

BAB II

KERANGKA TEORITIS KEPEMIMPINAN KEPALA

SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN

PROFESIONALITAS GURU

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Ada banyak ahli manajemen telah memberikan definisi tentang kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya adalah menginspirasi dan memenangkan komitmen¹. Sri John menulis, Pemimpin yang baik adalah orang yang akan diikuti orang lain dalam keadaan apapun masa baik maupun buruk karena mereka mempercayainya sebagai pribadi, mempercayai kemampuan dan pengetahuannya menyangkut pekerjaan dan mereka tahu mereka berarti baginya².

Menjadi pemimpin dalam bidang apapun cenderung menonjol berdasarkan kemampuan teknis dan keterampilan memecahkan masalah sekolah yang mereka Pimpin. Pemimpin

¹ Syaipul Sagala, Pendekatan dan Model Kepemimpinan (Bandung: Prenadamedia grup 2018). hal 1

² Johanadair, kepemimpinan yang memotivasi (Jakarta PT.SUN). 2010. hal 91

muncul berdasarkan pengetahuan keterampilan dan kompetensinya atau kemahiran dalam peran utama mereka sebagai pemimpin titik dikatakan pemimpin karena satu pekerjaan yang harus diselesaikan diselesaikan dan harus berguna bagi sekolah 2 kekompakan orang yang dipimpinnya menyelesaikan masalah sekolah pemimpin yang berhasil membawa perubahan ke arah yang lebih baik berprestasi dan kompetitif dalam skala besar adalah pemimpin yang memiliki inisiatif kecerdasan keterampilan komitmen integritas dan selalu

Memperhatikan situasi dan faktor anggota yang mempengaruhi sekolah. Lalu menggunakan kekerasannya, mampu memecahkan masalah komet terus-menerus mengembangkan kreativitasnya, menjunjung tinggi nilai-nilai komandan memformulasi solusi yang dibutuhkan untuk memberi tantangan yang bermanfaat bagi sekolahnya, kajian ini membahas mengenai konsep dan makna kepemimpinan kepemimpinan yang efektif kapasitas intelektual kepemimpinan dan kecakapan profesional pemimpin.

Stoghill berpandangan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok orang yang tersekolah dalam menetapkan dan mencapai tujuan. Pandangan Yuki 2010 yang menghimpun Dengan para pakar dan para ahli mengenai arti dan makna kepemimpinan yaitu :

1. Hamphil dan Coons kepemimpinan adalah perilaku individu mengarahkan aktivitas kelompok mencapai sasaran bersama.
2. D.Katz kepemimpinan adalah pengaruh tambahan melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan sekolah secara rutin.
3. Burn kepemimpinan dilaksanakan Ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional politis psikologis dan sumber sumber lainnya untuk membangkitkan melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.
4. Ruch kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang tersekolah untuk mencapai sasaran.
5. Jacobs kepemimpinan proses memberikan tujuan arahan yang berarti ke usaha kolektif menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.
6. E.H.Schein kepemimpinan kemampuan bertindak diluar budaya untuk memulai proses perubahan evolusi agar menjadi lebih adaptif.
7. Drath kepemimpinan proses membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka Paham dan mau melakukannya.
8. Richards kepemimpinan cara mengartikulasikan fisik, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu.
9. Hous kepemimpinan kemampuan individu mempengaruhi memotivasi komandan membuat orang lain mampu

memberikan kontribusinya dan demi efektivitas dan keberhasilan sekolah.

Sebagian besar definisi kepemimpinan menurut Joki menekankan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk kepemimpinan membuat struktur memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau sekolah. Penggunaan pengaruh menurut Yuki menghasilkan komitmen tinggi dari para pengikut sehingga tubuhan kepatuhan melaksanakan tugas dan tanggung jawab setiap anggota sekolah dalam upaya mencapai tujuan bersama maupun tujuan sekolah secara efektif. Jenis pengaruh yang sama dapat memberikan hasil berbeda tergantung pada sifat dan situasi tersebut. Dan hasil kepemimpinan yang sama dapat dicapai dengan metode yang berbeda.

Dari berbagai pandangan para ahli tersebut Yuki mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara manfaat memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan

bersama titik-titik sebagaimana penjelasan oleh Yuki inti dari pemimpin adalah pengaruh titik pandangan yang sama juga disampaikan para pakar ahli manajemen seperti

1. Ordway Tead Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi masyarakat agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan
2. Richard A.Johnson Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain
3. Robert Tananbaum Menyatakan kepemimpinan sebagai saling mempengaruhi antar pribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau tujuan khusus menyatakan kepemimpinan sebagai saling pengaruh antar pribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau tujuan khusus
4. Fred E.Fiedler Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok untuk menetapkan tujuan dan mencapai
5. F.A. Nigra Bahwa Kepemimpinan Adalah mempengaruhi orang lain
6. Martin J. Gannon Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atasan pengaruh perilaku para bawahannya dalam sekolah
7. R.D.Agarwal kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan dan usaha mereka untuk mencapai tujuan

Para pakar manajemen tersebut seperti sudah sepakat bahwa inti dari arti dan makna kepemimpinan adalah proses mempengaruhi mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota atau bawahan untuk mencapai tujuan sekolah. Tidak

terlalu jauh beda dengan pandangan para pakar manajemen dan kepemimpinan tersebut bahwa sebagai pakar pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu titik dari definisi para pakar manajemen dan juga pandangan kan ini dapat disimpulkan proses Kepemimpinan Adalah interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin dan saling mempengaruhi.

Inti kepemimpinan adalah fungsi pemimpin pengikut sistem sosial dan sekolah dan variabel situasional lainnya. Dimana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sekolah dalam sekolah dunia usaha lembaga pendidikan formal Rumah Sakit, sekolah politik sekolah pemerintahan sekolah kemasyarakatan atau keluarga komandan sekolah lainnya. Ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan sekolah maka sedang berlangsung kepemimpinan. Setiap orang melakukan proses kepemimpinan dari waktu ke waktu mengilhami berdedikasi di mana pemimpin

itu mendedikasikan dari apakah aktivitasnya dipusatkan dalam mencapai tujuan sekolah atau fokus pada manajemen semua pekerjaan dilaksanakan sesuai standar kualitas yang ditentukan³.

Arti dan makna kepemimpinan menurut George R.Terry adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Ini menggambarkan hubungan yang ada dan bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas dalam sekolah untuk mencapai yang diinginkan pemimpin pada visi dan misi sekolah. Proses kepemimpinan berupaya merealisasikan fisik sehingga terjadi perubahan pencapaian sekolah titik sejalan dengan pandangan yang sama disampaikan oleh William menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang disekolah suatu kelompok dalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Ada yang memberikan tekanan pada perilaku si pemimpin sementara ahli yang lain memberikan tekanan pada proses

³ Syaipul Sagala, Pendekatan dan model kepemimpinan (Bandung :Prenadamedia Grup, 2018).hal 52

pengarahan, dan ada juga yang memberikan tekanan pada sisi pengaruhnya. Menurut Hamhill & Coon 2010, Sebutkan pemimpin adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Jacobs & Jacques 2011, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Arsama 2013, memberikan definisi bahwa kepemimpinan adalah suatu seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran sekolah yang telah ditetapkan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas aktivitas sebuah kelompok yang disekolah ke arah pencapaian tujuan. sedangkan Yuki (2012). Memberikan definisi yang lebih luas yakni kepemimpinan adalah proses-proses mempengaruhi yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau sekolah, pengsekolahan dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran sasaran tersebut motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran pemeliharaan hubungan kerjasama dan tim work serta perolehan dukungan dan

kerjasama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau sekolah.⁴

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan sekolah Sutisna 1993 merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu sementara Fardi 1908 mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan mempengaruhi motivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati koma, menyuruh lama memerintahkan, melarang, dan bahkan menghukum kalau perlu serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan yaitu adanya pemimpin dan karakter ristik; adanya pengikut; Serta adanya situasi kelompok ke tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi⁵.

⁴ Agus Wijaya.dkk.Kepemimpinan Berkarakter (Surabaya, Brilian Internasional). Hal. 3

⁵ .E.Mulyasa, Manajemen berbasis sekolah, (Bandung: Remaja rosdakarya), hlm. 119

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Pemimpin berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dekat, dan penuh pertimbangan terhadap Peran guru baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku-perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklasifikasi diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

2. Hakekat Kepemimpinan

Di dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat kearah tujuan tertentu. Dengan demikian, pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat pemimpin

dapat memperjuangkan kepentingan anggota dan pemimpin dapat mewujudkan harapan Sebagian besar orang . beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat dirindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota masyarakat.

Performa yang tinggi memang akan tergantung karakteristik kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif dapat juga diterjemahkan dengan keberlangsungan performa yang tinggi dari sekolah yaitu seluruh organ sekolah pada posisi full untuk mencapai tujuan sekolah yang tepat sasaran. Aktivitas kepemimpinan bagian dari kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin dan manajer dalam sekolah. Kegiatannya menggerakkan sekolah sehingga mencapai tujuan ke mata rakyat dan sasaran secara efektif. Peran manajer sebagai pemimpin dapat bermacam-macam antara lain memberi gambaran masa depan Sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih baik memberi perintah ku memberi imbalan, melimpahkan wewenang dan memberikan penghargaan.

