang terdapat dalam manajemen, karena perubahan lingkungan atau kondisi bersifat dinamis atau cepat mengikuti perkembangan mengharuskan sebuah organisasi harus benar-benar dapat menjalankan unsur-unsur manajemen apabila ingin tujuan yang telah ditetapkan ingin tercapai.

#### **d. Prinsip Manajemen**

Dalam proses pelaksanaan manajemen di dalam organisasi tentunya ada hal-hal atau prinsip yang harus menjadi pegangan dalam organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Menurut Henry Fayol dalam Muhammad Rifai dan Muhammad Fadhli (2013:53) terdapat delapan prinsip manajemen;

##### *1) Division of work*

Prinsip division of work merupakan prinsip yang berkaitan keterbatasan-keterbatasan manusia dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Keterbatasan terbagi menjadi 3 yaitu keterbatasan waktu, keterbatasan pengetahuan, keterbatasan kemampuan dan keterbatasan perhatian.

2) *Authority and responsibility*

Prinsip ini menjadi penting dan harus dipegang oleh suatu organisasi adalah dimana dalam prinsip authority dan responsibility merupakan sebuah pembagian wewenang dan tanggung jawab antara atasan dengan bawahan. Sehingga dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi bisa terarah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

3) *Discipline*

Prinsip ini menjadi penting dalam proses manajemen sebuah organisasi karena setiap organisasi harus melaksanakan semua peraturan, perjanjian yang telah diperintahkan dan perintah dari seorang pemimpin harus dihormati, serta dipatuhi serta dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.

4) *Unity of command*

Dalam prinsip ini tentunya seorang bawahan atau anggota organisasi hanya menerima perintah dari seorang pemimpin dan bertanggung jawab juga hanya kepada pemimpin.

5) *Remuneration of personel*

Prinsip ini menjadi penting dan perlu dilakukan karena prinsip ini berhubungan dengan gaji yang harus dibayarkan. Dimana seharusnya gaji dan jaminan-jaminan dari seorang karyawan harus dilakukan dengan adil dan wajar serta seimbang dengan kebutuhan kehidupan yang dijalankan oleh karyawan.

6) *Centralization*

Prinsip ini menjadi penting karena setiap organisasi harus mempunyai sentral wewenang. Artinya wewenang itu dipusatkan atau dibagi dengan tanpa mengabaikan tujuan dan keberhasilan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi.

7) *Initiative*

Prinsip ini menjadi penting karena sebuah organisasi apabila ingin mencapai keberhasilan tentunya ada sosok seorang pemimpin. Pemimpin harus memberikan semangat, dukungan, dorongan dan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berinisiatif dengan memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk berfikir dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

8) *Esprit de Corps* (Asas kesatuan)

Prinsip ini harus dilaksanakan dalam sebuah organisasi karena kesatuan kelompok yang terdapat dalam organisasi harus benar-benar dikembangkan dan dibina. Proses mengembangkan atau melaksanakan kekompakan kerja bisa dilakukan dengan menggunakan komunikasi yang baik sehingga nantinya tidak ada kesalah fahaman antara seorang pemimpin dengan bawahannya. Komunikasi yang baik tentunya akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik dari sebuah organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Dalam prinsip yang telah dipaparkan di atas bahwasanya manajemen memiliki sebuah sistem atau keterikatan dalam proses pelaksanaannya di dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Prinsip tersebut harus benar-benar dilaksanakan dengan melihat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing orang yang di dalam organisasi tersebut. Baik dari seorang pemimpin maupun anggotanya.

**e. Proses Manajemen**

Proses manajemen adalah suatu gagasan kegiatan dasar yang berkaitan atau berhubungan secara integral di dalamnya terdapat suatu proses perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan proses pengendalian.

1) Proses perencanaan

Dalam tahap ini sebuah organisasi harus mampu menganalisa dan mengantisipasi berbagai situasi dan kondisi seperti peluang, ancaman dimasa depan dan harus mampu membuat sebuah kebijakan apa yang harus dilakukan dan apa yang akan hendak dicapai.

2) Proses perorganisasian

Dalam tahap ini sebuah organisasi melalui pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya dan harus mampu menjaga hubungan yang

baik dan kondusif untuk melakukan kerjasama menuju sasaran bersama.

3) Proses pelaksanaan

Apabila seseorang sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya tentunya tahap ini menjadi sangat penting karena tahap ini meliputi pemberian arahan, motivasi, perintah dalam bekerja serta pemecahan masalah.

4) Proses pengendalian

Dalam proses pelaksanaan sebuah manajemen dalam organisasi tentunya harus ada proses pengendalian. Proses pengendalian tersebut dilakukan dengan melalui pengamatan, mencermati laporan yang ada dan melakukan inspeksi. Proses pengendalian ini dilakukan agar dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan. (Indartono, 2000:7).

## **2. Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat untuk menempati atau menduduki jabatan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. (Purwanto, 2006:201). Selain itu kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran atau bagian dari memutuskan atau penentu sebuah mutu pendidikan yang

memiliki sebuah wewenang dalam menjalankan tugas dan fungsinya. (Purwanto, 2019: 4).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah atau madrasah menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan formal dari tingkat dasar maupun menengah atas. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap masa depan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Nurilatul Rahmah (2020:328) kepala sekolah merupakan orang yang memegang peranan yang penting dalam meningkatkan sebuah mutu sekolah serta kualitas suatu sekolah dan kepala sekolah bukanlah sebagai penguasa yang dengan mudah dan sesukanya memerintah bawahannya, kepala sekolah adalah seorang pemimpin bagi bawahannya dalam hal ini adalah guru dan staf kependidikan. Seorang kepala sekolah harus mampu memiliki sifat manajerial yang baik, harus memiliki sikap adil dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa seorang kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam memimpin sekolah yang dipimpinnya dan seorang kepala sekolah harus memiliki kecerdasan dan kemampuan dalam melakukan manajerial.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan pengertian kepala sekolah dalam penelitian ini adalah seseorang yang diberikan wewenang baik tugas maupun tanggung jawab untuk memimpin lembaga pendidikan formal (sekolah) yang di dalamnya terdapat guru maupun siswa yang nantinya memiliki peran sebagai penentu kualitas mutu sekolah.

**b. Syarat-syarat Kepala Sekolah**

Berdasarkan paparan diatas terkait definisi kepala sekolah dimana kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Untuk menjadi kepala sekolah tentunya ada syarat-syarat yang harus dipenuhi. Berdasar pada surat keputusan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2007 syarat menjadi kepala sekolah adalah sebagai berikut;

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi,
- 2) Pada waktu diangkat menjadi kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun,
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-Kanak/Radhatul Athfal memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun,



- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya golongan III/C bagi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang bersangkutan (Kristiawan, 2017: 16).

**c. Tugas Pokok Kepala Sekolah**

Berdasarkan definisi yang sudah dijelaskan diatas, kepala sekolah tentunya memiliki tugas yang harus dilakukan agar lembaga yang dipimpinnya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Djati (2000) dan Novianty Djafri (2016:4) bahwasanya kepala sekolah memiliki tugas pokok yang harus dilaksanakan diantaranya adalah pendidik, pengelola, pengurus (administator), supervisor, pemimpin, pembaharu dan pembangkit minat.

- 1) Kepala sekolah sebagai pendidik

Kepala sekolah bisa dikatakan juga sebagai pendidik, dimana kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Sebagai seorang pendidik kepala sekolah harus mampu menciptakan, menanamkan, memajukan dalam pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistik.

- 2) Kepala sekolah sebagai pengelola

Kepala sekolah dapat dikatakan sebagai pengelola yaitu kepala sekolah dituntut harus memiliki ketrampilan untuk

mengembangkan kinerja para anggotanya yang ada di dalam organisasi tersebut. Peningkatan kinerja tersebut yang dimaksud adalah meningkatkan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru. Profesional disini adalah bukan hanya penguasaan materi saja, akan tetapi juga pada seluruh kompetensi pada guru. (Ahmadi, 2013: 5).

3) Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator yaitu kepala sekolah memiliki peranan yang penting dalam proses perencanaan dan pelaporan administrasi yang dilakukan oleh seorang guru. Administrasi tersebut bisa meliputi jadwal pembelajaran, kalender pendidikan dan perangkat pembelajaran yang biasa disebut dengan RPP yang ditanda tangani oleh kepala sekolah.

4) Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memantau, membina dan memperbaiki proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan oleh guru dengan siswa. Proses pelaksanaan supervisor ini dilaksanakan paling cepat dalam kurun waktu 6 bulan dan paling lama dilaksanakan dalam waktu 1 tahun. Kepala sekolah harus mampu memiliki kemampuan untuk melakukan supervisi pembelajaran agar nantinya proses pembelajaran yang dianggap

masih kurang akan bisa segera dibenahi dan diperbaiki dalam rangka proses pencapaian yang telah ditetapkan.

5) Kepala sekolah sebagai pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin dimana kedudukan kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dalam lembaga pendidikan formal yaitu sekolah. Kepala sekolah dituntut harus mampu mempengaruhi para guru untuk dapat melakukan pekerjaan secara profesional tanpa ada paksaan. Dimana hal tersebut bertujuan agar guru mampu untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa.

6) Kepala sekolah sebagai pembaharu

Kepala sekolah sebagai pembaharu atau inovator adalah dimana kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merancang strategi yang tepat untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, menyampaikan gagasan ide-ide dan kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan yang baik dan memberikan teladan serta contoh kepada seluruh warga sekolah.

7) Kepala sekolah sebagai pembangkit minat yang dimaksud adalah kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan, dukungan serta motivasi kepada seluruh warga sekolah baik itu guru maupun staff kependidikan yang bertujuan agar seluruh warga sekolah mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, bahwasanya kepala sekolah memiliki tugas pokok yang harus dikerjakan yang dimulai dari sebagai pendidik, pengelola, pemimpin, administrator, pembaharu dan pembangkit minat tentunya kepala sekolah harus memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, sikap adil, jujur dan terbuka dalam memimpin lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Disamping itu kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam kinerja, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi para guru untuk bekerja dengan baik.

**d. Ciri-ciri Kepala Sekolah Efektif**

Dalam mencapai keberhasilan sekolah tentunya harus didukung dengan seorang pemimpin yaitu kepala sekolah yang memiliki kinerja yang baik. Dalam proses pemilihan kepala sekolah harus benar-benar dilakukan secara objektif. Berikut ini merupakan ciri-ciri kepala sekolah yang efektif menurut Khusnuridlo (2010) dalam Muhammad Kristiawan, 2017: 17) sebagai berikut;

- 1) Kepala sekolah yang efektif harus memiliki visi dan tujuan yang kuat serta kokoh untuk keberlangsungan masa depan sekolahnya, dan mampu memberikan motivasi serta dorongan bagi semua warga sekolah (staf) untuk mewujudkan visi tersebut,
- 2) Kepala sekolah yang efektif harus memiliki sikap optimisme dan harapan yang tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja yang dilakukan oleh staf,

- 3) Kepala sekolah yang efektif harus memiliki sikap peduli kepada guru, dengan cara mengamati guru di dalam kelas dan memberikan umpan balik atau tanggapan yang positif serta konstruktif dalam rangka menyelesaikan dan memecahkan masalah yang terjadi serta dalam rangka proses memperbaiki pembelajaran.

Berdasarkan ciri-ciri yang sudah dipaparkan diatas tentunya dalam memilih kepala sekolah harus memperhatikan terkait dengan apa yang akan dilakukan oleh kepala sekolah di masa yang akan datang, sehingga sekolah melalui kepala sekolah benar-benar dapat terus menerus meningkatkan kualitas mutu sekolah dan mutu pembelajaran.

#### **e. Macam-macam Kompetensi Kepala Sekolah**

Kompetensi menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah diharapkan mampu mengembangkan sekolah yang dipimpinnya. Berikut ini beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah.

- 1) Kompetensi manajerial
  - a) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan
    1. Kepala sekolah diharapkan mampu menguasai teori tentang perencanaan dan mengetahui seluruh kebijakan terkait pendidikan nasional sebagai acuan atau dasar

sebagai perencanaan sekolah baik itu perencanaan strategis, operasional perencanaan tahunan dan perencanaan anggaran sekolah,

2. Kepala sekolah diharapkan mampu menyusun rencana strategis terkait pengembangan sekolah berdasarkan kepada seluruh kebijakan pendidikan nasional dengan melalui pendekatan strategis, dan pendekatan dalam proses melakukan penyusunan perencanaan strategis.
- b) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
1. Kepala sekolah diharapkan mampu menguasai berbagai teori dan kebijakan pendidikan nasional dalam proses pengelolaan dan pengorganisasian kelembagaan sekolah dan pengorganisasian insidental sekolah,
  2. Kepala sekolah diharuskan mampu mengembangkan seluruh komponen struktur organisasi formal yang mampu berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan pendidikan,
  3. Menempatkan posisi personalia berdasarkan atau sesuai dengan kebutuhan.
- c) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah
1. Kepala sekolah diharapkan mampu untuk mempersiapkan dan menyusun visi yang bersifat inovatif,

2. Kepala sekolah harus bisa menciptakan dan mempersiapkan suasana organisasi yang efektif,
  3. Kepala sekolah harus mampu menjawab tantangan yang dihadapi oleh sekolah dengan cepat dan tangkas.
- 2) Kompetensi kewirausahaan
- a) Kepala sekolah harus mampu menciptakan inovasi yang nantinya diharapkan bermanfaat bagi pengembangan kualitas sekolah,
  - b) Kepala sekolah harus memiliki sifat bekerja keras dalam proses pencapaian keberhasilan sekolah,
  - c) Kepala sekolah harus mampu menyusun laporan pekerjaan sesuai dengan standar pelaporan monitoring dan evaluasi,
  - d) Kepala sekolah harus memiliki semangat dan motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok serta fungsinya sebagai seorang pemimpin di sekolah yang dipimpinnya,
  - e) Kepala sekolah harus memiliki tekak yang kuat dan sikap pantang menyerah atau putus asa dalam mengatasi berbagai masalah atau kendala yang terjadi di dalam lembaga sekolah yang dipimpinnya,
  - f) Kepala sekolah harus memiliki naluri kewirausahaan dalam proses pengelolaan kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar.

- 3) Kompetensi supervisi
- a) Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru,
  - b) Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat,
    - 1. Kepala harus mampu atau memiliki kemampuan untuk menyusun atau merencanakan supervisi berdasarkan kebutuhan sekolah,
    - 2. Kepala sekolah harus mampu atau memiliki kemampuan untuk melakukan supervisi bagi guru dengan menggunakan teknik yang tepat,
    - 3. Kepala sekolah harus mampu atau memiliki kemampuan untuk menindak lanjuti/memperbaiki hasil supervisi kepada guru melalui profesional guru dan penelitian tindakan kelas.
  - c) Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru,
    - 1. Kepala sekolah harus mampu atau memiliki kemampuan untuk menyusun standar kinerja program pendidikan yang dapat diukur dan dinilai,



2. Kepala sekolah harus mampu atau memiliki kemampuan untuk melaksanakan monitoring dan melakukan evaluasi kinerja program pendidikan dengan menggunakan teknik yang sesuai.
- 4) Kompetensi kepribadian
- a) Kepala sekolah memiliki akhlaq mulia, dapat mengembangkan budaya dan tradisi akhlak,
  - b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin,
    1. Kepala sekolah memiliki sikap konsisten dalam berfikir, dalam berucap, dan melakukan tindakan dalam pelaksanaannya sebagai kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya,
    2. Kepala sekolah harus memiliki sikap komitmen, loyalitas, dedikasi dan etos kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah,
    3. Kepala sekolah harus memiliki sikap tegas dalam mengambil sikap terhadap pelaksanaan tugas,
    4. Kepala sekolah harus memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang kepala sekolah pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

- c) Memiliki keinginan yang konsisten dan kuat dalam proses pengembangan diri sebagai seorang kepala sekolah pada lembaga pendidikan,
  - 1. Kepala sekolah harus memiliki keinginan yang kuat rasa ingin tahu terhadap setiap kebijakan, teori dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai kepala sekolah,
  - 2. Kepala sekolah harus mampu secara mandiri atau personal mengembangkan kompetensi dirinya terhadap kebijakan teori praktik yang berhubungan dengan tugasnya sebagai kepala sekolah.

