



REFORMULASI AKUNTABILITAS KEPALA SEKOLAH UNTUK PENGUATAN MANAJEMEN SEKOLAH DASAR DI ERA DISRUPSI DIGITAL: STUDI KASUS SD IT DARUL HIKMAH PASAMAN BARAT

Milatul Rahmawati¹, Hazimah Dzikra Hayati², Nurhizrah Gistituati³, Anisah⁴, Rusdinal⁵

¹²³⁴⁵ Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: milatulrahmawati673@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.508>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2025

Final Revised: 21 April 2025

Accepted: 19 May 2025

Published: 15 June 2025

Keywords:

Management

Accountability

21st Century



ABSTRAK

The 21st century presents many challenges. Including the world of education, which requires flexible, skilled, and technology-aware human resources. The government, schools, and society form the pillars of HR to answer these problems. The principal, as the smallest community, is responsible for student development in accordance with modern learning requirements. School-based management is a management method based on student involvement. Thus, supporting resources are very important because each educational institution has control over human resources, finances, and the environment. SD IT Darul Hikmah has the ability to adapt to modern school-based management. Having a strategy to manage the institution so that it becomes a reference elementary school for new students and a religious-based literacy school is part of the institution's resources. How does SD IT Darul Hikmah deal with the challenges of human resource development in this century? By using a literacy approach and interviews conducted directly with the principal and teachers as sources, a qualitative descriptive method is used in this paper. The data collected shows that the resources owned by the principal have the ability to act as a leader in the management of Islamic educational institutions.

ABSTRAK

Abad ke-21 menghadirkan banyak tantangan. Termasuk dunia pendidikan, yang membutuhkan sumber daya manusia yang fleksibel, terampil, dan sadar teknologi. Pemerintah, sekolah, dan masyarakat membentuk pilar SDM untuk menjawab masalah tersebut. Kepala sekolah, sebagai komunitas terkecil, bertanggung jawab atas pengembangan siswa sesuai dengan persyaratan pembelajaran modern. Manajemen berbasis sekolah adalah metode manajemen yang didasarkan pada keterlibatan siswa. Dengan demikian, sumber daya pendukung sangat penting karena setiap institusi pendidikan memiliki kendali atas sumber daya manusia, keuangan, dan lingkungan. SD IT Darul Hikmah memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan manajemen berbasis sekolah yang modern. Memiliki strategi untuk mengelola lembaga sehingga menjadi sekolah dasar rujukan bagi siswa baru dan sekolah literasi berbasis agama adalah bagian dari sumber daya lembaga. Bagaimana SD IT Darul Hikmah menangani tantangan pengembangan sumber daya manusia di abad ini? Dengan menggunakan pendekatan literasi dan wawancara yang dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah dan guru sebagai narasumber, metode deskriptif kualitatif digunakan dalam tulisan ini. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki kepala sekolah memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai pemimpin dalam manajemen institusi pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen, Akuntabilitas, Abad Ke-21.

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini, sistem manajemen sekolah yang dikenal sebagai manajemen berbasis sekolah muncul di Amerika Serikat karena tuntutan bahwa pendidikan harus relevan dengan dunia nyata. Metode ini menuntut siswa untuk mengelola sendiri aktivitas kehidupan sekolah tanpa sepenuhnya bergantung pada pemerintah untuk mengelola sumber daya yang ada. Tujuan manajemen berbasis sekolah diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang relevan dengan kehidupan dan sesuai dengan pasar kerja atau kebutuhan lapangan.

Sekolah dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya karena manajemen ini dapat menghindari sistem desentralisasi birokrasi. Oleh karena itu, setiap sekolah memiliki karakteristik dan keunikan yang berbeda sesuai dengan keunggulan yang dimiliki di setiap wilayah tempat sekolah berada. Dengan demikian, sekolah dapat mengoptimalkan manfaatnya sesuai dengan konteks kedaerahan. Karena sistem ini memungkinkan pengelolaan sekolah disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan wilayah tersebut.