Pemimpin juga memberikan kedudukan, memberi tugas rumah bertanggungjawabkan memberi kesempatan mewakili, mengajarkan membujuk meminta saran meminta pendapat rumah meminta pertimbangan memberi kesempatan berperan memenuhi keinginannya, memberikan motivasi kamu membela, menjadi, membimbing membantu memberi petunjuk antarkan ke rumah mengobarkan semangat mengangkat disiplin memberi teladan, mengemukakan gagasan baru yang berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah, memberi arah ke memberi keyakinan agama mendorong kemajuan, menciptakan perubahan menjadi lebih baik memberikan ancaman memberi hukuman dan peran lainnya sebagai pemimpin. mengacu peran kepemimpinan maka keefektifan, kualitas dan integritas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau sekolah yang dipimpinya ditampakkan pada kemampuannya mengelola sekolah secara efektif dan efisien⁶.

Kapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada sekolah . dengan kata lain pemimpin sekolah

⁶ Syaipul sagala, Pendekatan dan model kepemimpinan (Prenadamedia grup 2018). hal 64

melibatkan anggota sekolah untuk mencapai tujuan teknik kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan dan mempengaruhi anggota sekolah sebagai upaya untuk mencapai tujuan sekolah sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain karena tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Sebut mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan atau anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasil lebih bermakna dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan menggerakkan dan mempengaruhi anggota. Inisiatif Pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap Mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan perencanaan tujuan sekolah. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap Mandiri dalam bekerja terutama dalam

pengambilan keputusan untuk kepentingan perencanaan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota atau bawahan dan sumber daya pendukung sekolah. Karena itu jenis sekolah dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seorang sebagai contoh kepemimpinan dalam bidang pendidikan tentunya berbeda dengan Pembina pada sekolah swasta yang lebih berorientasi pada keuntungan.

3. Gaya Dan Jenis Kepimpinan

a. Gaya kepemimpinan

Blake & Mouton menjelaskan pemimpin khususnya manajer dari segi gaya kepemimpinannya, yang merupakan korelasi antara tinggi rendahnya hubungan manusia dan tinggi rendahnya hubungan kerja atau tugas ada 5 gaya kepemimpinan seperti gaya bebas gaya santai gaya po kompromi gaya otoriter gaya demokratis.

Berikut ini penjelasan dari masing-masing gaya kepemimpinan menurut Blake dan Mouton

1. Gaya bebas pemimpin atau manajer yang menggunakan gaya bebas sangat kurang perhatiannya terhadap hubungan dengan karyawan atau setiap titik di samping itu ia juga kurang yang berorientasi terhadap pemberian tugas detik Semuanya serba bebas semuanya terserah karyawan atau tetap.
2. Gaya santai pemimpin atau manajer yang menggunakan gaya santai kurang memperhatikan orientasi tugas namun sangat tinggi perhatiannya dalam hubungan dengan bawahan atau staf.
3. Gaya kompromi pemimpin atau manajer yang menggunakan gaya kompromi atau gaya memilih Jalan Tengah titik ia memberi perhatian secukupnya terhadap hubungan dengan bawahan atau staf maupun orientasi tugas pemimpin tipe ini suka melakukan negosiasi menuju hasil akhir berupa kompromi terhadap bawahannya untuk menyelesaikan suatu masalah.
4. Gaya otoriter pemimpin atau manajer yang menggunakan gaya otoriter suka memerintah bawahannya untuk mencapai target tertentu Namun kurang memberikan perhatian terhadap hubungan dengan bawahan atau staf
5. Gaya demokrasi pemimpin atau manajer yang menggunakan gaya demokratis memberi perhatian yang tinggi baik terhadap hubungan dengan setaf dan bawahan maupun dalam orientasi tugas berbagai kepemimpinan juga dapat dijelaskan dalam kegiatan dengan luar otonomi yang diberikan kepada para bawahan

Pemimpin atau manajer menerapkan gaya bebas bila pemimpin memberikan otonomi yang seluas-luasnya kepada para bawahan rumah khususnya dalam proses pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas pemimpin memang bawahannya sebagai orang yang pandai kok bertanggung jawab gua mah rajin

disiplin rumah sehingga dipercaya sepenuhnya dalam mengambil keputusan titik gaya kepemimpinan juga dapat dijelaskan dari 5 pola dasar yang dapat diterapkan seorang pemimpin atau manajer dalam berhubungan dengan para bawahannya. Menurut matindas dalam panduan dan materi OPEC perguruan tinggi se-jawa Timur ada 5 pola dasar yang dapat diterapkan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain

Pola pertama pemimpin atau manajer menganggap bawahannya adalah pembantu Untuk menyelesaikan pekerjaan atau kepentingannya. Dalam kondisi seperti ini pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan otoriter atau gaya komandan. Disebut gaya komandan karena gaya ini banyak di jumpa ya pada Sekolah militer atau Kepolisian.

Pola kedua pemimpin atau manajer menganggap bahwa dirinya adalah pembantu bagi orang-orang yang dipimpin untuk mencapai kepentingan orang-orang yang dipimpinnya itu titik dalam kondisi demikian, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan pelayan. Para pemimpin agama baik itu Kyai

Pastur pendeta Romo,,Umumnya menerapkan Gaya kepemimpinan pelayan saat umatnya membutuhkan bantuannya. Pola ketiga pemimpin atau manajer menganggap bahwa dirinya dan para bawahannya adalah pribadi yang berdiri sendiri yang tidak saling bergantung satu terhadap lainnya. Pemimpin tidak suka mengatur para bawahannya. Para bawahannya diberi kebebasan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Dalam kondisi yang demikian itu pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan seniman atau gaya bebas

Pola keempat, pemimpin atau manajer menganggap bahwa dirinya dan para bawahannya bersama-sama harus memikirkan kepentingan pihak lain. Wujud dari upaya memikirkan kepentingan pihak lain tersebut seringkali berupa langkah-langkah prosedural yang berbelit-belit, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan birokrat.

Pola kelima, pemimpin atau manajer menganggap bahwa dirinya dan para bawahannya adalah mitra kerja yang saling memiliki kepentingan dan saling tergantung satu sama lainnya. Bila pemimpin atau manajer hendak memutuskan suatu hal

sangat penting atau mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan sekolah, Pemimpin terlebih dahulu meminta pendapat para bawahannya. Dalam kondisi demikian pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis⁷.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya menurut Thoha 1995 gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat dalam hal itu. Sama selaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok pembentuk gaya kepemimpinan . Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan oleh gaya kepemimpinan sedikitnya

⁷ Agus Wijaya.dkk.Kepemimpinan Berkarakter (Surabaya, Brilian Internasional). Hal. 9

dapat dikaji dari tiga pendekatan utama yaitu pendekatan sifat perilaku dan situasional⁸

b. Jenis kepemimpinan

1. Pemimpin bawaan

Pemimpin bawaan adalah orang yang dengan kemampuan yang ada pada dirinya dalam bentuk intuisi, bakat, keterampilan dan kepribadian menciptakan kerjasama guna mencapai tujuan. Kemampuan-kemampuan tersebut merupakan faktor bawaan dari orang tuanya atau leluhurnya. Contoh Megawati Soekarno memiliki bakat kepemimpinan yang menonjol karena sifat atau karakter kepemimpinan Bung Karno proklamator Republik Indonesia. Menurut Megawati

2. Pemimpin yang dididik Atau dilatih

Sebagian besar pemimpin di dunia ini Baik pemimpin negara maupun pemimpin sekolah sekolah besar adalah hasil pendidikan atau pelatihan. Pemimpin seperti itu disebut pemimpin yang dididik atau dilatih contohnya Susilo Bambang Yudhoyono SBY menjadi presiden Republik Indonesia karena

⁸ .E.Mulyasa, Manajemen berbasis sekolah, (Bandung: Remaja rosdakarya), hlm. 42

hasil didikan di Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dilanjutkan penelitian militer di Amerika Serikat serta pendidikan Akademi strata 3 di Institut Pertanian Bogor.

3. Pemimpin manajemen

Pemimpin manajemen adalah seseorang yang ditunjuk berdasarkan peraturan dalam sekolah atau sekolah yang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasi, menggerakkan dan mengawasi pelaksanaan tugas sekolah atau sekolah⁹

4. Manajemen Kepemimpinan Pendidikan

Keberhasilan sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola tenaga kependidikan yang terjadi di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi

⁹ Agus Wijaya.dkk.Kepemimpinan Berkarakter (Surabaya, Brillian Internasional). Hal. 5

yang menyenangkan . sehubungan dengan itu fungsi personalia yang harus dilaksanakan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personel guna mencapai tujuan sistem membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku memaksimalkan perkembangan karir karir tenaga kependidikan serta menyelaraskan menyelaraskan tujuan individu dan sekolah manajemen tenaga kependidikan dalam kurung guru mencakup 1.Perencanaan Pegawai, 2. Penga dan Pegawai, 3. Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4 promosi dan mutasi 5 pemberhentian pegawai 6.pengawasan 7.penilaian pegawai. semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar Apa yang diharapkan tercapai banyak tersedia tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar dan berkualitas

B. Kepala Sekolah Yang Kopenten

1. Pengertian Kompetensi Kepala Sekolah

Pengertian kompetensi kepala sekolah istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris kompetensi yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. seseorang dinyatakan competent di

bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian Selaras dengan bidangnya. kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Sahertian (1992) kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan Dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan.