### **3. Manajemen Kepala Sekolah Dasar**

Manajemen kepala sekolah adalah suatu proses atau langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau atasan dalam hal ini kepala sekolah di dalam sebuah organisasi sekolah agar nantinya dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pendidikan, manajemen kepala sekolah menjadi hal yang sangat penting dilakukan karena peran kepala sekolah dalam melakukan manajerial menentukan terhadap kualitas lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagaimana Danim dan Suparno (2009) dalam penelitiannya Hendon dkk mengemukakan bahwa: “Pentingnya manajemen kepala sekolah dikarenakan pelaksanaan manajemen sekolah baik yang konvensional maupun yang menggunakan pendekatan berbasis sekolah,

akan dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang secara fungsional mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Proses manajemen kepala sekolah dalam melakukan manajerial dapat dilakukan melalui rangkaian kegiatan yang terperinci atau terpadu dalam proses kegiatan penyelenggaraan sekolah yang meliputi;

- a. Perencanaan, adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal,
- b. Pengorganisasian, yaitu adanya usaha bersama yang dilakukan oleh kumpulan sekelompok orang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia agar nantinya dapat dicapai dengan hasil yang efektif dan efisien,
- c. Pengarahan, adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk dapat memberikan baik penjelasan, petunjuk dan bimbingan kepada orang-orang yang menjadi bawahannya sebelum dan selama melaksanakan tugas,
- d. Pengkoordinasian, adalah suatu usaha yang dilakukan pimpinan untuk mengatur, menyatukan, mensekresikan, mengintegrasikan semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahan,

- e. Komunikasi, adalah suatu cara atau usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan (sekolah) untuk menginformasikan keadaan yang terjadi di dalam maupun di luar lembaga yang ada kaitannya dengan kelancaran tugas mencapai tujuan bersama,
- f. Fungsi pengawasan, adalah usaha atau cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dengan melakukan tugas mencapai tujuan (Lestari, 2019: 231).

Selain memiliki tugas sebagai perencana, pengorganisasian, pengarahaan dan komunikasi, menurut Suryosubroto (2010) ada hal lain atau tugas yang harus dilakukan dalam proses melakukan manajemen kepala sekolah terdiri dari;

a. Manajemen Peserta Didik

Peserta didik, menurut sistem Undang-undang Pendidikan Nasional merupakan sebagian anggota masyarakat yang memiliki keinginan untuk berusaha mengembangkan untuk dapat mengembangkan potensi yang terdapat pada dirinya yang dilakukan melalui proses yang terdapat pada jalur, jenjang ataupun jenis pendidikan tertentu (Badrudin, 2014:20).

Manajemen peserta didik secara umum memiliki tujuan yaitu mengelola atau mengatur kegiatan yang berhubungan dengan peserta didik dalam menyiapkan kebutuhan penunjang untuk peserta didik baik di sekolah

maupun madrasah, sehingga proses pembelajaran diharapkan akan berjalan dengan lancar, tertib, teratur serta dapat memberikan kontribusi bagi ketercapaiannya atau keberhasilan dari proses pembelajaran yang ada di sekolah maupun madrasah secara efisien dan efektif (Badrudin, 2014:24).

Ada tiga cakupan dalam manajemen peserta didik yaitu;

1) Pengelolaan peserta didik

Penerimaan peserta didik baru merupakan bagian dari sebuah kegiatan yang meliputi proses, pertama pencarian, kedua menentukan dan yang ketiga menarik pelamar atau calon peserta didik untuk dapat menjadi peserta didik di lembaga pendidikan itu sendiri. Penerimaan peserta didik baru memiliki tujuan yaitu memberikan pelayanan bagi masyarakat atau usia anak sekolah untuk dapat memasuki atau melanjutkan pada satuan jenjang pendidikan yang lebih tinggi secara tertib, baik dan terarah. Dalam proses penerimaan peserta didik baru, ada hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu pembentukan panitia, rapat penerimaan peserta didik baru, pembatan/pengiriman/pemasangan pengumuman, pendaftaran calon peserta didik, seleksi peserta didik baru, penetapan peserta didik baru yang diterima dan melaukkan pendaftaran ulang (Rifai, 2018, 34 dan 38),

2) Pengelolaan bimbingan dan konseling

Dalam konteks bidang garapan dari manajemen peserta didik yaitu pada pengelolaan bimbingan konseling. Bimbingan konseling merupakan satu proses pemberian bantuan yang diberikan baik kepada individu maupun kelompok secara terus menerus dan konsisten agar baik individu maupun kelompok itu sendiri dapat menjadi pribadi atau memiliki karakter yang mandiri. Tujuan pemberian layanan bimbingan konseling meliputi;

- a) Merencanakan kegiatan proses pembelajaran, penyelesaian studi dan pemilihan karir,
- b) Mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik,
- c) Menyesuaikan diri dengan lingkungan belajar (sekolah),
- d) Mengatasi permasalahan atau hambatan yang terjadi pada saat studi (Rifai, 2018:136).

b. Manajemen Kurikulum

Manajemen kurikulum merupakan salah satu bidang tugas atau garapan dari manajemen pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam proses melakukan manajemen. Manajemen kurikulum itu sendiri merupakan sebuah sistem alat untuk melakukan pengaturan dan pengelolaan kurikulum yang bersifat kooperatif, komprehensif, sistemik dan sistematis. Didalam proses pendidikan manajemen kurikulum itu merupakan hal yang penting dan perlu dilaksanakan agar dimana

nantinya proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum dapat berjalan dengan efektif sesuai yang diharapkan (Sulfemi, 2018:3).

c. Manajemen Personalia

Manajemen personalia diartikan sebagai satu tindakan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap satu proses kegiatan yang sedang dilakukan seperti kegiatan pengadaan, kegiatan pengembangan, kegiatan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan lain-lain, dimana agar nantinya mencapai tujuan individu yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah melakukan kegiatan perekrutan pegawai pengadaan/perekrutan dan pembinaan terhadap pegawai yang berada dalam organisasi (Alwi, 2014:10).

d. Manajemen Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana menjadi hal yang sangat penting dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, dengan adanya sarana prasarana yang terpenuhi tentunya akan mendukung proses terciptanya peserta didik yang berkualitas. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dimulai dari keseluruhan proses pengadaan barang, pendayagunaan dan pengawasan terhadap prasarana dan peralatan yang ada dan yang digunakan dimana bertujuan untuk mendukung tercapainya pendidikan yang bermutu di lembaga pendidikan/sekolah. Manajemen sarana dan prasarana memiliki tujuan yaitu untuk mengusahakan adanya

pengadaan fasilitas atau pengadaan sarana dan prasarana pendidikan dengan melakukan tahapan perencanaan yang sistematis, pengadaan yang memiliki sistem dan skema, untuk mengusahakan penggunaan sarana dan prasarana sekolah secara tepat sasaran dan efisien dan untuk mengusahakan perawatan atau pemeliharaan sarana dan prasarana di sekolah, sehingga sarana dan prasarannya selalu dalam kondisi siap untuk digunakan dalam setiap diperlukan oleh semua anggota yang ada di sekolah (Ananda, 2017:26).