Sejak tahun 2000, sistem manajemen berbasis sekolah telah dikenal di negara kita. Undang-undang No. 25 tahun 2000, Rencana Strategis Pembangunan Nasional tahun 2000-2004, dan Undang-undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara resmi mengakui ide ini. Pasal 51 UU Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa "Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah atau madrasah. Tujuan dari penyelenggaraan manajemen berbasis sekolah untuk memberi kebebasan sekolah atau otonomi sekolah dalam mengelola sekolah." untuk memastikan bahwa sekolah dapat meningkatkan kualitasnya sesuai dengan masukan dan kebutuhan pihak berwenang atau masyarakat sekitar. Untuk mendukung kebijakan nasional, sistem manajemen berbasis sekolah bertujuan untuk meningkatkan autonomi. (1) Memberdayakan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, (2) meningkatkan partisipasi masyarakat dan pengelola dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, (3) menciptakan kompetisi yang sehat di antara lembaga pendidikan, dan (4) meningkatkan rasa tanggung jawab pengelola sekolah, orang tua, dan pemerintah atas peningkatan kualitas sekolah.

Tujuan sistem ini untuk memberikan lebih banyak kebebasan tidak tanpa kendala. Sudah jelas bahwa tingkat dukungan untuk menerapkan sistem ini berbeda di setiap daerah. Proses pelaksanaannya terhambat oleh kondisi alam, kemajuan teknologi yang tidak merata, dan pendidikan yang didistribusikan di daerah tertentu. Sekolah yang memiliki sistem manajemen yang mapan, terutama yang terkenal dan terletak di kota, pasti tidak akan mengalami masalah. Sekolah yang tidak terkenal dan terletak di pinggiran tentu akan berbeda. Selain itu, model manajemen berbasis sekolah masih mengakibatkan kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen. Hal ini membuat pengelolaan, pengawasan internal, sistem penjaminan mutu, sistem audit, dan rencana strategis tidak sepenuhnya dipahami. Karena itu, sekolah tidak dapat melakukannya secara mandiri karena memerlukan payung hukum.

Sumber daya yang tersedia di setiap wilayah merupakan masalah tambahan yang harus dipertimbangkan ketika memutuskan untuk menerapkan sistem manajemen yang berpusat di sekolah. SD IT Darul Hikmah adalah lembaga pendidikan swasta yang terletak di Jorong Ranah Salido, Salido Saroha Ujung Gading, Kecamatan Lembah Melintang, Kabupaten Pasaman Barat. Di sini, SD IT Darul Hikmah terkenal sebagai sekolah swasta yang maju dengan pendekatan Islam. Sistem pengelolaan sumber daya di sekolah

mendukung hal ini. Alumni sekolah ini tersebar di SMP terkemuka dan pondok pesantren, serta menerima beberapa anugerah pengelolaan manajemen terbaik di Kabupaten Pasaman Barat. Kepala sekolah, Ustadzah Nurkasiah memainkan peran penting dalam manajemen sekolah. Sumber daya dapat dilihat dari pengelolaan kepala sekolah sendiri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, sebagai kepala sekolah, mereka juga berfungsi sebagai penggerak untuk menerapkan manajemen berbasis sekolah di SD IT Darul Hikmah. Bergerak di bidang pendidikan, pelayanan, pengelolaan, sarana, dan prasarana sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Dalam peran mereka sebagai pengelola dan pengambil keputusan, kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang rumit sebagai pemimpin dalam proses penentuan kelulusan. Sangat menarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang peran kepala sekolah SD IT Darul Hikmah dalam mengelola pendidikan sebagai komponen sumber daya lembaga.

Pendidikan membantu manusia menghadapi tantangan hidup. Untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan, proses pendidikan harus didukung oleh lingkungan yang memadai. Sebuah lembaga adalah kumpulan elemen atau organ yang saling berhubungan dan mendukung satu sama lain. Program dirancang untuk saling melengkapi dengan tujuan bersama. Karena itu, untuk menjalankan fungsi masing-masing, sumber daya yang sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan kebutuhan sangat penting. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan untuk diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan (Ihsan, 2005 : 1). Pendidikan adalah usaha untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma tersebut serta mewariskan mereka kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam masyarakat. Dengan pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia, yang akan berkontribusi pada pembangunan negara.