Dengan demikian kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompetensi atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan koma pemanfaatan dan peningkatan potensi potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

2. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia

nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah dijabarkan dalam tabel berikut¹⁰:

DIMENSI KOPETENSI	KOPETENSI
1. Keperibadian	1.1 Berakhlak mulia mengembangkan budaya dan teradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/Madrasah. 1.2 Memiliki integritas kepoeribadian sebagai pemimpin. 1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri. 1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas fokok dan fungsi 1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebgai kepala sekolah/madrasah. 1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebgai pemimpin pendidikan
2. Manajerial	2.1 Menyusun Perencanaan sekolah/Madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. 2.2 Mengembangkan organisassi sekolah/Madrasah sesuai dengan kebutuhan. 2.3 Dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/Madrassah secara optimal. 2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/Madrassah menuju sekolah pembelajar yang efektif 2.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah/Madrasah yang kondusif dan inofatif bagi pembelajar peserta didiki. 2.6 Mengelola guru dan stap dalam rangka pendaya gunaan sumber daya manusia secara optimal. 2.7 mengelola sarana dan prasarana sekolah/Madrasah dalam rangka pendaya gunan

¹⁰ Wahyuni, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung:Alfabeta 2019), hal. 29

	secara optimal
	2.8 Mengelola hubungan sekolah/Madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/Madrasah
	2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
	2.10 Mengelola pengembangan kurikulum sesuai dengan arah dan pendidikan nasional
	2.11 Mengelola keuangan sekolah/Madrasah sesuai dengan prinsip keuangan yang akuntabel, tersparan, dan efisien
	2.12 Mengelola ketaat usaha Sekolah/Madrasah dalam mendukung Pencapaian tujuan Sekolah/Madrasah.
	2.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
	2.14 Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
	2.15 memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah atau madrasah
	2.16 melakukan Monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah atau Madrasah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya
3. Kewirausahaan	3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah atau madrasah
	3.2 bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah atau madrasah
	3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah atau madrasah
	3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi

	sekolah madrasah
	3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah atau Madrasah sebagai sumber belajar peserta didik
4. Supervisi	4.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru
	4.2 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
	4.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalitas guru
5. Sosial	5.1 Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah atau madrasah
	5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
	5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

Kompetensi kepala sekolah sebagaimana yang dipersyaratkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah belum cukup untuk menjamin keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. karena itu perlu ditambah dengan kompetensi kompetensi yang lain yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kepala sekolah.

Kepala sekolah membantu melakukan kegiatan yang bersifat teknis untuk mendukung kelancaran program program

sekolah yang sebagian tugas telah dilimpahkan pada guru atau petugas administrasi sekolah. Kompetensi keterampilan yang diperlukan kepala sekolah selain yang dikemukakan diatas menurut Sutisna 1989 meliputi, *skill in leadership*, *skill in human realtionsip*, *skill in group process*, *skill in personal administration*, dan *skill in evalution*.

Ketrampilan dalam kepemimpinan (*skill in leadership*) yaitu kepala sekolah dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan-kegiatan A. meningkatkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah B. menciptakan iklim kerja yang kondusif C. menjaga sikap sebagai tanggungjawab dan mengikutsertakan guru-guru untuk membuat keputusan dan mendorong kreativitas anggota dan memberikan kesempatan guru untuk tampil.

Keterampilan hubungan insani (*skill in human realtionsip*) mampu menjalin kerjasama dengan seluruh personal sekolah Persijap melayani bawahan menghargai perbedaan pendapat dan bersikap ramah.

Keterampilan dalam proses kelompok (*skill in group process*) terlibat dalam proses kerjasama sekelompok dengan demikian kepala sekolah mengetahui kelebihan dan kekurangan bawahan dalam bekerja . dalam proses kerja kelompok dapat menumbuhkan Sikap saling percaya dan saling membantu antara pimpinan dan anggota. Kepala bersikap arif dan bijaksana dalam menghadapi pertentangan yang muncul dalam kelompok. Selama berlangsungnya proses kelompok-kelompok kepala Soekarno memimpin diskusi kelompok rapat dan pertemuan pertemuan dengan masyarakat.

Keterampilan dalam mengelola personal (*skill in personal administration*) Kepala sekolah dalam menempatkan personil pada suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki . karena itu kepala sekolah harus selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan tanggungan terutama perubahan situasi pekerjaan.

Keterampilan dalam penilaian (*skill in evaluation*) untuk mengetahui pencapaian suatu pelaksanaan pekerjaan melalui langkah-langkah

1. menempatkan standar pekerjaan
2. membandingkan hasil kerja aktual dengan standar yang ditetapkan
3. mengadakan koreksi bila diperlukan¹¹

(Mulyasa, 2004) Daftar ataupun rincian tugas kepala sekolah termasuk peran dan fungsi yang dijalankan dapat menjadi dasar bagi penentuan kepala sekolah meliputi (a) merumuskan visi (B) merencanakan program (C) komunikasi dan kerjasama (d) hubungan masyarakat (e) mengelola sumber daya sekolah (F) pengambilan keputusan (G) mengelola konflik

A. kompetensi merumuskan visi

Visi sekolah diperlukan untuk membimbing dan mengarahkan perencanaan tujuan sekolah . bahwa puisi sebagai sebuah cetak biru dari keadaan yang diharapkan suatu image mengenai kondisi yang diinginkan, sasaran sasaran yang jauh, dan juga merupakan sebuah agendaDemikian pula menurut Nano 1992 berpendapat bahwa visi adalah masa depan yang realistis

¹¹ Wahyuni, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung:Alfabeta 2019), hal. 34

dapat dipercaya, dan menarik bagi sekolah. Visi merupakan pernyataan tujuan sekolah; sebuah masa depan sekolah yang lebih baik, lebih berhasil, karena itu visi merupakan kunci energi manusia kunci atribut pemimpin dan pembuat kebijakan. Karena itu untuk mencapai tujuan pendidikan, pemimpin pendidik pada suatu pendidikan harus mempunyai visi yang kuat

Perumusan visi merupakan tugas pemimpin pada tingkat atas. Jika pada satuan pendidikan maka kepala sekolah berkewajiban merumuskan visi sekolah. Dalam perumusan visi, kepala sekolah harus memahami elemen visi kepemimpinan dan manajemen sekolah. Dalam konteks pendidikan, pengembangan visi merupakan tugas utama pemimpin sekolah sebagai salah satu aspek Central kepemimpinan pendidikan. pemimpin pendidikan adalah elemen esensial untuk menjadikan sekolah sebagai tempat berlangsungnya belajar. karena itu hendaknya dijadikan atribut utama bagi pembuat kebijakan pendidikan mengingat tanggung jawab dalam mengembangkan mengkomunikasikan dan menerapkan kebijakan guna merespon secara tepat berbagai permasalahan dan tujuan yang Muncul.

C.Kompetensi Merencanakan Program

Agar kegiatan sekolah dapat berjalan lancar dan mencapai sasaran yang ditetapkan maka program sekolah harus disusun secara benar dengan mempertimbangkan kondisi waktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang dibuat akan dilaksanakan (Handoko,1992). Demikian pula (Sutisna: 1993 mengartikan perencanaan adalah proses mempersiapkan seperangkat putusan bagi perbuatan di masa depan Aspek penting perencanaan adalah pembuatan keputusan dan pemilihan kegiatan untuk memecahkan suatu masalah tertentu dan keputusan-keputusan harus dibuat pada berbagai tahap dalam proses perencanaan

Kompetensi kepala sekolah dalam merencanakan program meliputi kemampuan dalam menetapkan tujuan-tujuan sekolah yang didasarkan pada kebutuhan kebutuhan pendidikan dan masyarakat menentukan keadaan pendidikan yang saat ini pada suatu masyarakat tertentu merumuskan program khusus tentang tujuan-tujuan bagi sekolah dan menetapkan rangkaian tindakan

yang perlu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan rencana menjadi tindakan secara rutin mengadakan penilaian terhadap pencapaian program dan merencanakan kembali jika hasil penilaian masyarakat bahwa standar yang diinginkan belum tercapai.

D. Kompetensi membangun komunikasi

Dalam kegiatan pelaksanaan, kepala sekolah perlu mengembangkan komunikasi dua arah secara sehat dengan guru guru dan karyawan. Komunikasi intern yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan serta memecahkan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama menurut (Mulyasa 2004). Apabila dalam suatu sekolah terjadi komunikasi yang kurang harmonis, acuh tak acuh suatu satu dengan yang lain, sulit untuk mencapai kesepakatan dan solusi mengenai berbagai masalah, karena setiap personal mencari alternatif pemecahan masalah sendiri-sendiri . karena itu kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk membina komunikasi intern dengan sebaik-baiknya agar para guru dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah

Upaya membina komunikasi tidak sekedar untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi guru dan karyawan, tetapi yang lebih penting adalah setiap personal sekolah dapat bekerja dengan tenang mengerjakan tugas dengan penuh kesadaran dan termotivasi untuk berprestasi . dengan terciptanya komunikasi yang baik, maka guru karyawan, dan kepala sekolah terlibat dalam program sekolah mengingat peranan komunikasi sangat penting untuk mengkoordinasikan sumber daya sekolah dan penyampaian pesan program ataupun kebijakan sekolah, maka kepala sekolah perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut. 1. memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapat sehingga tercipta komunikasi dua arah 2 berperan sebagai pengarah, pengatur pembicaraan perantara dan pengambilan kesimpulan, 3 bersikap terbuka tidak memaksakan kehendak dan menciptakan suasana demokratis dan persahabatan 4 mengembangkan kebiasaan diskusi secara terbuka melatih guru agar menghargai pendapat orang lain secara objektif 5 memberi kesempatan kepada guru agar berani mengambil keputusan yang terbaik dalam pelaksanaan tugas.