e. Manajemen Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan pendidikan merupakan unsur yang dapat dikatakan penting bagi penyelenggaraan pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berjalan tanpa ditopang dengan biaya. Manajemen pembiayaan pendidikan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang didalamnya terdapat proses mengatur keuangan lembaga pendidikan yang dimulai dari proses perencanaan, penatausahaan, pembukuan, pembelanjaan barang, pengawasan pelaporan yang telah dilaksanakan, dan pertanggung jawaban keuangan pada lembaga pendidikan itu sendiri. Dalam manajemen pembiayaan ada prinsip-prinsip yang harus dipegang antara lain;

- 1) Bersifat hemat serta tidak mewah dan efisien,
- 2) Dilakukan dengan terarah serta terprogram sesuai dengan rencana,



3) Dalam pembelian atau penggunaannya diharuskan untuk melakukan pembelian produk dalam negeri (Arwildayanto, 2017:30).

f. Manajemen Tata Usaha

Tata usaha merupakan bagian penting dan tidak dapat dipisahkan dalam proses pendidikan yang berada didalam lembaga pendidikan itu sendiri. Peran tata usaha memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam mengumpulkan serta menentukan segala informasi dan keterangan yang berhubungan dengan keberlangsungan kegiatan organisasi secara tertib dan teratur baik itu yang dicatat maupun dihimpun, karena itulah tata usaha secara umum harus memiliki kualifikasi dan memiliki kemampuan administrasi yang baik. Tugas pokok serta fungsi tata usaha itu sendiri mencakup: 1) Menyusun program kerja tata usaha, 2) Pengelolaan keuangan sekolah, 3) Pengurusan administrasi atau manajemen ketenagaan dan peserta didik, 4) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha, 5) Penyusunan manajemen perlengkapan sekolah, 6) Pengurusan manajemen persuratan, 7) Pengelolaan perpustakaan, dan 8) Pengelolaan tugas pokok pesuruh atau penjaga sekolah (Hidayat, 2019:165).

g. Manajemen Hubungan Masyarakat

Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, sekolah tidak bisa berjalan tanpa adanya dukungan masyarakat. Oleh karenanya kepala sekolah

dalam melaksanakan manajemen harus mampu melakukan terobosan yaitu menjalin hubungan dengan masyarakat tentunya dalam proses kegiatan pembelajaran di sekolah. Istilah hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan terjemahan dari *Public School Relations* yang memiliki makna hubungan timbal balik antara sekolah dengan masyarakat atau lingkungan terkait. Dalam manajemen hubungan masyarakat, terdapat 5 model kegiatan humas yang dilakukan dengan berbagai pihak termasuk teknik hubungan yang bisa dilakukan yaitu; 1) hubungan sekolah dengan komite sekolah, 2) komunikasi dengan masyarakat dan lingkungan di luar sekolah, 3) hubungan masyarakat dengan pemerintah dan lembaga masyarakat, 4) hubungan sekolah dengan orang tua, dan 5) pemberian pengertian kepada masyarakat tentang fungsi sekolah (Farikhah, 2015: 36).

#### **4. Pemberdayaan Guru**

##### **a. Pengertian Pemberdayaan Guru**

Pemberdayaan merupakan berasal dari kata “*empower*” yang mengandung pengertian, memberi kekuasaan, kekuatan atau power kepada pihak pada pihak lain. Pemberdayaan berasal dari kata dasar “*daya*”, yang berarti kekuatan atau tenaga, dan sebagian mengartikan daya adalah sebagai kekuatan atau potensi yang digunakan untuk menggerakkan sesuatu. (Wahyudi, 2012:25),

Pada dasarnya pemberdayaan merupakan suatu kegiatan memiliki unsur pengembangan yaitu memberikan sepenuhnya wewenang serta

tanggung jawab terhadap kegiatan yang dilaksanakan dan memberikan tanggung jawab penuh terhadap penyelesaian masalah serta pengambilan keputusan.

Dalam dunia pendidikan, kegiatan pemberdayaan merupakan sebuah cara atau metode yang sangat efektif digunakan dalam mencari atau mendapatkan kualitas yang baik dari kerja seorang kepala sekolah, guru maupun pegawai. Oleh karenanya untuk menciptakan kualitas yang tentunya harus memberikan tanggung jawab terhadap guru serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya proses pemberdayaan yang dilakukan diharapkan adanya motivasi dan kepercayaan diri dari seorang guru sebagai salah satu ujung tombak dalam dunia pendidikan. (Mulyasa, 2007:2).

#### **b. Tahapan Pemberdayaan**

Menurut Wilson (1996) dan Bambang Sugeng (2017:40). Ada beberapa tahapan untuk melakukan pemberdayaan, yaitu;

- 1) Tahapan pertama yaitu dimana adanya perasaan dan keinginan dari seseorang atau masyarakat secara umum berubah kearah yang lebih baik,
- 2) Tahap kedua yaitu dimana seseorang mampu melepaskan halangan atau faktor yang bersifat resistensi terhadap perkembangan kemajuan baik untuk dirinya maupun kelompoknya,

- 3) Tahap ketiga yaitu dimana seseorang sudah sadar dan merasa memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi dirinya maupun kelompoknya.

**c. Tujuan Pemberdayaan**

Tujuan dari pemberdayaan tentunya harus ditunjukkan atau diarahkan pada hal-hal yang sangat pokok, yaitu;

- 1) Untuk dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada serta dapat digunakan sebagai proses kegiatan pengembangan potensi,
- 2) Untuk dapat membuat atau menyusun program rencana kerja kelompok berdasarkan apa yang sudah diidentifikasi atau dikaji,
- 3) Untuk dapat selalu konsisten dan terus menerus memantau proses kegiatan dan hasil yang dihasilkan dari proses kegiatan (Hadiyanti, 2018:92).

Ada hal-hal yang membuat seseorang tidak dilakukan pemberdayaan diantaranya; 1) Tidak ada pemberian tanggung jawab atas dirinya, 2) Pekerjaan yang diterima dinilai kurang berarti, 3) Tidak ada tantangan dalam pekerjaan yang dilakukan, 4) Tidak diberikan kewenangan terhadap dirinya atau pekerjaan, 5) Tidak adanya kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, 6) Tidak memiliki pengaruh atau Komunikasi lemah, tidak didengar, 7) Kurangnya dorongan dan dukungan, bimbingan dan umpan balik, 8) Diperlakukan secara tidak manusiawi.

