



MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN FUNGSI GURU

Ahyar Rosidi¹, Sulthan Syaril², Yuli Habibatul Imamah³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: arsyimmahnw@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the principal's management in improving the function of teachers at SMA N 1 Batanghari. This research is a qualitative research by examining the condition of natural objects, where the researcher is the key instrument, the sampling of data sources is done by purposive sampling, the collection technique is by triangulation, the data analysis is inductive/qualitative in nature, and the research results emphasize meaning. The results of this study are that the principal's management in improving the function of teachers at SMA N 1 Batanghari is carried out by providing opportunities for teachers to carry out self-development such as continuing their education to Masters (S2), attending curriculum 2013 training, targeting teacher certification and teacher adaptation to education. The school principal organizes to improve the function of teachers at SMA N 1 Batanghari, namely the division of tasks is offered to each personnel according to their abilities. In the aspect of mobilizing the school principal in the form of encouragement, communication and coordination for each personnel to work, even though it does not match the vision and limited facilities. The school principal supervises not being evaluated regularly. The obstacle for the principal in improving the function of teachers at SMA N 1 Batanghari is that not all teachers are civil servants, which affects their welfare and professionalism. Then the quality and quantity of practicum media/tools is still limited and the budget does not yet support school operations and there are few opportunities to attend training.

Keywords: Management, Principal, Teacher Function

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan cara mengkaji keadaan benda-benda alam, dimana peneliti sebagai instrumen kuncinya, pengambilan sampel sumber datanya dilakukan dengan cara purposive sampling, teknik pengumpulannya dengan triangulasi, analisis datanya bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitiannya menekankan makna. Hasil penelitian ini adalah manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan ke Magister (S2), mengikuti pelatihan kurikulum 2013., menyasar sertifikasi guru dan adaptasi guru terhadap pendidikan. Kepala sekolah menyelenggarakan untuk meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari yaitu pembagian tugas yang diberikan kepada setiap personel sesuai dengan kemampuannya. Pada aspek mobilisasi kepala sekolah berupa dorongan, komunikasi dan koordinasi kepada setiap personel untuk bekerja meskipun tidak sesuai visi dan keterbatasan fasilitas. Kepala sekolah melakukan pengawasan tidak dievaluasi secara berkala. Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari adalah tidak semua guru berstatus PNS sehingga berdampak pada kesejahteraan dan profesionalismenya. Kemudian kualitas dan kuantitas media/alat praktikum masih

terbatas dan anggaran belum mendukung operasional sekolah serta sedikitnya kesempatan mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Manajemen, Kepala Sekolah, Fungsi Guru

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai seorang manajer dituntut untuk memiliki *skill* yang handal agar roda organisasi berjalan sehat (Latifah et al., 2021), bijaksana dan cerdas dalam menciptakan keputusan-keputusan yang dapat dijadikan dasar atau acuan bagi warga sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan kebijakan-kebijakan bermutu sangat menentukan efektifitas program dan mutu pendidikan sekolah (Komalasari et al., n.d.), karena secara langsung kebijakan yang ditetapkan akan mempengaruhi mekanisme manajemen kerja organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tugas kepala sekolah dalam mengelola sekolah harus memiliki data-data dan catatan-catatan yang berkaitan dengan komponen-komponen penyelenggaraan pendidikan. Untuk menjamin terlaksananya tugas pendidikan secara baik hendaklah terlebih dahulu dipersiapkan manajemen mutu, elastis, dinamis, dan kondusif yang memungkinkan bagi pencapaian tujuan tersebut. Hal ini berarti bahwa pihak manajerial sekolah dituntut agar dapat menjalankan manajemen mutu dengan cara yang paling baik sesuai dengan keadaan dan situasi lingkungan (Oktavia et al., n.d.).

Pada organisasi pendidikan, manajemen juga diterapkan pada tenaga kependidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan organisasi pendidikan itu manajemen adalah suatu bentuk kerja yang mana dalam melaksanakan kerja tersebut harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu(Murtafiah, n.d.) yang dikenal sebagai administrasi yang meliputi perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi, motivasi serta pengontrolan. Sekolah sebagai sebuah organisasi tidak terlepas dari *leadership* dan manajemen yang baik. Adapun manajemen kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah dalam untuk melaksanakan fungsi manajemen terhadap sumber daya sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Indikator manajemen kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kegiatan sekolah.