E. Kopetensi Hubungan Masyarakat Dan Kerjasama

Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan paradigma baru dalam manajemen pendidikan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasaan dalam mengelola sumberdaya sekolah, dan penyederhanaan birokrasi. Usaha peningkatan mutu dapat dilakukan dengan cara pemberdayaan partisipasi orang tua terhadap sekolah fleksibilitas pengelolaan sekolah, peningkatan profesionalisme guru. Peningkatan pemerataan diperoleh melalui peningkatan partisipasi masyarakat yang mampu dalam mendukung program sekolah sehingga dapat meningkatkan jumlah dalam kurung enrollment peserta didik. Dikemukakan oleh Tilaar (2002) bahwa otonomi pendidikan berarti pula demokratisasi sistem pendidikan dengan mengembalikan hak dan kewajiban masyarakat untuk mengurus pendidikannya. Mengingat peranan masyarakat sangat penting dalam menyukseskan program pendidikan maka kepala sekolah harus mampu menjalin kerjasama dengan orang tua, ataupun masyarakat guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan mengingat peranan masyarakat sangat

penting dalam menyukseskan program pendidikan maka kepala sekolah harus mampu menjalin kerjasama dengan orang tua, ataupun masyarakat guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan

Mulyasa (2004) menjelaskan bahwa sekolah dan masyarakat mempunyai hubungan timbal balik dan saling membutuhkan sekolah memerlukan partisipasi masyarakat guna mendukung penyelenggaraan Operasional Sekolah termasuk usaha-usaha peningkatan kualitas pendidikan. Sebaliknya sekolah harus mengetahui secara jelas harapan untuk Tan, dan kebutuhan masyarakat dan berusaha untuk memenuhinya. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat sekolah berkewajiban untuk memberikan penjelasan kepada masyarakat luas tentang tujuan dan program program sekolah sebagai wujud akuntabilitas lembaga pendidikan.

Kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan penjelasan kepada masyarakat luas tentang tujuan dan program program sekolah sebagai wujud akuntabilitas lembaga pendidikan . selanjutnya perlukan dukungan masyarakat melalui gagasan yang dapat melipatgandakan partisipasi . karena itu kepala

sekolah melalui bidang humas dan kerjasama perlu menggalang sumber daya masyarakat untuk membangun lembaga independen untuk menampung masukan dan sumber dana masyarakat yang diperlukan untuk penyusunan, pelayanan dan pembiayaan program sekolah untuk melibatkan masyarakat, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pertemuan pertemuan atau rapat rapat dengan anggota masyarakat. Pertemuan berkaitan dengan penyusunan program sekolah, evaluasi program yang telah dilaksanakan maupun dalam rangka pertanggungjawaban komite sekolah.

F. Kopetensi Mengelola Sumber daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan keefektifan sekolah sekolah. Dikemukakan oleh Sutopo dalam kurung 2000. 113 bahwa *system resource model of organization effectiveness sekolah* dikatakan efektif jika sekolah itu mampu mengambil keuntungan dari situasi lingkungan dan mendayagunakan sumber-sumber agar bermanfaat. Dengan demikian, keberhasilan suatu sekolah terletak pada kemampuan pimpinan pengelola semua sumber daya yang tersedia termasuk

pemberdayaan masyarakat di sekitarnya. untuk penyediaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam kurung SDM secara efektif dan efisien tugas pertama kepala sekolah melakukan analisis jabatan dalam konteks rencana atau tujuan jangka panjang dalam kurung visi. Sebagaimana dikemukakan oleh megginson Franklin, dan dan byrd 1995. Bahwa proses analisis jabatan akan menghasilkan dua hal yaitu satu pengembangan detesis jabatan yang melalui identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, tugas dan tanggung jawab 2 pengembangan spesifikasi jabatan meliputi identifikasi keterampilan pengetahuan kemampuan dan karakteristik personal yang di syaratkan atau dibutuhkan dalam melaksanakan jabatan.

Perumusan visi dengan melibatkan seluruh komponen sekolah akan mempengaruhi sikap guru staf administrasi orang dua, dan petugas sekolah lainnya. Rasa kebersamaan yang dibangun oleh kepala sekolah dapat menumbuhkan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap Visi dan tujuan sekolah sebagai tujuan bersama. Dalam praktek, tidak semua komponen sekolah memiliki persepsi yang sama terhadap masa depan sekolah yang dicita-citakan jika ada sebagian komponen sekolah yang memiliki

persepsi yang berbeda maka kepala sekolah dapat berperan sebagai responder . peran responder penting dilakukan untuk menjelaskan tujuan yang belum dimengerti atau mengambil keputusan berdasarkan input yang diterima. Keputusan yang didasarkan pada pertimbangan matang akan memuaskan semua pihak sehingga program sekolah mendapat dukungan banyak pihak.

Peran sebagai fasilitator dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan . sebagai fasilitator, kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif. Keputusan-keputusan tentang pengelolaan sumberdaya sekolah yang efektif memerlukan antara kepala sekolah dengan komponen sekolah lainnya, 1990 lebih lanjut dikemukakan oleh Rossa bahwa pengambilan keputusan Berdasarkan kesepakatan terhadap makna dan hasil akhir tersebut tergolong model keputusan kalkulatif rasional model

G. Pengambilan Keputusan

Dalam aktivitas kerja kepala sekolah sering dihadapkan pada berbagai persoalan yang mengharuskan sekolah mengambil

suatu keputusan untuk menghindari ketidakpastian dalam melaksanakan tugas memutuskan merupakan proses memilih tindakan tertentu antara sejumlah tindakan alternatif Tindakan yang dipilih tentunya memperhatikan semua faktor yang relevan sehingga keputusan yang dihasilkan dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap suatu masalah yang dihadapi lebih lanjut pendekatan yang sistematis dimaksud menyangkut pengetahuan tentang hakekat suatu masalah yang dihadapi pengumpulan fakta dan data yang relevan dengan masalah, analisa masalah mencari alternatif pemecahan menganalisa setiap alternatif sehingga ditemukan alternatif yang paling rasional dan penilaian hasil yang dicapai sebagai akibat keputusan yang diambil. dengan demikian keputusan yang dibuat dengan memperhatikan semua fakta-fakta yang relevan akan lebih baik daripada putusan yang dibuat atas dasar dugaan atau kecenderungan pribadi yang bersifat spekulasi

Untuk menghindari ketidakpastian dan tindakan yang bersifat spekulasi, suatu keputusan dibuat melalui pertimbangan

dan proses yang benar secara umum kegiatan pengambilan keputusan meliputi 1 Identifikasi dan perumusan hakikat masalah yang dihadapi 2 pencarian dan pengumpulan informasi yang ada kaitannya dengan masalah yang dihadapi 3 pencarian dan penemuan berbagai alternatif yang mungkin ditetapkan ditemukan an-nasr lanjutnya melakukan analisa analisis secara matang untuk melihat kekuatan kekuatan dan kelemahannya, 4 menentukan pilihan atas alternatif terbaik, lima pelaksanaan daripada pilihan yang dibuat 6 penilaian terhadap hasil yang dicapai termasuk masalah baru yang mungkin timbul sebagai akibat pemilihan yang telah dilakukan secara khusus mcsm dalam Sutisna 1093 menawarkan model proses pengambilan keputusan dalam sekolah formal sebagaimana gambar berikut.

H. Kopetensi mengelola konflik

1.Hakekat Konflik

Keberadaan konflik dalam suatu sekolah tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakan konflik sering muncul dan terjadi pada setiap sekolah. Konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu

mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif mempertajam gagasan bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman pertentangan kepentingan diantara anggota sekolah atau dalam komunitas masyarakat merupakan suatu kewajaran . dalam kehidupan yang dinamis antar individu dan antar komunitas baik dalam sekolah maupun di masyarakat yang majemuk majemuk konflik selalu terjadi manakala saling berbenturan kepentingan konflik didefinisikan sebagai suatu proses identifikasi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka suatu sekolah yang sedang mengalami konflik dalam aktivitas yang menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut 1 terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok 2 terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program sekolah 3 terdapat pertentangan normal dan nilai-nilai maupun kelompok 4 adanya sikap dan perilaku saling meniadakan menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan

sumber daya sekolah yang terbatas 5 adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas inisiatif atau gagasan baru dalam mencapai tujuan sekolah¹².

2. Pandangam terhadap konflik

Secara umum terdapat dua pandangan atau persepsi tentang konflik yaitu pandangan tradisional dan pandangan masa kini yang disebut pandangan kontemporer. Para pimpinan yang mempunyai pandangan lama sangat kontra terhadap konflik sedangkan pimpinan yang mempunyai pandangan baru sangat antusias terhadap keberadaan konflik dalam sekolah peristiwa yang negatif dan berusaha untuk meniadakan konflik sedangkan pandangan baru menganggap konflik tidak dapat dihindarkan, karena kinerja sekolah yang optimal memerlukan konflik. Pandangan tradisional setiap konflik berdampak negatif terhadap keefektifan sekolah dan tugas pimpinan mencegah timbulnya konflik dan adanya muncul meniadakan konflik

Pimpinan yang mempunyai pandangan konvensional dan ingin mempertahankan kekuasaan dengan cara menekan bawahan

¹² Andang, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2014), hal.19

menganggap perbedaan pendapat, dan pertentangan akan mengganggu mengganggu keutuhan sekolah dan menghambat pencapaian tujuan . perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya kesalahan dalam melaksanakan program-program yang digariskan sekolah. Sedangkan pimpinan yang yang berpandangan modern menyikapi konflik realistik. Timbulnya persaingan dan perbedaan pendapat antar individu atau kelompok sebagai bentuk dinamika sekolah tanpa konflik berarti sekolah tidak mengalami perubahan anggota sekolah saling bertoleransi terhadap kesalahan sehingga masalah masalah yang penting luput dari perhatian¹³.