Sekolah merupakan tempat yang dapat dikatakan sangat penting dalam proses terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas oleh karenanya tentunya perlu dilakukan apa yang dinamakan dengan pemberdayaan. Agar proses pemberdayaan sumber daya manusia yang

dilakukan di lingkungan sekolah dapat dilaksanakan dengan baik dan optimal, menurut Slamet P.H dalam Iqbal Barlian maka tentunya sangat dibutuhkan peran atau kreativitas dari kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya atau cara-cara pemberdayaan yang dilakukan terhadap stafnya, baik staf akademik maupun administrasi dengan cara;

- 1) Strategi untuk selalu terus menerus secara bertahap atau konsisten terhadap lingkungan,
- 2) Di dalam sebuah organisasi sebaiknya tidak hanya melakukan atau membuat satu strategi saja yang dijalankan dalam proses melakukan pemberdayaan,
- 3) Strategi sebaiknya memfokuskan terhadap kekuatan dan kelebihan yang dimiliki dalam organisasi itu sendiri (Hamid, 2018:106)

Dalam proses pelaksanaan pemberdayaan terhadap para pendidik tentunya harus dilakukan secara serius karena apabila pemberdayaan yang dilakukan terhadap para pendidik dilakukan dengan baik tentunya akan menghasilkan atau menunjukkan kualitas dari pendidik itu sendiri. Berikut ini merupakan ciri-ciri pendidik yang dapat dikatakan berkualitas diantaranya sebagai berikut;

- 1) Seorang pendidik harus memiliki karakter kepribadian yang unggul, matang dan berkembang dimana kepribadian merupakan salah satu hal yang penting dalam proses melakukan kegiatan

proses pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki kepribadian yang baik dan terpilih,

- 2) Tenaga pendidik harus memiliki ilmu pengetahuan serta kemampuan dalam menggunakan teknologi, karena pada era zaman sekarang semua berbasis teknologi, mau tidak mau seorang tenaga pendidik wajib biasa menggunakan teknologi,
- 3) Tenaga pendidik harus memiliki keterampilan yang baik, sehingga nantinya seorang guru mampu mengidentifikasi, membangkitkan dan menggali potensi yang ada pada peserta didik (Hendri, 2010:3).

#### **d. Asas dalam Pemberdayaan Guru**

Dalam proses memberdayakan tenaga kependidikan yang terdiri atas guru, karyawan dan seluruh staf yang berada di lingkungan sekolah, oleh karenanya sekolah melalui kepala sekolah bisa berpedoman pada nilai-nilai atas azas yang berlaku dalam proses melakukan pemberdayaan, yaitu;

- 1) Asas tujuan, dimana seorang tenaga pendidik harus diperlakukan dengan baik akan harga dirinya sehingga ketika seorang pendidik merasa dihargai tentunya akan dapat memperoleh tujuan yang dicapai dan tujuan yang lebih tinggi,
- 2) Asas keunggulan, dimana seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya harus membutuhkan dan diberikan kenyamanan dan memperoleh apresiasi penghargaan terhadap dirinya,

- 3) Asas mufakat, dimana dalam proses pengambilan keputusan seorang pemimpin dalam organisasi, hal ini di lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah harus mampu melihat, mengidentifikasi, mengumpulkan menghimpun dan memilih suatu gagasan-gagasan bersama serta membangkitkan semangat dari tenaga kependidikan untuk selalu berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya di sekolah,
- 4) Asas kesatuan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk berusaha secara terus menerus untuk menjadikan tenaga kependidikan sebagai bagian dari proses pengembangan sekolah yang memiliki kualitas mutu yang baik,
- 5) Asas persatuan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mendorong para tenaga kependidikan atau guru untuk selalu melakukan inovasi dan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya serta fungsinya dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai yang tertuang dalam visi dan misi sekolah (Suwanda, 2016:309-310).

Dalam proses pelaksanaan pemberdayaan kepada tenaga pendidik. Kepala sekolah memiliki peranan penting yang sangat penting dalam proses pemberdayaan tenaga pendidik tersebut. Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam proses pemberdayaan, hal ini bisa dilakukan dan diimplementasikan dengan pemberian masukan atau pemberian arahan secara dinamis, kepala sekolah harus mampu

melakukan pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, pemberian hadiah (*reward*) bagi tenaga pendidik yang memiliki prestasi dalam kerja, dan pemberian teguran atau peringatan bahkan hukuman (*punishment*) bagi tenaga kependidikan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

## **B. Kajian Penelitian Relevan**

Dalam penelitian ini agar tampak lebih mengarah dan terfokus, maka penulis mencoba menelusuri beberapa tulisan dan kajian-kajian yang membahas dan pernah dikaji sebelumnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya ;

Pada Tahun 2011 Mukhlis Saleh Lubis IAIN Sumatera Utara menulis tesis yang berjudul Manajemen Pemberdayaan Guru pada MTs Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Hasil penelitian menunjukkan, 1) Perencanaan pemberdayaan guru pada MTs Negeri Padang Bolak dilakukan oleh kepala sekolah, 2) Pengorganisasian pada guru telah dilakukan oleh kepala sekolah, 3) Pelaksanaan pemberdayaan guru telah dilaksanakan dengan baik, 3) Pengevaluasian pemberdayaan guru telah dievaluasi oleh kepala sekolah.

Pada Tahun 2013 Imam Kurdi Universitas Muhammadiyah Surakarta melakukan penelitian yang berjudul Pemberdayaan Guru Sekolah Dasar Negeri Arjosari Kabupaten Pacitan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi; 1)



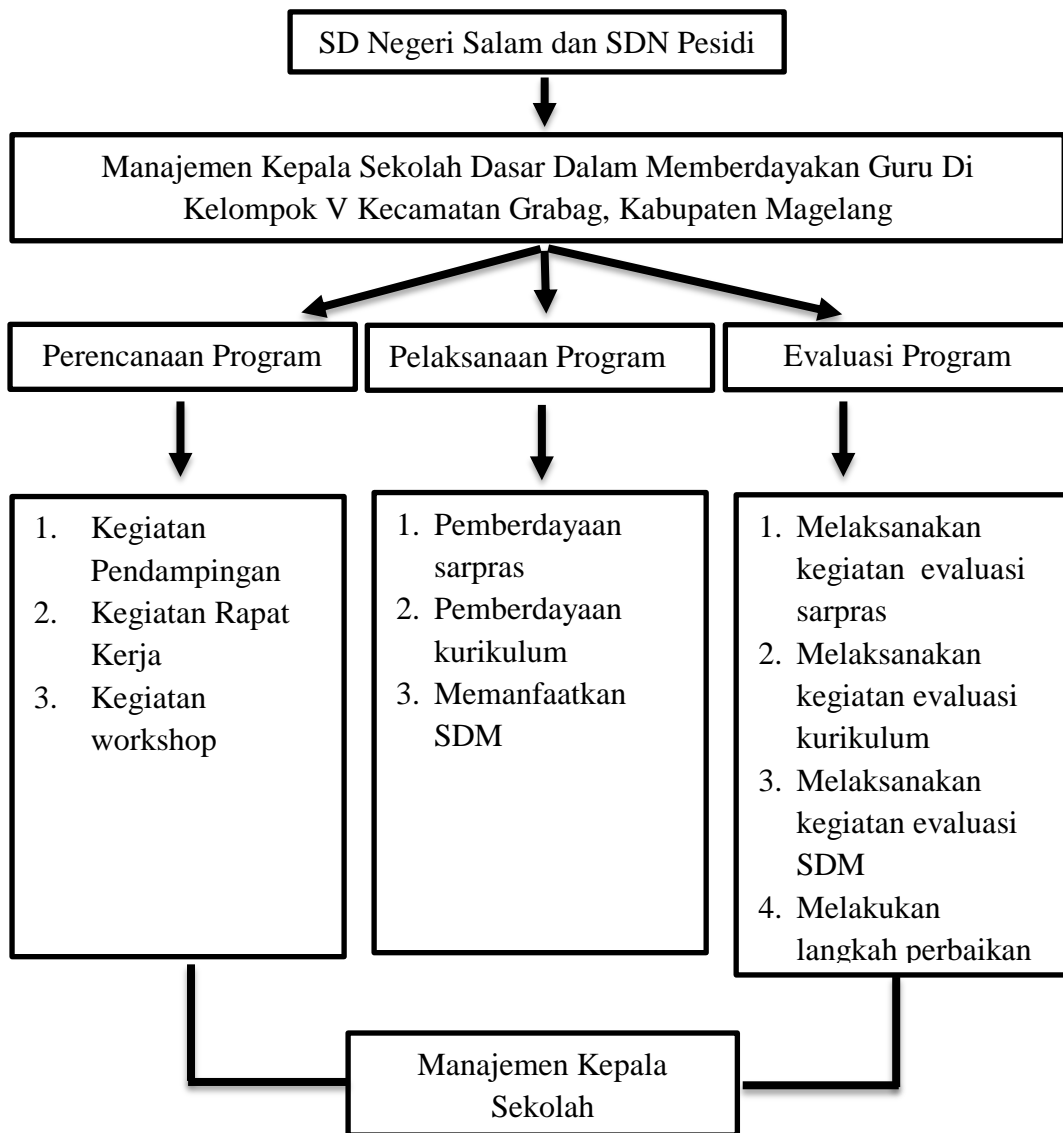
Menginfentarisasi kebutuhan, 2) Mengusulkan pengadaan guru, 3) Melakukan permohonan kepada ketua komite, 4) Mengumumkan pendaftaran secara terbatas melauai rapat sekolah.

