

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN FUNGSI GURU DI SMA N 1 BATANGHARI

Aris Muthohir¹, Eka Tusyana², Seka Andrean³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email:

¹muthohiraris34@gmail.com, ²ekatusyana94@gmail.com, ³seka
anrean28@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 adalah penelitian kualitatif dengan meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive sampling*, teknik pengumpulan dengan trainggulasi, analisis data bersifat indukatif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna. Hasil penelitian ini adalah manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari dilakukan memberikan kesempatan guru melakukan pengembangan diri seperti melanjutkan pendidikan ke Magister (S2), mengikuti pelatihan kurikulum 2013, menargetkan sertifikasi guru dan adaptasi guru terhadap Pendidikan. Kepala sekolah melakukan pengorganisasian dalam meningkatkan fungsi guru SMA N 1 Batanghari yaitu pembagian tugas ditawarkan kepada setiap personil sesuai dengan kemampuannya. Pada aspek penggerakan kepala sekolah dalam bentuk dorongan, komunikasi dan koordinasi kepada setiap personil untuk bekerja, meskipun kurang sesuai visi dan fasilitas yang terbatas. Kepala sekolah melakukan pengawasan tidak dievaluasi secara berkala. 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 dan peluang mengikuti pelatihan yang sedikit.

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 dikembangkan 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 dikembangkan 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.

METODE 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 suatu 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

Pada tahap perencanaan, kepala SMA N 1 Batanghari sudah berusaha merencanakan untuk meningkatkan fungsi guru secara sistematis menyeluruh. Dari sejumlah orang guru yang ada didorong untuk menekuni kewajibannya dengan penuh loyal dan konsisten mendidik dan mengajar serta mengabdikan dengan penuh keikhlasan untuk sekolah sesuai visi dan misi. Hal ini sesuai dengan teori Arifin bahwa guru tidak hanya menjadi pengajar ilmu pengetahuan agama dan umum di kelas, tetapi ia juga sebagai *norma-dragger* (pembawa norma) agamanya di tengah masyarakat. Itulah sebabnya, guru sekolah sebagai pemegang jabatan profesional juga membawa misi keagamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan.

Guru di SMA N 1 Batanghari tidak menganggap pekerjaan guru sebagai sambilan atau sementara, apabila ada pekerjaan yang lebih tinggi gajinya, maka statusnya sebagai guru akan ditinggalkan, sedangkan anak didiknya dibiarkan terlantar. Hal ini sesuai dengan teori Mulyasa, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Prinsip-prinsip peningkatan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari berlandaskan pada nilai agama, keteladanan,

berkesinambungan, Pada perencanaan, pihak SMA N 1 Batanghari sudah mengantisipasi kekurangan selama ini dengan melakukan perencanaan untuk meningkatkan fungsi guru sudah ada perintah lisan sangat dominan agar guru kuliah, guru PNS agar mengajukan sertifikasi, mengikuti penataran/pelatihan/membuat perangkat mengajar dan diskusi sejawat. Sekolah memiliki kuasa mutlak, dan kebijakannya banyak bersifat lisan. Hal ini merupakan bagian dari keunikan sekolah yang bisa diterima secara fakta, meskipun rencana kerja secara teori harus tertulis. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah secara umum meliputi aspek keseluruhan pengelolaan sekolah kejuruan.

Perencanaan ini dibuat SMA N 1 Batanghari untuk satu tahun pelajaran, dengan maksud agar pengelolaan sekolah kejuruan bisa terlaksana secara maksimal dan terarah yang sesuai dengan pengembangannya. kepala sekolah memberikan tagihan-tagihan tertentu bagi setiap elemen sekolah agar bisa bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Rumusan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah memang merupakan kerangka umum yang belum dijabarkan dalam unit-unit khusus, sehingga melalui fungsi-fungsi manajemen berikutnya perencanaan ini dijabarkan lebih lanjut. Rencana kerja juga sudah mengacu dan berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah. Hanya saja rencana yang ada kurang berdasarkan kebutuhan (*need assessment*), dan analisa jabatan pekerjaan (*job analysis*).

Pada tahap pengorganisasian, maka SMA N 1 Batanghari memandang semua guru sudah cakap untuk mengajar dan layak mendidik siswa-siswa pada bidang tugasnya masing-masing. Hal ini bisa dipahami bahwa SMA N 1 Batanghari sebagai lembaga sekolah, dengan ini memiliki otonomi mengatur dirinya sendiri, tanpa harus mengikuti standar pemerintah. sekolah dengan standar guru yang demikian tentu tidak masalah, sebab jika harus pelatihan, ada beberapa mata pelajaran di sekolah memang tidak ada program studinya di perguruan tinggi, misalnya nahwu, sharaf, mantik dan lainnya.