Menurut Rustandi ada tiga macam kemampuan atau keahlian dasar yang harus dimiliki pemimpin atau manajer yaitu keahlian teknis, Keahlian konseptual, Dan keahlian kemanusiaan. Kualitas dan tingkat kecakapan kepemimpinan yang diperlukan oleh setiap pemimpin atau manajer tidak sama tergantung pada jenjang kepemimpinan

¹³ Dr.Wahyuni, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung:Alfabeta 2019), hal. 47

1. Keahlian teknis (technical skill)

Keahlian teknis berhubungan dengan kegiatan tertentu khususnya menyangkut metode, proses, prosedur atau teknik. Keahlian ini meliputi antara lain 1 keahlian tentang prosedur 2 kemampuan penulisan laporan, dan 3 kemampuan komunikasi lisan atau menyampaikan gagasan secara lisan. Jenis keahlian ini lebih banyak dikuasai oleh manajer tingkat bawah misalnya manajer administrasi supervisor kepala gudang koordinator produksi Komandan Satpam dan lain-lain.

2. Keahlian Konseptual (conceptual skill)

Keahlian konseptual berhubungan dengan kemampuan untuk melihat masalah dan permasalahannya secara keseluruhan titik kemampuan ini meliputi antara lain 1 pengetahuan umum 2 daya Nalar 3 kemampuan berpikir kreatif dan 4 kemampuan mengambil keputusan. Jenis keahlian ini lebih banyak dikuasai oleh manajer tingkat menengah ke atas Misalnya marketing Manager Finance Manager direktur pengembangan sumber daya manusia dan presiden direktur

3. Keahlian Kemanusiaan (human skill)

Keahlian kemanusiaan berhubungan dengan kemampuan bekerja secara efektif dalam mempengaruhi dan mengajak anak buahnya untuk bekerja sama dengannya serta kemampuan berhubungan secara efektif dengan sekolah atau sekolah dan orang-orang yang berpengaruh di luar sekolah yang. Keahlian ini meliputi antara lain 1 kemampuan bekerjasama 2 kemampuan memotivasi atau memberdayakan staf tiga kemampuan konsultasi dan memberikan konseling kepada anak buah titik jenis galian ini lebih banyak dikuasai oleh manajer tingkat menengah ke atas¹⁴.

4. Kapasitas intelektual pemimpin

Kapasitas seringkali diartikan sebagai kemampuan individu sekolah atau sistem dalam menjalankan fungsi kepemimpinan untuk mencapai tujuan titik kemampuan ini menggambarkan dimilikinya skill oleh pemimpin untuk memahami secara mendetail sistem pengelolaan sekolah yang dipimpin titik dengan skill yang dimiliki kamu apa Mimpi itu

¹⁴ Agus Wijaya.dkk.Kepemimpinan Berkarakter (Surabaya, Brillian Internasional). Hal. 13

benar-benar menguasai titik kelemahan sekolah dan memiliki keterampilan menggunakan strategi dan seni untuk mengatasinya. Kapasitas Pemimpin juga bermakna Tingkat kemampuan yang baik mengatasi berbagai masalah sekolah yang mempengaruhi Efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang tepat sasaran. Dan ini kepemimpinan didukung pengetahuan kemampuan keterampilan teknis dan kemampuan sosial pemimpin amatlah diperlukan dalam menyelesaikan berbagai masalah sekolahnya untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya meraih kesuksesan yang gemilang titik pemimpin pada pemerintahan, dunia bisnis, perguruan tinggi, Rumah Sakit kemarin kondisi militer dan sekolah kemasyarakatan semuanya akan mengambil kebijakan yang mengacu pada regulasi sebagai pedoman sekolah masing-masing. Kapasitas pemimpin dalam menguasai regulasi yang diacu sekolahnya menjadi amat penting untuk memastikan semuanya digerakkan mengarah pada tujuan yang telah ditentukan.

Hal ini untuk memastikan bahwa semua kebijakan dan keputusan yang diambil sesuai dengan regulasi yang berlaku, namun secara fleksibel dapat menggunakan strategi manajemen dalam mencapai tujuan sekolah titik Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa pengembangan kapasitas menjadi sebuah proses peningkatan kemampuan satu individu mengacu pada orang per orang yang bekerja di ruang kantor untuk kerja di daerah dan di pusat. Usaha pengembangan kapasitas berfokus pada pengembangan keterampilan dan kualifikasi pengetahuan, sikap, tiga, dan motivasi kerja mereka Dua sekolah mengacu pada sekolah yang memberikan dukungan dan panduan tingkat unit sekolah, daerah maupun nasional untuk tingkat pemegang saham maupun tingkat direksi bagi sekolah.

Adapun kapasitas intelektual seseorang pemimpin tampak pada kemampuannya 1 menciptakan membangun visi yang bisa sebarkan 2 melihat setiap situasi yang menentang sebagai sebuah kasus yang unik dan memiliki potensi yang sama dengan situasi sebelumnya 3 menyajikan dan mencari solusi kreatif dan efektif

dari situasi situasi yang sulit dan rumit 4 imajinatif fleksibel dan dapat berpikir cepat mengambil keputusan pada situasi kritis lima dapat mengetahui sebab dari suatu masalah dan mengantisipasinya pada kesulitan mendatang 6 mampu merefleksikan penampilannya dan belajar dari kesalahan serta siap melakukan perbaikan 7 dapat berpikir secara menyeluruh dan dan bisa menyajikan solusi alternatif pada berbagai masalah 8 dapat menganalisis isu dan rancangan yang rumit dan menerapkan Respon yang memadai dan 9 memahami konteks yang lebih luas pada unit usaha kantor berjalan atau beroperasi.

Pada tingkatan sistem ini terutama berbagai kebijakan dan regulasi yang dibuat di tingkat nasional, juga termasuk kebijakan di tingkat provinsi dan Kabupaten atau kota. Hal yang sama dalam sekolah sekolah Pemimpin Menentukan kebijakan dan regulasi yang dibuat tingkat pemegang saham direksi, maupun manajemen di bawahnya. Kapasitas intelektual pemimpin akan efektif jika diarahkan untuk memberikan kepuasan pada pelanggan titik dari pandangan tersebut dimaknai bahwa

kapasitas adalah kemampuan individu sekolah atau sistem mengembangkan keterampilan, kualifikasi, pengetahuan sikap etika dan motivasi kerja menjalankan fungsi kepemimpinan mencapai tujuan titik mengacu pada studi dan pandangan para pakar dan praktisi tersebut Maka kapasitas intelektual pemimpin adalah kemampuannya menciptakan dan membangun visi menemukan solusi kreatif dan efektif dari situasi situasi yang sulit dan rumit berfikir secara menyeluruh dan cepat mengambil keputusan pada situasi kritis. Semua kegiatan sekolah yang memuaskan anggota dan masyarakat terjadi karena dipimpin oleh pemimpin yang memiliki kapasitas yang cukup. Mampu menyelesaikan masalah kepemimpinannya maupun masalah sekolah yang pemimpin sesuai kebutuhan anggota maupun kebutuhan sekolah Pemimpin yang memiliki kapasitas cukup baik tentu mampu menyajikan dan mencari solusi kreatif dan efektif dari situasi situasi sulit dan rumit menggunakan strategi yang tepat mengatasinya dalam memperoleh hasil baik dan berkualitas sebagaimana dibuat dan sekolah pemimpin yang baik

dan berkualitas sebagaimana dibutuhkan sekolah Pemimpin yang memiliki kapasitas cukup cerdas dan bekerja secara profesional tentu saja mampu menerima perubahan mempunyai ciri bermoral visioner hijab dan luas melakukan perubahan yang lebih baik memotivasi, membangun tim work yang Solid Omah cepat mencapai tujuan sesuai visi dan misi sekolah¹⁵.

5. Kecakapan Profesional Pemimpin

Pemimpin yang profesional tentu saja memiliki suatu pribadi yang menarik memiliki kemampuan dan memiliki berbagai keterampilan yang diperlukan, sehingga mampu mengendalikan kinerja dan menggerakkan organ yang sesuai kebutuhan titik pemimpin Profesional adalah seorang yang memiliki pribadi dan kecakapan atau keahlian tertentu dalam satu atau beberapa bidang yang dibutuhkan sekolah. Kecakapan dan keahlian yg diperlukan agar pemimpin itu dapat mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu dalam sekolah demi pencapaian satu atau beberapa tujuan

¹⁵ Syaipul sagala, Pendekatan dan model kepemimpinan (Prenadamedia grup 2018). hal 72

sekolah yang dipimpinnya. Pemimpin yang demikian ini dapat disebut mempunyai kecakapan profesional yang dapat menempatkan diri Kapan ia bertindak sebagai teman, sebagai saudara, dan sebagai pengambil kebijakan titik pemimpin yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, Ini merupakan ciri kepemimpinan profesional.

Bertindak sebagai teman, sebagai saudara komandan sebagai pengambil kebijakan titik pemimpin lah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, Ini merupakan ciri kepemimpinan profesional. Artinya proses pemimpin dalam suatu sekolah adalah suatu posisiTerpenting dan menentukan arah sekolah dan bekerja semata-mata untuk kepentingan sekolah titik artinya pemimpin yang baik memiliki kemampuan profesional dan memiliki kapasitas yang cukup tinggi.