Pada Tahun 2015 Muhammad Fahrudin Universitas Muhammadiyah Surakarta melakukan penelitian yang berjudul Pemberdayaan Guru SMK Sakti Gemolong Kabupaten Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya pemberdayan guru meliputi beberapa kegiatan kompetensi diri, motivasi kerja, sikap inovatif dan disiplin.

Berdasarkan dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang sedang peneliti lakukan memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan. Dari ketiga penelitian yang dipaparkan di atas menunjukkan adanya kemiripan atau kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang pemberdayaan guru masing-masing membahas tentang peran kepala sekolah dalam melakukan pemberdayaan guru di sekolah, sedangkan dalam penelitian ini akan berfokus pada proses manajemen kepala sekolah yang dilakukan dalam pemberdayaan guru yang dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

### **C. Kerangka Berfikir**

Dalam proses pelaksanaan penelitian tesis ini, tentunya diperlukan kerangka berfikir yang bisa memberikan pemahaman terhadap apa yang sedang diteliti, maka kerangka berfikir yang dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar Bagan 2.1

Proses Manajemen Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru

Dari bagan kerangka berfikir yang telah disajikan diatas, maka dapat diberikan gambaran bahwa untuk melakukan pemberdayaan guru baik di SD Negeri Salam maupun SD Negeri Pesidi, kepala sekolah dituntut untuk dapat melakukan manajemen pemberdayaan guru agar nantinya dapat menciptakan guru yang berkualitas. Dengan dilaksanakannya proses pemberdayaan guru

melalui kepala sekolah yang dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen tentunya sekolah akan lebih siap untuk menciptakan guru yang berkualitas serta pembelajaran yang berkualitas pula.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan jenis penelitian dimana prosedur penemuannya tidak memakai prosedur statistik dan kuantifikasi (Syahrudin, 2012:41).

Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang lebih tertuju atau menekankan pada satu aspek yaitu pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah yang dilihat. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena ingin memperoleh informasi atau hasil yang mendalam terkait dengan Manajemen Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru di Kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang.

Ditinjau dari segi jenis penelitian, penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dengan jenis deskriptif kualitatif ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat non hipotesa sehingga dalam proses penelitiannya dan hasilnya tidak perlu menggunakan hipotesis. (Arikunto, 2002:26) walaupun penelitian kualitatif bukan merupakan penelitian yang bersifat non hipotesa akan tetapi dalam proses pelaksanaan penelitian ini, seorang peneliti wajib hadir dan ada di objek

penelitian atau di lapangan karena kedudukan peneliti dalam penelitian ini merupakan instrument kunci yang tidak bisa diwakilkan oleh siapapun.

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi tempat penelitian dilakukan pada sekolah dasar yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang diantaranya;

Tabel 1.

Daftar SDN Kelompok V Kec. Grabag, Kab. Magelang

No	Nama Sekolah	Alamat	Nilai	Tahun Akreditasi
1	SD Negeri Banaran I Grabag	Jl. Raya Grabag - Senden KM. 3 Banaran Grabag	A	2019
2	SD Negeri Ketawang I Grabag	Maron, Ketawang, Grabag, Magelang	B	2017
3	SD Negeri Ketawang II Grabag	Jl. Grabag-Daleman KM. 5 Grabag Magelang	A	2019
4	SD Negeri Salam Grabag	Salam Grabag, Magelang	B	2017
5	SD Negeri Sugihmas I Grabag	Garongan, Sugihmas, Grabag, Magelang	B	2019
6	SD Negeri Sugihmas II Grabag	Semoyo, Sugihmas Grabag Magelang	A	2018
7	SD Negeri Pesidi Grabag	Jl. Grabag-Senden KM. 8 Pesidi, Grabag Magelang	A	2019
8	SD Negeri Pucungsari Grabag	Krajan Pucungsari, Grabag Magelang	A	2016

Dari penjelasan pada tabel diatas, peneliti memilih untuk memfokuskan kepada SDN Pesidi Grabag dan SDN Salam, dimana kedua sekolah tersebut memiliki keunggulan masing-masing yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian baik di SDN Pesidi maupun SDN Salam Grabag. Berikut keunggulan yang dimiliki SDN Salam

diantaranya; 1) Kreasi anyaman tas plastik, dan 2) Perkebunan daerah sekitar sekolah, dan keunggulan yang dimiliki SDN Pesidi diantaranya; 1) Menjuarai dalam bidang olahraga, dan 2) Bidang atletik.

Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih sekitar 1-2 Bulan terhitung dari bulan Maret-Mei 2021 dengan melihat kebutuhan data yang diperlukan oleh peneliti. Pada proses penelitian ini tentunya dibagi beberapa tahap agar proses penelitian ini bisa terarah, terfokus dan selesai sesuai target yang telah ditentukan. Adapun tahap proses penelitian ini diantaranya;

#### 1. Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan ini dilakukan oleh seorang peneliti sebelum melaksanakan penelitian secara menjauh dan mendalam. Tahap ini terdiri dari *pertama* mengajukan judul atau topik penelitian kepada fakultas, *kedua* membuat surat permohonan (Pra Riset) kepada tempat atau objek yang akan diteliti dan *ketiga* proses pembuatan proposal penelitian yang akan diteliti dalam hal ini adalah proposal tentang Manajemen Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru Pada Kelompok V di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang yang terdiri dari bab I, bab II dan bab III.

#### 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap ini merupakan tahap yang dilakukan setelah seorang peneliti melaksanakan ujian seminar proposal yang diselenggarakan oleh pihak fakultas. Tahap ini juga merupakan tahap inti yaitu secara prinsipnya

seorang peneliti datang dan melakukan penelitian, mencari informasi di tempat penelitian. Pada tahap ini seorang peneliti dalam mencari informasi dapat menggunakan cara-cara atau metode-metode yang dapat digunakan antara lain metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

### 3. Tahap Penyelesaian (Tahap akhir)

Setelah data diperoleh dalam proses penelitian yang dilakukan, seorang peneliti harus mampu menganalisis serta memilih data yang telah dikumpulkan dan dituangkan dalam penyusunan laporan hasil penelitian yang telah dirancang (Tesis).

## C. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah subjek atau tempat dimana data itu didapatkan atau diperoleh. (Arikunto, 2006:169). Menurut sumbernya, data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder;

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek atau tempat penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer atau informan dari dalam penelitian ini adalah 8 kepala sekolah dasar yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang adapun dari sumber primer diperoleh data berupa perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen kepala sekolah dalam memberdayakan guru yang

dilakukan oleh kepala sekolah yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang. Dalam proses memperoleh data primer bisa dilakukan dengan cara mencatat di dalam buku catatan tertulis, melalui wawancara baik suara maupun video.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung diperoleh peneliti dari objek lain. (Azwar, 1998:91). Data sekunder merupakan suatu data yang diperoleh atau didapatkan dari data primer yang kemudian diolah dan telah disajikan oleh pihak lain misalnya dalam bentuk buku, tabel ataupun dalam bentuk diagram (Hariwijaya, 2005:58). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah *pertama* berupa *literature* atau buku acuan yang terkait dengan manajemen kepala sekolah dalam memberdayakan guru diantaranya adalah; 1) Manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang ditulis oleh Novianti Djafri, 2) Kepemimpinan pendidikan yang ditulis oleh Nurtanio Agus Purwanto, 3) Pengaruh kompetensi guru, iklim sekolah dan motivasi kerja guru yang ditulis oleh Krolina Y.K. Kiriwaib. Kedua data yang diperoleh dari lapangan antara lain seperti; 1) Profil sekolah, 2) Visi dan misi, 3) Struktur organisasi, 4) Daftar hadir guru, 5) Daftar nama tenaga pendidik pada masing-masing sekolah dasar yang tergabung dalam kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang.