Manajemen sekolah membutuhkan kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pendidikan yang diekmbangkan di sekolah. Maju mundurnya suatu

sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis dan menentukan bagi pengembangan sekolah terutama dalam menggerakkan dan memperdayakan komponen-komponen sekolah dan Kepala sekolah harus mengetahui secara utuh pengelolaan sekolah serta harus mempunyai target kemajuan sekolah tersebut (Hermawan & Handoko, 2022). Kepala sekolah sebagai seorang manajer pada suatu sekolah hendaknya dapat mengelola keadaan yang akan berjalan sesuai dengan program masing-masing individu, terutama guru yang akan menjadi senjata andalan dalam suatu organisasi pendidikan (Handoko, 2022). Setiap sekolah sudah pasti berharap agar mutu pendidikan di lembaganya meningkat supaya sekolahnya dipartisipasi oleh banyak siswa. Selaku pemimpin, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktifitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala sekolah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis. Kepala sekolah merupakan orang kunci dalam pemeliharaan dan pengembangan pengajaran di sekolah. Ia selaku pemimpin intruksional harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Maka kepala sekolah menjadi seorang koordinator pengetahuan dan kemampuan-kemampuan personilnya, dan ia akan berusaha bagi pengembangan dan kemajuan seluruh program instruksional.

Berdasarkan indikator ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja (*planning*); mewujudkan dan menjalankan kinerja suatu organisasi dalam struktur organisasi atau intansi yang dipimpinnya (*organization*); bergerak memberikan contoh kepada bawahan sebelum menggerakkan, mengerjakan, melaksanakan program kerja kantor yang dipimpinnya secara bersama (*actuating*) dan setelah semua berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai yang diprogramkan maka sebagai seorang pemimpin haruslah mengontrol kinerja bawahannya apakah berjalan sesaat, atau berjalan biasa-biasa saja, atau tidak berjalan (*controlling*) dan sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengadakan kontrol/pengawasan sekiranya terdapat masalah di lapangan maka pemimpin juga berkewajiban mencari solusi/jalan keluarnya.

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan- kegiatan pendidikan yang

diembangkan di sekolah (Putra, 2016). Maju mundurnya suatu sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis dan menentukan bagi pengembangan sekolah terutama dalam menggerakkan dan memperdayakan komponen-komponen sekolah seperti guru dan Kepala sekolah harus mengetahui secara utuh pengelolaan sekolah serta harus mempunyai target kemajuan sekolah tersebut. Manajemen sekolah menggariskan konsep partisipasi pada tingkat paling bawah, yaitu sekolah dengan segala komunitasnya. Komunitas sekolah, dimaksud adalah kepala sekolah, guru, staf tata usaha, pengurus komite sekolah, orang tua siswa, masyarakat yang peduli, dan siswa. Dengan manajemen partisipatif bermakna bahwa kepala sekolah membutuhkan sistem kerja yang teratur untuk mensinergikan keragaman orang-orang dengan tugas pokok dan fungsi yang beragam pula agar bermuara pada satu koridor pendidikan dan pembelajaran pada level kompleks sekolah.

Selaku manajer, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktivitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala sekolah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis. Kepala sekolah merupakan orang kunci dalam pemeliharaan dan pengembangan pengajaran di sekolah. Ia selaku pemimpin instruksional harus mampu menggerakkan sekolahnya mencapai kemajuan dan dapat mengidentifikasi bakat-bakat dan kemampuan-kemampuan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Maka kepala sekolah menjadi seorang koordinator pengetahuan dan kemampuan-kemampuan personilnya, dan ia akan berusaha bagi pengembangan dan kemajuan seluruh program intruksional.

Guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya (Mujiyatun, 2021), baik dalam wadah formal maupun wadah non formal, dan melalui upaya ini maka anak didik bisa menjadi orang yang cerdas dan beretika tinggi. Tugas guru memang sangat besar di samping mengajar juga mendidik. Menjadi guru bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti yang dibayangkan sebagian orang, hanya bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup. Hal ini belumlah dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan masih banyak hal lain yang perlu dikuasai oleh guru.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam sistem pendidikan karena sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh sebab itu, guru seyogyanya memiliki kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh, guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kemampuan yang dimilikinya. Guru memiliki arti dan peranan yang sangat penting dalam pendidikan. Hal ini disebabkan ia memiliki tanggung jawab dan menentukan arah pendidikan. Guru dalam proses belajar-mengajar harus memiliki kemampuan tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses pembelajaran pada khususnya. Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh guru di satuan pendidikan ialah memberikan pelayanan kepada para siswa atau anak didik yang selaras dengan tujuan satuan pendidikan. Dalam keseluruhan proses pendidikan guru merupakan faktor utama yang bertugas mendidik, guru memegang berbagai jenis peranan mau tidak mau harus dilaksanakan secara profesional oleh guru.

Guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun wadah non formal. Dengan upaya ini maka anak didik bisa menjadi orang yang anak didik menjadi orang yang cerdas dan beretika tinggi. Guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam proses dan misi pendidikan secara umum serta proses pembelajaran secara khusus, sangat rentan dengan berbagai persoalan yang mungkin muncul apabila rencana awal proses pembelajaran ini tidak direncanakan secara matang dan bijak, hal ini akan berimplikasi pada gagalnya proses pembelajaran. Sejak awal guru harus mampu berperan sebagai pelaku pengelolaan kelas, sekaligus sebagai evaluator dalam proses. Efektifitas dan mutu dalam proses pembelajaran haruslah mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan. Hal ini sudah barang tentu akan menimbulkan masalah dalam proses pendidikan secara umum maupun dalam proses pembelajaran secara khusus.

Persoalan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari dalam konteks manajemen kepala sekolah berdasarkan studi awal melalui wawancara yang dilakukan pada 20 Desember 2020 adalah menemukan bahwa guru belum memahami secara maksimal teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik, kedua, guru kurang memami metode pembelajaran yang bervariasi sesuai kurikulum 2013 dan belajar daring. Ketiga, guru masih sulit mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan dan

keempat, guru kesulitan mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui kepala sekolah menyusun perencanaan dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari; 2) Untuk mengetahui kepala sekolah melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari; 3) Untuk mengetahui kepala sekolah melakukan pengawasan dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari; dan 4) Untuk mengetahui kendala kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah studi kualitatif deskriptif yang mengungkapkan, menemukan dan menggali informasi tentang manajemen sekolah(Hamid, 2007) dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari. Penelitian kualitatif yang penulis pilih bersumber dari pengamatan kualitatif, yaitu sistem keyakinan dasar pada peneliti *postpositivisme* adalah eksperimental/manipulatif yang dimodifikasi, maksudnya menekankan sifat ganda yang kritis. Memperbaiki ketidakseimbangan dengan melakukan penelitian dalam latar yang alamiah, yang lebih banyak menggunakan metode-metode kualitatif, lebih tergantung pada teori-*grounded (grounded theory)* dan memperlihatkan upaya (*reintroducing*) penemuan dalam proses penelitian"(Riyanto, 2001).

Pemunculan karakter penelitian kualitatif di atas menjadi pedoman penelitian, yang nantinya mengarahkan terbentuknya pola penelitian yang global. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menguraikan, menggambarkan, menggali dan mendeskripsikan manajemen sekolah tersebut, pendekatan kualitatif(Sonhadji, 1996) yang dimaksud adalah bahwa terlebih dahulu peneliti mencari literatur atau teori yang berkaitan dengan penelitian, kemudian teori tersebut dibandingkan dengan kondisi lapangan penelitian. Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fakta-fakta mengenai populasi secara sistematis, dan akurat. Dalam penelitian deskriptif fakta-fakta hasil penelitian disajikan apa adanya (SUGIYONO, 2007). Hasil penelitian deskriptif sering digunakan, atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik. Deskriptif yang dimaksud pada penelitian ini adalah penelitian studi kasus yaitu rancangan penelitian yang mencakup pengkajian satu unit penelitian secara intensif, misalnya satu pasien, keluarga, kelompok, komunitas, atau institusi.