Hal ini tentu saja dapat dan mampu menerapkan suatu model kepemimpinan yang tepat dalam setiap situasi yang dialami sekolah.Jumlah penelitian telah dilakukan atas dasar

premis bahwa kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh situasi, timbulnya pemimpin dan situasi di mana pemimpin melaksanakan fungsinya. Setiap Sekolah mempunyai situasi dan kondisi berbeda antara satu sekolah dan sekolah lainnya. Makanya diperlukan kepemimpinan situasional dan profesional yang mampu beradaptasi dengan sekolah dimana ia memimpin. Pemimpin profesional menggerakkan roda sekolah dapat berjalan sesuai aturan dan sistem yang berlaku, memberdayakan seluruh potensi sekolah untuk kepentingan pencapaian tujuan sekolah tidak dalam memberdayakan seluruh potensi sekolah tetap Menghargai harkat dan martabat manusia.

Di samping kecakapan berkomunikasi yang baik dan komunikatif, kecakapan menggerakkan sekolah orang-orang dalam sekolah, dan kecakapan Mengatur pekerjaan sekolah hal yang tidak kalah penting bagi pemimpin yang profesional. Kemudian kecakapan memecahkan dan menyelesaikan berbagai masalah sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah. Pemimpin profesional dengan landasan yang kuat kamu

memiliki kemampuan manajerial yang ada andal, strategi yang tepat mengatasi berbagai masalah sekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah dengan efektif dan efisien serta mencapai sasaran secara tepat

Dengan landasan yang kuat karena memiliki kemampuan manajerial yang ada andal, strategi yang tepat mengatasi berbagai masalah sekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah dengan efektif dan efisien serta mencapai sasaran secara tepat

Pemimpin yang menunjukkan kecakapan Profesional adalah 1 memahami dan mampu bekerja dalam sebuah lingkungan yang berubah 2 tidak takut dengan ide-ide Baru 3 memperbarui ide-ide baru dan peran visi dan misi Lembaga yang dipimpin 4 Memahami proses pelayanan yang seharusnya diberikan sekolah menerapkan rancangan program dan kegiatan yang menjadi keputusan 5 memiliki kecakapan komunikasi yang sesuai konteks formal maupun informal 6 dapat membangun dan merawat lingkungan kerja yang efektif bagi staf dan pelanggan 7 memiliki pemahaman dan pengetahuan yang kuat mengenai kecakapan jasa

pelayanan disekolah 8 mengunjungi unit bagian sekolah selalu berhubungan dengan penanggung jawab dan dan pegawai pelanggan oleh tersebut 9 mendelegasikan wewenang untuk memberdayakan yang lain 10 mengelola pertemuan secara efektif dengan berbagai kelompok kepentingan 11 dapat membangun dan memfasilitasi kepemimpinan collagen mereka 9 mendelegasikan wewenang untuk memberdayakan yang lain 10 mengelola pertemuan secara efektif dengan berbagai kelompok berkepentingan 11 dapat membangun dan memfasilitasi kepemimpinan collagen mereka

Kecakapan profesional yang dimiliki ini pada dasarnya tidak tetap tidak cukup lama karena kelompok kelompok dan tim yang berbeda dari keterampilan, kemampuan,, dan motif orang-orang yang terdiri dari mereka memiliki karakteristik tersendiri. pemimpin yang profesional mengetahui karakteristik tentang diri dan teristik tentang masing-masing anggotanya, gaya maupun nilai-nilai kepemimpinan yang berkembang dalam sekolah yang dipimpinnya perilaku sekolah menjadi lebih konsisten dan mudah

diamati dan dikenali kenalkan demikian tolak ukur menggunakan digunakan untuk melihat keberhasilan suatu sekolah dapat mempengaruhi kinerja sekolah menjadi lebih baik memiliki kualitas dan kapasitas pemimpin dalam sekolah formal prestasi yang mengagumkan dan mendapat perangkat yang luas pada sekolah yang dipimpinnya. Karakteristik ini secara langsung secara alamiah melekat pada diri pemimpin ditentukan oleh tim mana pemimpin mengabadikan dirinya titik dapat dimaknai bahwa pemimpin Profesional adalah orang yang memiliki pribadi dan kecakapan atau keahlian tertentu dalam suatu atau beberapa bidang yang dibutuhkan sekolah maupun dan mampu dan tampil mengendalikan kinerja menggerakkan organ sesuai kebutuhan untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan sekolah yang dipimpinnya. Semua ini dapat diwujudkan setelah Pemilu itu melalui tahapan-tahapan kesuksesan mulai dari sebagai anggota sekolah memimpin kelompok kecil pemimpin sekolah yang lebih besar sampai pada pimpinan Puncak kesuksesan pada semua

tahapan ini sebagai bukti bahwa pemimpin ini bekerja memiliki kemampuan profesional yang tinggi

Dalam konteks ini kamu pemimpin yang profesional memiliki kemampuan mengembangkan dan mendukung inisiatif Sutra fleksibilitas dalam memimpin sekolah lama karena pemimpin profesional terus mempelajari dan meningkatkan kualitas keterampilan kerja dalam tim yang Solid dan untuk Kunci keberhasilan pemimpin yang profesional adalah dapat mencapai kreativitas level tertinggi yang inovatif dengan integritas kan pemikiran kreatif dan kritis secara individu kelompok dan sekolah. Pemimpin profesional tentu mampu mengelola tim dengan variasi latar belakang disiplin ilmu untuk perubahan struktur sebagai bagian dari penetapan sekolah yang lebih produktif. Managemen sekolah dan guru

Istilah manajemen memiliki banyak arti bergantung pada orang yang mengartikannya. Istilah manajemen sekolah Aca acapkali disandingkan dengan istilah administrasi sekolah . berkaitan dengan itu terdapat tiga pandangan berbeda; Pertama

mengartikan administrasi lebih luas daripada manajemen dalam kurung manajemen merupakan inti dari administrasi kedua melihat manajemen lebih luas daripada administrasi dan setiap pandangan yang menganggap bahwa manajemen identik dengan administrasi. dalam tulisan Ini Kak kata manajemen diartikan sama dengan kata administrasi atau pengelolaan persiapan kedua istilah tersebut sering diartikan berbeda . dan berbagai kepentingan pemakaian kedua istilah tersebut sering digunakan secara bergantian demikian halnya dalam berbagai literatur acapkali dipertukarkan. Berdasarkan fungsi pokoknya istilah manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang sama. Karena itu kamu perbedaan kedua istilah tersebut tidak konsisten dan tidak signifikan¹⁶.

3. Managemen Guru Dan Sekolah

Secara sederhana, guru professional adalah dia yang mampu mengendalikan fungsi otak dan hatinya untuk sesuatu yang bermanfaat dan bertanggung jawab. Dia berhak mendapat

¹⁶ Mulyasa, *Manajemen Guru Profesional*, (Bandung :Remaja Rosdakarya , 2010).p.38

sebutan itu karna memang dia telah menjadikan dirinya contoh yang baik bagi murid-muridnya. Dia berdiri dengan sempurna di hadapan murid-muridnya sebagai ikon kebaikan.¹⁷ Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (John M.Echols) manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran Adapun dari segi istilah telah banyak para ahli yang memberikan pengertian manajemen dengan formulasi yang berbeda-beda berikut ini anda akan dikemukakan beberapa pengertian manajemen guna memperoleh pemahaman yang lebih jelas.

Merujuk pada tugas yang dikemukakan oleh Sudjana (2000: 69), guru yang bermutu dapat diukur dengan lima indikator, yaitu: pertama, kemampuan profesional (*professional capacity*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan. Kedua, upaya profesional (*professional efforts*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian. Ketiga, waktu yang

¹⁷ Abdul Aziz. Hamka. *Karakter guru profesional*, (Jakarta : Al-Mawardin Prima, 2012),p.91

dicurahkan untuk kegiatan profesional (teacher's time), sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya. Keempat, kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (link and match), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak, serta kelima, tingkat kesejahteraan (prosperiousity) sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik kurang maksimal dalam melaksanakan tugas.

Menurut Prajudi manajemen itu adalah pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor dan sumber daya yang menurut suatu perencanaan planning diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu data atau tujuan kerja yang tertentu

George manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang meliputi perencanaan planning pengsekolahan organizing menggerakkan akting, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai

sasaran sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain

Menurut Siagian, manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa manajemen merupakan alat pelaksanaan utama administrasi titik dengan memperhatikan Beberapa definisi di atas tampak jelas bahwa perbedaan formulasi hanya dikenalkan titik tengah yang berbeda namun prinsip dasarnya sama yakni bahwa Seluruh aktivitas yang dilakukan adalah dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada di Sumatera itu definisi nomor 4 yang dikemukakan oleh teori menambahkan dengan proses kegiatannya sedangkan dari dari Sondang menambah penegasan tentang posisi manajemen hubungannya dengan administrasi.

Dari dari Sondang menambah penegasan tentang posisi manajemen hubungannya dengan administrasi titik terlepas dari

perbedaan-perbedaan tersebut terdapat beberapa prinsip yang tampaknya menjadi benang merah tentang pengertian manajemen yakni

1. Manajemen merupakan suatu kegiatan
2. Manajemen menggunakan atau memanfaatkan pihak-pihak lain
3. Kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu

kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu setelah melihat pengertian manajemen maka tampak jelas bahwa setiap sekolah termasuk sekolah pendidikan seperti sekolah akan sangat memerlukan manajemen karena sesuai dengan pengertian sekolah merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

Adapun manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis sistem iqomah dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses

pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek menengah maupun tujuan jangka panjang.