Pengalaman bekerja di sini adalah lamanya masa pengabdian yang telah dilalui oleh seorang guru dalam

menjalani profesinya di SMA N 1 Batanghari. Pengalaman membelajarkan atau masa kerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam membelajarkan. Sebab semakin lama seseorang bergelut dalam suatu bidang kerja, itu akan mempengaruhi profesionalitas yang akan dimilikinya, hal ini sebagai suatu pertanda kematangan dalam jam kerja dan lamanya waktu pengabdian kerja akan berimplikasi terhadap kemampuan membelajarkan seorang guru.

Peningkatan fungsi guru mutlak dilakukan oleh kepala sekolah sebagai agen perubahan melalui kegiatan pembenahan kepemimpinan sekolah negeri dengan wadah pembinaan sosial yang tepat (Murniasih, 2010). Kinerja karyawan meningkat secara signifikan ketika mereka diberikan tujuan spesifik untuk melakukan daripada ketika mereka meninggalkan tanpa tujuan yang tidak jelas. Tujuan jelas atau 'melakukan yang terbaik' menghambat kreativitas dan usaha sehingga menjadi tidak termotivasi sedangkan penetapan tujuan yang menantang dan spesifik sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Pengembangan guru kurang memperhatikan beberapa ketentuan pelaksanaan system SMA N 1 Batanghari. Ini dimaksudkan untuk menyesuaikan kebutuhan guru yang dikembangkan dengan kondisi yang berkembang saat ini. Tidak dapat dibantah bahwa untuk menciptakan guru yang berkualitas, tentu memiliki tatanan kerja yang begitu.

Komplek dan menyeluruh, meskipun pada pelaksanaannya mengalami kerumitan yang berarti, namun konsistensi dari penyelenggara pendidikan bisa menjadi kemajuan SMA N 1 Batanghari sebagai upaya pengembangan guru. Inilah penyesuaian kerja yang ada pada sistem terhadap kebutuhan guru. Pada tahap penggerakan atau pelaksanaan, maka usaha peningkatan fungsi guru di SMA N 1 Batanghari sudah didukung oleh kemampuan manajerial sekolah negeri. SMA N 1 Batanghari berkembang dari tahun ke tahun. Fungsi guru di SMA N 1 Batanghari sangat khas, karena terkait dengan keikhlasan. Hasil eksplorasi peneliti, maka menemukan bahwa guru-guru di SMA N 1 Batanghari tidak mendapatkan gaji, sebab mereka 'diminta' untuk ikhlas dalam beramal di segala bidang sekolah. Kondisi ini sangat unik sebab

bertentangan dengan teori umum bahwa fungsi guru berimplikasi pada hak mendapat penghargaan dalam bentuk materi maupun nonmateri.

Motivasi yang ada pada diri guru selama ini karena motif fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri (Faizal et al., 2019). Guru di sekolah sudah berusaha menenuhi tugasnya dengan profesional dengan memperhatikan hak-hak kerja. Manajemen SMA N 1 Batanghari dalam meningkatkan fungsi guru adalah mendorong guru bekerja secara kompeten. Kompetensi sangat dibutuhkan oleh guru. Kedudukan yang penting ini menyebabkan guru perlu mendapatkan pengembangan kemampuan dan profesionalitasnya. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemampuan bawahan untuk menunjukkan kualitas kerja secara maksimal, sehingga pencapaian tujuan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Pemimpin, dalam kepemimpinannya menampilkan beragam model dan gaya yang akhirnya akan mengklasifikasikan pemimpin tersebut ke dalam tipe-tipe kepemimpinan tertentu. Di lapangan kepemimpinan di SMA N 1 Batanghari yang upaya meningkatkan fungsi guru sangat demokratis, sebab segala tugas berkaitan dengan peningkatan kompetensi, disiplin, penggajian dan pengembangan diri dirapatkan bersama-sama dengan guru.

Persoalan pelaksanaan manajemen peningkatan fungsi guru pada aspek kesejahteraan guru sudah dilakukan kepala sekolah dengan kesanggupan anggaran yang ada, meskipun belum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi dengan nilai Rp 1.900.000 untuk tahun 2017. Masih banyak guru yang digaji di bawah angka ini. Mengaju pada teori dan peraturan tentang guru, maka melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 14 dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesional, guru berhak:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Para guru di SMA N 1 Batanghari selama ini hanya mendapatkan gaji pokok. Sedangkan tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan. Para guru tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial dalam bentuk perlindungan kesehatan dan jiwa selama bekerja di SMA N 1 Batanghari.

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 pergerakan 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 profesionalah 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

- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21.
<https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- 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.
- Murniasih, S. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empirik SMK Muhammadiyah 3 Surakarta)*.
- Murtafiah, N. H. (n.d.). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : LAI 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.