Karakteristik studi kasus adalah subjek yang diteliti sedikit tetapi aspek-aspek yang diteliti banyak.

Teknik analisis data adalah penguraian sifat pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar-bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi dari tersebut, Triangulasi dilakukan dalam usaha menghilangkan bias pemahaman peneliti dengan pemahaman subjek penelitian, dan merupakan teknik yang digunakan untuk menguji keterpercayaan data (memeriksa keabsahan data) dengan memanfaatkan hal-hal lain yang ada di luar data tersebut untuk keperluan mengadakan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah hubungan interpersonal berdasarkan keinginan bersama. Dalam pengertian yang lain Gipson dkk mengatakan kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi organisasi agar mencapai tujuan tertentu.

Seorang pemimpin yang menganggap dirinya sebagai "orang penting" merupakan suatu persepsi yang sangat berbahaya. Seorang pemimpin yang seperti itu tidak akan bisa membaca lingkungannya yang kompleks, apalagi mengelola diri sendiri karena kebanyakan dari mereka mempunyai kesadaran politikal dan empati yang sangat kecil. Pemimpin tidak bisa menilai dirinya. Semakin tinggi tangga yang didaki oleh seorang pemimpin, semakin kurang akuratlah penilaian pada dirinya. Hal itu dikarenakan tidak adanya umpan balik yang jujur dibandingkan siapapun, terutama umpan balik tentang bagaimana diri mereka *sebagai pemimpin*. Pemimpin perlu tahu dalam hal apa mereka dapat memperbaiki kompetensi kecerdasan emosi secara lebih spesifik demi keberhasilan.

Kepemimpinan. Pertama, pembelajaran yang diarahkan diri sendiri ini melibatkan lima penemuan, yang masing-masing mewakili sebuah diskontinuitas. Tujuannya yaitu menggunakan setiap penemuan sebagai alat untuk melakukan perubahan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin yang cerdas secara emosi. Jenis pembelajaran ini bersifat pengulangan yang tahap-tahapnya tidak terungkap secara mulus dan teratur,

tetapi lebih mengikuti suatu urutan, di mana setiap langkahnya membutuhkan jumlah usaha dan tenaga yang berbeda. Dengan berjalanannya waktu, latihan atau pelaksanaan kebiasaan-kebiasaan baru ini akan membuatnya menjadi bagian dari diri riil baru kita. Penemuan kedua yaitu mencoba mengenali siapa kita sebenarnya pada saat ini, bagaimana kita bertindak, bagaimana orang lain memandang kita dan apa saja keyakinan diri kita. Beberapa dari pengamatan ini akan selaras dengan diri ideal kita, dan dapat dianggap sebagai kekuatan kita. Beberapa lainnya mewakili kesenjangan antara siapa diri kita saat ini (diri riil) dan siapa diri kita yang kita inginkan (diri ideal). Menyadari kekuatan dan kesenjangan ini akan membuka jalan berubahnya gaya kepemimpinan kita. Penemuan ketiga yaitu mengembangkan agenda untuk memperbaiki kemampuan kita agar perubahan bisa berjalan baik. Merencanakan sebuah tindakan di mana tercantum petunjuk yang terperinci tentang hal-hal baru yang akan dicoba setiap hari, yang membangun kekuatan dan mendekatkan ke diri ideal. Penemuan keempat muncul dari pelaksanaan keterampilan- keterampilan kepemimpinan yang baru. Penemuan kelima bisa muncul setiap saat selama proses pembelajaran.

Pada situasi ini sangat membutuhkan peran orang lain untuk mengenali diri ideal atau menemukan diri riil kita, untuk menemukan kekuatan dan kesenjangan kita, untuk mengembangkan agenda untuk masa depan, dan untuk bereksperimen serta mempraktekkan. Orang-orang lainlah yang membantu kita melihat apa yang tidak kita lihat, meneguhkan kemajuan yang telah kita capai, menguji persepsi kita, dan membuat kita tahu bagaimana tindakan kita. Idealnya, kemajuan terjadi melalui suatu diskontinuitas, suatu penemuan yang bukan hanya membangkitkan kesadaran, tetapi juga perasaan urgensi.

Dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan, terdapat kemungkinan bahwa seseorang lahir dengan tingkat empati tertentu dan ada pula yang mempelajarinya. Memang ada unsur genetik pada kecerdasan emosi, tetapi pembelajaran dan penumbuhan juga mempunyai peran besar. Kecerdasan emosi bukan hanya bisa dipelajari, tetapi juga bisa bertahan dalam jangka Panjang.

Kemampuan kepemimpinan bisa dibuat menjadi lebih efektif, jika mereka memperoleh alat pembelajaran yang tepat. Tetapi, pembelajaran yang mendalam ini bukan hanya sekadar penggunaan alat yang tepat, lebih dari itu pembelajaran yang mendalam merupakan suatu proses yang

belum tentu berupa garis lurus dan lancar, tetapi lebih merupakan perjalanan yang penuh kejutan dan saat-saat yang menyenangkan.

Selama jangka waktu yang panjang teori-teori kepemimpinan pada umumnya mendukung pendapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh kecerdasan intelektual seorang pemimpin itu. Pendapat tersebut tidak seluruhnya benar, sebaliknya juga tidak seluruhnya keliru. Kecerdasan intelektual memang sangat dibutuhkan oleh setiap dan semua pemimpin untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi, atau dalam membantu anggota organisasi menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pokoknya masing-masing.

Menurut penemuan baru tentang kepuasaan kerja, emosi yang dirasakan orang ketika mereka bekerja akan secara langsung mencerminkan kualitas yang sesungguhnya dari kehidupan kerjanya. Persentase waktu dimana orang merasakan emosi positif di tempat kerja ternyata merupakan faktor yang paling kuat dalam menentukan kepuasaan kerja dan karenanya seberapa besar kemungkinan karyawan akan berhenti kerja. Pemimpin yang menyebarkan suasana hati yang buruk adalah pemimpin yang buruk untuk perusahaan dan mereka yang menularkan suasana hati yang baik akan membantu keberhasilan bisnis, sehingga jika suasana hati baik orang merasa lebih optimis tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan, meningkatkan kreativitas dan keterampilannya dalam mengambil keputusan, dan membuat orang menjadi suka membantu.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengatasi emosinya atas suatu keadaan tertentu. Pada lingkungan kerja dan pergaulan saat ini, tidak hanya dibutuhkan kecerdasan intelektual saja, melainkan dibutuhkan juga kecerdasan emosional yang baik. Berikut ini merupakan ciri-ciri dari seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi:

Fokus pada Hal-hal yang Positif Mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak berlarut-larut pada masalah yang sedang mereka hadapi, mereka akan memandang masalah tersebut dari sisi positif sehingga mereka bisa mengambil keputusan yang terbaik.

Mereka yang Berpikiran Positif akan Berkumpul dengan Mereka yang Berpikir Positif Pula Mereka dengan kecerdasan emosional yang tinggi tidak akan berkumpul bersama mereka yang suka mengeluh karena dengan mendengar keluhan mereka akan membawa energi negatif, sedangkan ketika mereka berkumpul dengan orang-orang yang memiliki pikiran positif akan

menularkan energi positif, dan secara tidak langsung akan meningkatkan kecerdasan emosional mereka.

Orang dengan Kecerdasan Emosional Tinggi selalu Bersikap Tegas Bersikap tegas dalam hal ini bahwa mereka dapat menyuarakan pendapat.

Mereka adalah Visioner yang siap Melupakan Kegagalan di Masa Lalu Mereka akan segera melupakan kegagalan masa lalu dan mulai memikirkan apa yang akan dilakukan di masa depan. Mereka menjadikan kegagalan sebagai sebuah pelajaran di masa depan.

Mereka Tahu Cara Membuat Hidup Lebih Bahagia dan Bermakna Keberadaan mereka akan membawa kebahagiaan dan keceriaan bagi orang-orang di sekitarnya karena mereka dapat menikmati kehidupan mereka sehingga akan menular pada orang-orang di sekelilingnya.