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan . tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal efektif dan efisien. Konsep tersebut berlaku di sekolah yang memerlukan manajemen yang efektif dan efisien . dalam kerangka ini tumbuh kesadaran akan pentingnya manajemen berbasis sekolah yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pengajaran merencanakan mengsekolah mengawasi mempertanggungjawabkan mengatur dan memimpin sumber-sumber daya Insani serta barang-barang untuk membantu pelaku pelaksana Pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah.

a. Pemberdayaan guru

Melalui pemberdayaan guru dilatih untuk menciptakan kondisi profesionalisme dalam menjalankan tugas dan

peranannya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan Agus hardjana yang mengemukakan tentang tujuan pemberdayaan yaitu Bahwa pemberdayaan mungkin kan sekolah untuk mencapai dan tuntutan proses secara cepat rumah fleksibel pemandian efisien. Hasilnya adalah berkurangnya pemborosan penggunaan, dan kesehatan juga terbangun satu tim kerja di mana staf menjadi sumber daya yang dimanfaatkan secara penuh

Teknik pemberdayaan guru dapat dilakukan agar pemberdayaan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Untuk merealisasikan pemberdayaan agar efektif dan efisien yang terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai upaya kepala sekolah dalam menjalankan pemberdayaan guru. Adapun teknik pemberdayaan guru menurut sales dan saprudin sebagai berikut

- a. Melibatkan guru-guru semua staf dalam aktivitas pembelajaran penyelesaian masalah dengan menggunakan metode ilmiah dan prinsip pengawasan mutu

- b. Mintalah pendapat dan aspirasi mereka tentang sesuatu dan bagaimana sebuah proyek ditangani karena itu jangan menggurui mereka
- c. Pahami bahwa keinginan untuk perbaikan yang berarti bagi guru-guru tidak cocok dengan pendekatan atas bawah terhadap manajemen
- d. Pelaksanaan yang sistematis dan komunikasi yang terus-menerus dengan melibatkan setiap orang di sekolah
- e. Bangunlah keterampilan keterampilan dalam mengatasi konflik, penyelesaian masalah dan negosiasi.
- f. Berikan pendidikan dan konsep mutu dan pelajaran seperti membangun tim kerja, Proses manajemen agama pelayanan pelanggan, komunikasi dan kepemimpinan.

Berikanlah otonomi Dan keberanian mengambil resiko dan para guru dan staf pemberdayaan guru sebagai sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan mengundang makna seperti halnya dengan pemberdayaan berarti Mengakui harkat dan martabat manusia mengakui manusia mempunyai hak hak yang

bersifat asasi peran gaya manajemen yang bersifat prinsip percaya mutu kekayaan. Pada umumnya manusia menginginkan mutu kinerja baik bukan hanya untuk sekedar mencari nafkah namun hal tersebut adalah untuk meningkatkan harkat dan martabatnya

Dalam perkalian mutu karya atau peningkatan mutu kinerja ini terdapat beberapa hal yang harus dilakukan yaitu.

a. Penyeliaan atau supervisi yang Simpatik

Penyeliaan merupakan cara memimpin bawahan dengan gaya yang situasional titik Dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai supervisor atau penyelia yang memberi penugasan, bimbingan arahan, motivasi dan penghargaan seperti teguran terhadap guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh supervisi antara lain

1. Gaya kepemimpinan dalam melaksanakan supervisi
2. Pemahaman perilaku bawahan
3. Tanggung jawab
4. Penggunaan kriteria yang rasional dan objektif dalam pemberian penghargaan dan pemberian sanksi.

b. Pekerjaan yang menantang

Tugas-tugas yang bersifat rutinitas dan mekanistik mungkin akan sering terjadinya kesalahan dan mutu hasil pekerjaan yang rendah titik itu perlu dibina, dengan manajemen yang dapat menghindari pemberian tugas yang sifatnya monoton. Menurut Siagian agar tidak terjadi kejauhan dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan maka dapat ditempuh cara-cara sebagai berikut

1. Pemanfaatan aneka ragam keterampilan yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini, karyawan harus didorong Untuk memanfaatkan berbagai jenis keterampilan yang dimilikinya.
2. Kejelasan identitas tugas titik artinya para karyawan akan merasa bangga jika mereka dapat menunjukkan porsinya dalam keseluruhan suatu tugas pekerjaan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai.
3. Siginifikan tugas pekerjaan titik maksudnya setiap orang akan merasa bangga jika orang lain mengakui

tugas pekerjaannya penting dalam arti memberikan kontribusi yang signifikan dalam rangka pencapaian tujuan dan seseorang sekolah

4. Otonomi dalam melaksanakan pekerjaan titik maksudnya kinerja karyawan akan meningkat apabila diberikan kebebasan untuk menentukan sendiri cara-cara yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas dan memecahkan berbagai masalah.
5. Sistem umpan balik titik maksudnya berfungsi sebagai alat untuk Rana dan prasarana sebagai fasilitas untuk menunjuk menunjang pelaksanaan program-program pemberdayaan sehingga dapat terlaksana secara efektif.

c. Pemberian kepercayaan kepada guru

Ciri utama dari pemberdayaan guru adalah adanya otonomi yang diberikan kepada guru di mana guru dianggap mampu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik etik guru Mall mungkin harus dapat diikutsertakan dalam

setiap aktivitas dan diberikan kesempatan untuk memberikan aspirasinya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan kepercayaan kepada guru dan yakin bahwa guru mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena dengan adanya rasa percaya tersebut akan memudahkan pemberdayaan guru terlaksanakan dan guru-guru pun merasa tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan tidak ya yang dianggap Sepertinya harus dilakukan.

Dengan pemberian kepercayaan ini guru akan merasa lebih percaya diri dalam dan leluasa untuk mengaktualisasikan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Memberikan petunjuk dan arahan

Pemberdayaan guru bukan berarti memberikan guru-guru menguasai dirinya sendiri atau melakukan apapun sekehendak hatinya tapi pemberdayaan guru yang sebenarnya adalah kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan

petunjuk dan arahan kepada guru dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini kepala sekolah membagikan pengalamannya baik pengetahuan maupun keterampilan yang dimilikinya kepada guru titik Dengan demikian kepala sekolah diharapkan dapat memandu guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Kepala sekolah senantiasa harus mempersiapkan sistem kerja yang jelas sehingga guru mampu memahami dan dapat menjalankan tugasnya secara optimal namun sebelumnya guru harus dipersiapkan kemampuan dan keterampilannya sehingga jelas pembinaan dan pengarahan yang. Upaya untuk meminimalisasi Penyimpangan atau kesalahan yang dilakukan guru selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah anaknya melakukan pengawasan secara berkesinambungan.

e. Kejelasan visi sekolah

Adanya kesatuan arah dan tujuan merupakan hal yang penting dalam suatu sekolah guna masalah keselarasan

pencapaian tujuan titik dalam pemberdayaan guru diperlukan suatu visi dan misi yang sama antara guru dengan kepala sekolah selaku pemimpin sehingga arah ah gerak peluru memiliki kesamaan.

Langkah yang perlu dilakukan adalah memberikan pemahaman tentang visi dan misi sekolah kepada guru guru sehingga perilaku yang ditunjukkan adalah perilaku yang sesuai dengan visi dan misi sekolah agama yaitu perilaku yang menggambarkan program program sekolah yang telah ditetapkan dan disetujui bersama.

Sekolah yang mempunyai visi dan misi yang jelas dan realitas dapat membantu memudahkan tercapainya sasaran yang pasti bagi para guru dalam melakukan aktivitasnya.

f. Kesiapan sarana

Sarana merupakan komponen penting dalam pemberdayaan, karena dengan adanya sarana yang memadai akan dapat membantu guru sebagai alat yang dapat mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya.

g. Hasil yang diharapkan

Pemberdayaan akan dirasakan berhasil apabila guru terlebih dahulu mengetahui hasil yang diharapkan dari kegiatan yang dilakukan melalui Pemberitahuan tentang tujuan sekolah yang akan dicapai titik dengan mengetahui tujuan tersebut maka akan memudahkan guru untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tujuan yang akan dicapai sekolah¹⁸.

b. Faktor-Faktorn Yang Mempengaruhi Profesionalitas guru

Guru yang profesional adalah guru yang dapat menunjukkan kinerja mengajar yang tinggi dalam tugasnya dan dapat berintegrasi dengan warga sekolah sesama guru mahasiswa, staf administrasi dan masyarakat di luar lingkungan sekolah. Untuk menghasilkan guru yang memiliki disiplin tinggi dalam kinerjanya ada empat kompetensi yang mesti dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian Kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang didapat dari pendidikan

¹⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (bandung :Prenadamedia grup2018).hal 37

profesi hakim mengatakan bahwa guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru merupakan salah satu sumber belajar bagi siswa. Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah artinya kemampuan atau Kompetensi profesional guru sangat menentukan kualitas, mutu pendidikan.¹⁹

Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran dan penelitian yang menyenangkan bagi siswa dan guru sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreativitas belajar pada diri siswa. Pemilihan model pembelajaran yang yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran. Melalui model pembelajaran yang tepat diharapkan siswa tidak hanya dapat pengetahuan namun juga memiliki kesan yang mendalam tentang materi pembelajaran pelajaran Tikom sehingga dapat mendorong siswa untuk mengimplementasikan konsep nilai-nilai yang terkandung dalam mata pelajaran pada kehidupan sehari-hari.²⁰

¹⁹ Damayanti, *Belajar Dan Pembelajaran*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002). Hal 94

²⁰ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hal 40

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya apa di mana sama faktor tersebut saling menunjang titik oleh karena itu sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi potensi untuk meningkatkan prestasi guru tersebut

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru timbul dari faktor eksternal dan faktor internal faktor eksternal muncul dari dalam diri sendiri seperti bakat pengetahuan pemberian Motivasi. Adalah faktor eksternal munculnya dadu tersebut misalnya lingkungan kerja

Menurut Keit Davis faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality
- b. Motivasi yang terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sementara itu, Gauzali Syadam mengemukakan prestasi kinerja dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan, pengalaman Bagas unggulan, dan lingkungan kerjanya sendiri.