#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu menggunakan 3 metode antara lain;

##### **1. Metode Observasi**

Metode observasi dapat diartikan sebagai dasar semua ilmu pengetahuan secara sederhana, observasi bisa dikatakan sebagai usaha yang dilakukan melalui pengamatan sistematis pada objek atau tempat yang sedang dikaji. (Rohmad, 2010: 51). Metode observasi menurut Faisal, (2006) dalam Abu Rohmad (2010:51) dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu; 1) Observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat atau terjun langsung dengan kegiatan sehari-hari di tempat penelitian, 2) Observasi terstruktur, yaitu peneliti menyatakan terstruktur kepada narasumber bahwa dirinya sedang melakukan penelitian, 3) Observasi tak terstruktur yaitu observasi yang di dalam pelaksanaannya tidak dipersiapkan terlebih dahulu. Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang ada di lapangan dengan ikut serta dalam kegiatan yang ada di objek penelitian dimana hal ini dilakukan untuk mengetahui manajemen kepala sekolah yang dilakukan dalam memberdayakan guru pada kelompok V di Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat beberapa komponen fisik yaitu alamat sekolah, ruang kerja kepala sekolah, ruang kerja guru, administrasi kepala sekolah dan administrasi guru.

## 2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dengan cara bertanya langsung kepada narasumber yang bersangkutan atau petugas peneliti melakukan kontak langsung dengan subyek penelitian dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan dan jawaban dilakukan secara lisan. (Faisal, 2003:133). Metode wawancara juga bisa didefinisikan sebagai teknik atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan bertanya langsung secara bertahap dengan bertatap muka dengan responden atau informan yang menjadi narasumber atau subjek penelitian. Secara umum ada beberapa jenis wawancara yang dapat digunakan dalam penelitian diantaranya; a) Wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan pedoman wawancara, b) Wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara akan tetapi dalam pelaksanaannya fokus dalam topik yang sedang dikaji atau diteliti, c) Wawancara secara mendalam yaitu wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan berkali-kali dan relative membutuhkan waktu yang lama, d) Wawancara berbingkai yaitu wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mempersiapkan terlebih dahulu terkait arah pembicaraan agar tidak melenceng dari topik penelitian yang sedang dikaji (Rahmadi, 2011: 75). Dalam hal ini terkait dengan penelitian yang sedang diteliti, maka peneliti

menggunakan metode wawancara terstruktur, dimana peneliti melakukan atau menyusun pedoman wawancara yang akan dilakukan yang berisi sejumlah pertanyaan terkait data yang ingin dibutuhkan oleh peneliti. Alat wawancara yang digunakan dalam proses wawancara adalah buku catatan, rekaman suara dan pedoman wawancara.

### 3. Dokumentasi

Menurut Syahrudin dan Salim (2012:146) dokumen adalah catatan tertulis tentang suatu kegiatan atau peristiwa yang sudah dilaksanakan. Metode dokumentasi dengan kata lain merupakan teknik pengumpulan data yang harus dilakukan oleh peneliti dimana peneliti harus menyelidiki dokumen tertulis yang ada di objek penelitian. Metode dokumentasi sebagai metode pengumpulan data memiliki posisi yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. (Moeleong, 2008:218). Dalam penelitian ini dokumen yang dibutuhkan antara lain profil sekolah, visi misi, data akademik sekolah, administrasi kepala sekolah dan guru serta dokumen-dokumen yang sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **E. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Untuk menguji keabsahan data yang didapatkan dari lapangan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemeriksaan trigulasi data. Trigulasi itu sendiri merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan data dengan

memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data yang ada untuk keperluan pengecekan atau hanya sebagai pembanding terhadap suatu data. (Arikunto, 2010:274). Pada prinsipnya, trigulasi dalam penelitian kualitatif dibagi menjadi 3 yaitu;

1. Trigulasi sumber adalah menyamakan atau membandingkan dan melakukan pengecekan terhadap kebenaran suatu informasi yang telah diperoleh di lapangan melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti mencoba melakukan pengecekan dan membandingkan tentang informasi yang didapatkan yaitu terkait Manajemen Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru di Kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang. Proses penerapan metode ini bisa dilakukan dengan cara;

- a. Membandingkan data yang di peroleh dari hasil pengamatan dengan data yang diperoleh melalui wawancara,
- b. Membandingkan data yang diperoleh dari informan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi,
- c. Membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Trigulasi metode

Trigulasi metode dapat dilakukan dengan cara;

- a. Pengecekan derajat tingkat kepercayaan terkait hasil penemuan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data.
  - b. Pengecekan derajat tingkat kepercayaan melalui beberapa sumber dengan menggunakan metode yang sama.
3. Trigulasi teori
- Menurut Lincoln dan Guba dalam Moeleong (2011:322) mengatakan bahwa hasil atau fakta yang diperoleh dan terjadi tidak bisa diperiksa derajat tingkat kepercayaannya dengan menggunakan teori terkait penelitian yang sedang dilakukan, dari beberapa trigulasi yang sudah dipaparkan baik trigulasi sumber, trigulasi metode dan trigulasi teori, peneliti memilih untuk menggunakan trigulasi sumber yaitu menyamakan atau membandingkan dan melakukan pengecekan terhadap kebenaran suatu informasi yang telah diperoleh di lapangan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data kualitatif merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan data dan memilahnya menjadi satu data yang dapat dikelola menjadi suatu data yang nantinya bisa diambil keputusan untuk di informasikan kepada orang lain. Menurut Mohamad Mustari dan M. Taufiq Rahman (2012:69) dalam bukunya yang berjudul ‘‘Pengantar Metode Penelitian’’ menyatakan

bahwa secara umum analisis data kualitatif ini memiliki ciri atau identik dengan sifat-sifat yaitu tertutup, jangka masa yang panjang, dan mendalam.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut;

1. Reduksi data

Reduksi data dapat diartikan sebagai merangkum, memilih hal-hal yang penting atau pokok, dan memfokuskan pada suatu hal yang dapat dikatakan penting saja serta membuang data yang dianggap tidak perlu. Dengan kata lain reduksi data ini harus dilakukan secara terus menerus oleh seorang peneliti untuk menghasilkan tulisan atau catatan penting dari data yang diperoleh dari hasil pemilahan data yang dilakukan, pada proses reduksi data ini peneliti merangkum data-data hasil yang diperoleh dari lapangan yaitu melihat terkait proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen kepala sekolah pada sekolah dasar yang tergabung dalam kelompok V di Kecamatan Grabag.

2. Penyajian Data

Proses yang dilakukan setelah melakukan reduksi data, adalah proses penyajian data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran secara penuh atau secara keseluruhan. Pada tahap ini tugas seorang peneliti adalah mengklasifikasi dan menyajikan data sesuai dengan pokok

permasalahan atau pokok pembahasan yang sedang dikaji. (Sodik, 2015:123).