Mereka Tahu Bagaimana Mengeluarkan Energi Mereka secara Bijak Mereka tahu cara memanfaatkan energi mereka dengan baik dan mereka akan menggunakan waktu yang mereka miliki untuk hal-hal yang bermanfaat bagi diri sendiri dan sesamanya.

Terus Belajar dan Berkembang Mereka akan terus belajar hal-hal baru yang akan membuat mereka berkembang. Mereka sadar bahwa belajar adalah kegiatan yang terus menerus. Segala tantangan tidak akan menyurutkan mereka untuk terus belajar dan mencoba. Segala masukan dan kritik dijadikan sebagai motivasi mereka untuk bahan pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan kepada permasalahan dan pertanyaan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa; 1) Kepala sekolah menyusun perencanaan dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari yaitu memberikan kesempatan guru melakukan pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan ke Magister (S2), mengikuti pelatihan kurikulum 2013, menargetkan sertifikasi guru dan adaptasi guru terhadap Pendidikan Jarak Jauh (PJJ); 2) Kepala sekolah melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari yaitu pembagian tugas ditawarkan kepada setiap personil sesuai dengan kemampuannya yaitu pendidikan terakhir guru. Pengorganisasian juga ditentukan dari pengabdian guru kepada kepala sekolah dan adanya hubungan keluarga antara guru dan kepala sekolah. Pada aspek penggerakan kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di sekolah yaitu

kepemimpinan dalam bentuk dorongan, komunikasi dan koordinasi kepada setiap personil untuk bekerja, meskipun kurang sesuai visi dan fasilitas yang terbatas jika melakukan pembelajaran Pendidikan .

Guru tetap profesional bekerja dengan upah yang rendah karena adanya rasa pengabdian kepada kepala sekolah, memperbanyak pengalaman mengajar; 3) Kepala sekolah melakukan pengawasan dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari yaitu pengawasan banyak diserahkan kepada wakil dan tidak dievaluasi secara berkala. kepala sekolah mendelegasikan persoalan teknis pengawasan kepada pihak sekolah dan jika ada persoalan urgensi diputuskan, maka pihak sekolah meminta pertimbangan dan keputusan kepala sekolah secara mutlak; 4) Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari adalah status guru belum semua PNS sehingga mempengaruhi kesejahteraan dan profesionalitas. Kemudian kualitas dan kuantitas media/alat praktikum masih terbatas serta anggaran yang belum mendukung operasional sekolah. Di samping peluang mengikuti pelatihan yang sedikit.Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka untuk meningkatkan Kualitas Manajemen Kepala Sekolah di masa yang akan datang penulis menyarankan: 1) kepada pihak sekolah agar memberikan izin belajar bagi guru yang akan meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang Magister (S2) dan izin bagi guru yang mengikuti pelatihan guru, 2) Pembinaan tenaga guru yang profesional perlu dilakukan, karena guru yang profesionalalah yang akan mendukung peningkatan mutu pendidikan, dan 3) kepada pihak Sekolah bahwa ada satu pendekatan teori manajemen modern yang digunakan kajian ini sepenuhnya tidak mengena pada objek kajian sekolah negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamid, P. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Handoko, C. (2022). Manajemen Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Sistem Pengelolaan Keuangan. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(2), 1-23.
- Hermawan, T., & Handoko, C. (2022). MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU MATA PELAJARAN SEJARAH KEBUDAYAAN ISLAM STUDI. 01(03), 906-915.
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). *FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI*

MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>

- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107-108. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Mujiyatun. (2021). Peran Guru Pai Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Di SMAN 1 Tanjung Bintang Lampung Selatan. *An Nida*, 1(1), 33-41.
- Murtafiah, N. H. (n.d.). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)*. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). *STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Putra, T. (2016). *Implementasi supervisi akademik kepala sekolah*. 01(03), 137-156.
- Riyanto. (2001). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. SIC.
- Sonhadji. (1996). *Teknik Pengumpulan data dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Kalima Sahada.
- SUGIYONO. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.