Menurut George Strauss dan Leonard mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan sebagai berikut

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan kami meliputi pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis sehubungan dengan pekerjaan
- b. Pertimbangan meliputi kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis faktor serta mengadakan pertimbangan yang sehat
- c. Sikap, meliputi antusiasme terhadap pekerjaan, loyalitas pada sekolah dan atasan, kemampuan menerima kritik dan perubahan dalam kebijakan dalam sekolah.
- d. Dapat diandalkan, dalam artian dapat dipercaya dalam melaksanakan penugasan dengan teliti dan efektif

- e. Kreativitas, meliputi kemampuan untuk menerapkan imajinasi kepada pekerjaan rumah mengembangkan rencana rencana baru, mengurangi biaya dan lain-lain.
- f. Menghadapi orang lain meliputi kemampuan bergaul dengan orang lain karena kemampuan untuk memerintah dan mempengaruhi orang lain.
- g. Delegasi, meliputi kemampuan dalam penugasan kerja kata orang lain dan tanggung jawab.
- h. Kepemimpinan meliputi kemampuan merangkul bawahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif
- i. Efisiensi pribadi, meliputi jabatan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan²¹.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Yosep Yanwar 2010.

Mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru dalam bersekolah adalah sebagai berikut

- a. Sikap yang agresif sama yaitu dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk maju dan berkembang serta didasari

²¹ Ahmad susanto, manajemen peningkatan kinerja guru (bandung :Prenadamedia grup2018).hal 95

dengan niat yang kuat agar dapat tercapai segala harapannya.

- b. Daya tahan terhadap tekanan, adalah seorang yang memiliki daya tahan terhadap tekanan titik dapat bertahan di antara tekanan-tekanan yang muncul dan banyak serta dapat mengatasi tekanan tekanan tersebut dengan baik detik
- c. Energi fisik, yaitu memiliki fisik yang Prima akan senantiasa memiliki kekuatan atau energi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kinerja yang ditunjukkan dapat optimal dan hal ini dapat dijadikan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru.
- d. Kreativitas, ini sangat dibutuhkan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terutama dalam tugasnya sebagai pengajar agama di mana guru dalam kegiatan pembelajaran harus menggunakan metode yang bervariasi agar siswanya stimulus dan memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi belajarnya.

- e. Kepercayaan pada diri sendiri titik ini akan tumbuh manakala guru diberikan kesempatan untuk mewujudkan kemampuan yang dimilikinya. Salah satu cara yang efektif untuk menumbuhkan rasa percaya diri seorang guru adalah melalui mendelegasikan wewenang yang dapat dilakukan kepala sekolah kepada guru saja wujud rasa kepercayaan kepada kepala sekolah terhadap kemampuan guru
- f. Kemampuan menyesuaikan diri titik dengan kemampuan menyesuaikan diri ini dapat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya di mana guru dapat bekerjasama dengan siapapun Karma baik dengan atasan maupun dengarkan Rhoma sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik
- g. Kepemimpinan titik Guru harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena dengan jiwa kepemimpinan yang dimilikinya guru dapat mengarahkan segala

kemampuannya sehingga menjadi alat yang penting dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

- h. Integrasi pribadi, yakni segenap aspek yang terdapat terdapat dalam diri guru yang bersangkutan baik jasmani maupun rohani yang terjalin dalam suatu keselarasan hidup merupakan integrasi pribadi yang harus dimiliki oleh guru titik dengan adanya integratif yang Kukuh dan Selaras, maka akan tergolong terjadinya loyalitas dedikasi, dan prestasi kerja guru tersebut.
- i. Keseimbangan emosional. Keseimbangan emosional yang dimiliki guru merupakan kepercayaan diri guru selaku orang dewasa Karena dengan demikian memilikinya keseimbangan emosional akan sangat berpengaruh terhadap keselarasan iklim kerja sehingga akan memudahkan guru untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja guru tersebut
- j. Antusiasme. Guru yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini harus selalu ditumbuhkan ditumbuhkan dalam jiwa setiap guru

sehingga upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sikap antusiasme dapat tumbuh melalui pendekatan sebagai berikut 1 kepemimpinan yang efektif partisipatif dan edukatif 2 suasana kerja yang demokratis dan kondusif 3 penilaian yang rasional dan objektif dalam pemimpin oleh pemimpin empat proses bimbingan yang tepat dan kontinyu 5 penghargaan yang wajar dalam hal keberhasilan melaksanakan tugasnya dengan baik 6 cara menegur dan memberikan nasehat yang tepat baik baik secara tata bahasa maupun waktunya 7 adanya keseimbangan antara tugas dan tanggung jawab 8 adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban 9 adanya jaminan masa depan yang lebih cerah

- k. Mutu pekerjaan TIK dalam setiap aktivitas guru harus senantiasa berorientasi pada hasil pekerjaan yang bermutu dengan menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- l. Prakarsa. Prakarsa yang dimiliki guru selaku bawaan dari kepala sekolah harus senantiasa diupah pupuk dan dikembangkan titik tidak hanya terbatas dalam

pelaksanaan tugas dan kewajibannya kemana-mana mencakup seluruh kegiatan menuju menunjang program sekolah

- m. Kemampuan kepala sekolah dapat menggali potensi yang dimiliki guru mengoptimalkannya guna kemajuan pengembangan sekolah dan prestasi kerja guru yang bersangkutan²².

c. Manajemen Sekolah

Pendidikan yang baik tidak hanya tentang input fisik, seperti ruang kelas sekolah guru dan buku teks komat apa juga tentang insentif yang mengarah pada pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik dari sistem pendidikan sangat menuntut kapasitas manajerial aku mah teknis kementerian keuangan pemerintah dan dalam banyak hal pendidikan Terlalu rumit untuk diproduksi dan didistribusikan secara efisien secara terpusat. Menyadari bahwa kita tidak akan memiliki suara yang lebih baik tanpa guru yang lebih baik tapi kita tidak akan memiliki guru yang lebih baik tanpa sekolah yang lebih baik di mana guru dapat Belajar berlatih dan mengembangkan itu lebih

²² Ibid . hal 51

penting dari pada sebelumnya bahwa sekolah dikelola dengan baik dalam mengajar membangun sekolah yang lebih baik kamu mengidentifikasi fungsi atau hasil penting dari manajemen pendidikan yang baik untuk mencakup hal-hal berikut.

1. Membangun tim yang efektif
2. Manajemen komputer
3. Manajemen aktivitas kurikulum
4. Manajemen pemeriksaan
5. Manajemen fasilitas dan
6. manajemen keuangan
7. manajemen siswa
8. manajemen guru
9. manajemen infrastruktur
10. manajemen laboratorium
11. manajemen khusus bahasa sejarah geografi musik
12. membantu dalam mengevaluasi prestasi siswa
13. membantu menciptakan iklim sekolah yang sehat dan kondusif
14. membantu menciptakan iklim sekolah yang sehat dan kondusif

15. membantu dalam memelihara catatan sekolah serta pembiayaan dan pengangguran
16. membantu dalam konseling dan bimbingan
17. memberkaitan dengan efektivitas material dan kelembagaan
18. pembantu dalam manajemen komunikasi dan informasi
19. membantu dalam membuat kurikulum dan mengelola perencanaan, jadwal, dan disiplin kurikulum
20. pengambilan keputusan dan pemecahan masalah
21. membantu memotivasi staf dan siswa
22. mengelola konflik dan stres
23. meningkatkan proses belajar mengajar. Administrasi pendidikan dan pengajaran, kontrol dan pengelolaan semua hal yang berkaitan dengan urusan lembaga pendidikan.

Administrasi pendidikan mengacu pada manajemen institusi pendidikan seperti sekolah sekolah dasar sekolah menengah atau perguruan tinggi atau universitas administrasi pendidik yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa siswa menerima pendidikan dan mengajar yang berkualitas baik Selain itu

kami bertanggung jawab untuk membantu kemajuan pendidikan siswa dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk proses pembelajaran bila diperlukan tujuan utama administrasi pendidikan adalah untuk

- a. menjalankan rencana dan prosedur
- b. untuk mengambil tingkah-tingkah tindakan langsung dalam implementasi rencana dan prosedur
- c. mengawasi pekerjaan yang dilakukan di bidang yang diidentifikasi
- d. saran untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang tepat
- e. merangsang pekerjaan untuk memotivasi kinerja mereka
- f. menjelajahi ide dan visi baru untuk mengembangkan rencana yang lebih baik untuk administrasi kelembagaan dan
- g. berkomitmen pada kelancaran fungsi sekolah prinsip administrasi pendidikan berbagai prinsip administrasi pendidikan²³.

²³ Suhelayati, Dkk. Manajemen pendidikan (yayasan kita menulis Bandung :2020) hal. 16