Dalam penyajian data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menyajikan rangkuman data-data pokok yang dianggap penting yang telah diorganisasikan atau dipilih oleh peneliti berkaitan dengan manajemen kepala sekolah dalam memberdayakan guru di kelompok V Kecamatan Grabag, Kabupaten Magelang untuk kemudian nantinya data tersebut disajikan menjadi sebuah tulisan atau teks yang bersifat naratif.

3. Tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi

Pada tahap proses penarikan kesimpulan dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan kesimpulan dari penyajian data yang sudah dilakukan yang kemudian dilakukan proses tahap akhir yaitu tahap verifikasi yaitu tahap penentuan data akhir. Pada tahap akhir yaitu verifikasi dilakukan agar nantinya semua permasalahan terkait Manajemen Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru di Kelompok V Kecamatan Grabag terjawab sesuai data dan permasalahan yang ada di dalam objek penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang sudah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya dalam tesis ini disimpulkan sebagai berikut;

1. Proses perencanaan manajemen kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi terdiri dari melaksanakan kegiatan rapat, melaksanakan kegiatan *workshop* dan bimtek, melakukan kegiatan pendampingan. Sedangkan proses perencanaan pemberdayaan guru di SDN Pesidi itu sendiri terdiri atas analisis faktor internal dan eksternal, melaksanakan kegiatan pelatihan dan melaksanakan pendampingan. Proses perencanaan pemberdayaan guru baik di SDN Salam maupun SDN Pesidi dilakukan secara bersama-sama melibatkan seluruh *stakeholder* atau komponen yang ada seperti kepala sekolah, guru, komite dan wali murid. Kepala sekolah adalah seorang guru biasa, yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Kepala sekolah memiliki tanggungjawab yang berat, tetapi mulia. Sebagai pejabat, kepala sekolah harus tunduk kepada aturan yang ada. Dalam hal tertentu, kepala sekolah harus juga memiliki kepribadian yang baik, penganut ajaran agama yang baik, berakhlaq mulia dan terbebas dan perbuatan tercela. Kepala sekolah dalam tugasnya harus memahami tentang manajemen. Sekurang-kurangnya dia bisa menyusun perencanaan, mengorganisasikan,



memimpin dan mengendalikan anggota, memberdayakan berbagai sumber organisasi dan melakukan evaluasi dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

2. Proses pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi, dilakukan melalui beberapa proses yaitu sarana dan prasarana, kurikulum dan pemanfaatan tenaga pendidik yang baik, sedangkan SDN Pesidi dilakukan dengan cara; pemberian kepercayaan kepada guru, mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mengadakan kegiatan *In House Training* media pembelajaran. Pelaksanaan dalam memberdayakan guru merupakan salah satu bentuk reformasi di bidang pendidikan yang amanat pelaksanaannya ditegaskan dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan dan atasan langsung dari guru memiliki kewajiban untuk mewujudkan strategi pemberdayaan guru secara efektif. Berkaitan dengan hal ini, secara praktis pertanyaan yang mengemuka adalah bagaimana wujud strategi kepala sekolah dalam pemberdayaan. Dalam konteks inilah perlunya dilakukan penelitian yang bertemakan pemberdayaan guru.
3. Proses pengawasan manajemen kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di SDN Salam dan SDN Pesidi dilakukan dengan cara kegiatan monitoring yang meliputi evaluasi sarana dan prasarana, kurikulum dan pengevaluasian guru kelas dan guru mata pelajaran, sedangkan evaluasi pemberdayaan guru di SDN Pesidi dilakukan dengan cara melakukan

kegiatan monitoring, melakukan kegiatan supervisi dan melakukan langkah tindak lanjut. Peningkatan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia akan terwujud dengan baik apabila didukung secara optimal peranan kepala sekolah dalam pengawasan sekaligus meningkatkan kinerja guru. Sebab kepala sekolah adalah pelaku utama dalam memainkan peranan penting di sekolah.

## **B. Saran**

Beberapa masukan yang sekiranya dapat dijadikan masukan sekolah baik SDN Salam maupun SDN Pesidi, penulis sampaikan berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas antara lain;

1. Baik SDN Salam maupun SDN Pesidi lebih memaksimalkan program rencana yang telah disusun agar proses pemberdayaan guru dapat mendapatkan hasil yang baik tentunya dalam perkembangan peserta didik dan kemajuan mutu sekolah,
2. Dalam pelaksanaan pemberdayaan guru baik di SDN Salam dan SDN Pesidi sekolah melalui kepala sekolah harus terus memberikan dorongan atau motivasi kepada guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab agar nantinya guru dapat menumbuhkan sikap disiplin yang terus menerus dilakukan,
3. Proses komunikasi yang baik antar warga sekolah baik kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru selalu dipertahankan karena dengan

menjalin komunikasi yang baik tentunya akan berdampak baik terhadap proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi dan Syafri, Wirman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Bandung: IPDN PRESS, 2014
- Ananda, Rusydi, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, Medan: CV Widya Pspita, 2017
- Arwildayanto dkk, *Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Jilid I*, Bandung: Widya Padjajaran, 2017
- Badrudin, *Manajemen Peserta didik*, Jakarta: PT. Indeks, 2014
- Chandra Wijaya, dan Rahmat Hidayat, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan islam*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), 2017
- Chandra Wijaya, dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, 2016
- Djafri, Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, 2016
- Dwiyanto, Bambang, Sugeng, “*Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan Kapasitas Dalam Penanggulangan Kemiskinan Melalui PNPM Mandiri Perkotaan*”, Yogyakarta: Jurnal Maksiprener Vol I hlm 40” universitas Proklamasi 45, 2017
- Farikhah, Siti, *Manajemen Lembaga Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015
- Hadiyanti, Puji, *Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Ketrampilan Produktif di PKBM Rawasari*, Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan hlm 92, 2008
- Hendri, Edi, “*Guru Berkualitas : Profesional dan Cerdas Emos*”, *Jurnal Sang Guru Vol 1 No 2 hlm.3*, 2010
- Hidayat, Topik, “*Kompetensi Pegawai Tata usaha Dalam Meningkatkan Tertib Administrasi di SMP Negeri 2 Parigi Kabupaten Pangandaran*”, *Jurnal Ilmiah dan Ilmu Administrasi Negara*, hlm 165, 2019

- Karolina Y.K “*Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru, Januari 2016, Jurnal Pendidikan Agama Katolik ISSN: 2356-2986, hlm 23*” J. Kariwari 2016
- M.Taufiq Rahman dan Mohamad Mustari, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2012
- M.Fadhli dan Muhammad Rifa’i, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013
- Muhibbin, Abdulmuid, *Manajemen Pendidikan*, Batang: CV. Pengging Mangkunegaran, 2013
- Nurilatul Rahmah “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan, Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Konseling ISSN: 2716-4446, hlm 327*” J.EduPsyCouns 2020
- Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: Interlude, 2019
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Banjarmasin: Antasari Press, 2011
- Rena Lestari, Dian Safitri, dan Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2017
- Rifai, Muhammad, *Manajemen Peserta didik (Pengelolaan peserta didik untuk evektifitas pembelajaran)*, Medan: CV. Widya Pspita, 2018
- Rohman, Abd. *Dasar-Dasar Manajemen*, Malang: Intelegensia Media, 2017
- Salim, dan Syahrurn, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Ciptapustaka Media, 2012
- Setyabudi, Indartono, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sandu Siyoto, dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015
- Sulastri, Lilis, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*, Bandung: La Goods Publishing, 2012
- Sufemi, Wahyu, Bagja, *Manajemen Kurikulum*, Bogor: STKIP Mhammadiyah Bogor, 2018

Suwanda, I Made dan Khakiki, Amaliyah, ‘’ Pendapat Guru Tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”*Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan Vol.06 No 3 Jilid II, hlm 309-310,2018*

Wahyudiana, dan Siti Farikhah, Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018

Yusuf, Munir, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Palopo: Kampus IAIN Palopo, 2018