Output dan kinerja yang tinggi adalah bukti penggunaan sumber daya yang efektif. Kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan tanggung jawab dapat dikaitkan dengan kinerja seseorang. Dengan cara yang sama, kinerja guru sebagai perwakilan utama dalam membentuk sumber daya pendidikan juga penting. *Journal of Administration and Educational Management* 2(1): 93-104 94 untuk menjalankan sebuah organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang berkompeten dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Karena sekolah berfungsi sebagai sumber daya, pengelola sekolah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan mereka dalam pekerjaan mereka. Mulyasa (2007) kepala sekolah harus mampu meningkatkan produktivitas sekolah. Output pendidikan, yaitu lingkungan pendidikan, dapat digunakan untuk mengukur produktivitas. Masukan yang merata, jumlah tamatan yang banyak, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi, dan penyelenggaraan penghasilan adalah semua tanda prestasi. Namun, proses atau lingkungan terlihat dalam semangat belajar, semangat kerja yang tinggi, dan kepercayaan dari berbagai pihak. Dengan kualitas pendidikan yang lebih tinggi, diharapkan lulusan akan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menjadi tenaga kependidikan yang efektif. Di daerah Ujung Gading kabupaten Pasaman Barat terdapat Sekolah Dasar yang berbasis agama, tetapi sekolah ini mampu berkembang menjadi sekolah literasi. Salah satu

pilar organisasi adalah kepala sekolah. Sumber daya yang dimiliki kepala sekolah jelas mendorong sumber daya secara keseluruhan dalam manajemen lembaga. Bagaimana lembaga tersebut dikelola dan dibawa ke arah tujuan dan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Kepala sekolah memiliki tugas dan fungsi yang sangat besar dalam menjalankan lembaganya menuju keberhasilan. Akuntabilitas, menurut UNDP (United Nations Development Program), adalah evaluasi bagaimana kegiatan dan kinerja organisasi dijalankan untuk dapat dipertanggungjawabkan dan sebagai umpan balik bagi para pemimpin organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja mereka pada masa yang akan datang.

Akuntabilitas berarti memiliki kewajiban untuk secara teratur melaporkan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Mardiasmo (2006) Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban untuk menggunakan media pertanggungjawaban secara teratur untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Sedarmayanti (2003) akuntabilitas berarti memberikan pertanggungjawaban atau menjawab, serta menjelaskan tindakan dan kinerja seseorang atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Halim (2012) mendefinisikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang berwenang (Sujarweni, 2015). Menurut LAN dan BPKP (2000) dasar akuntabilitas adalah sebagai berikut: 1) Untuk akun tabel, pimpinan dan seluruh staf instansi harus berkomitmen untuk mengelola pelaksanaan misi. 2) Harus ada sistem yang dapat memastikan bahwa sumber daya digunakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. 3) Harus dapat menunjukkan seberapa jauh sasaran dan tujuan telah dicapai. 4) Harus berfokus pada pencapaian tujuan dan visi, serta hasil dan keuntungan yang diperoleh. 5) Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif untuk mendorong perubahan dalam manajemen lembaga pemerintah. Mereka harus mendorong perbaikan metode pengukuran kinerja dan laporan akuntabilitas.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas tersebut terdiri dari pengawasan, keterbukaan, kegiatan, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan perjanjian. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemennya. Kemampuan kepala sekolah untuk mengelola manajemen sekolah menjadi ukuran akuntabilitas lembaga yang dipimpinnya. Di era modern ini, sekolah harus mematuhi peraturan manajemen berbasis sekolah. Keterampilan kepala sekolah sangat penting untuk menjalankan tugas mereka. Karena itu, kami mencoba memahami akuntabilitas kepala sekolah SD IT Darul Hikmah dengan mengembangkan sumber daya yang dikelolanya. Ini adalah bagian dari akuntabilitas kepala sekolah dan merupakan representasi dari akuntabilitas lembaga sekolah secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan literasi dan wawancara yang dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah dan guru sebagai sumbernya. Penelitian kualitatif, yang berbasis pada filsafat pos positivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada kondisi obyek yang alamiah. Peneliti adalah instrumen utama dalam penelitian ini, dan pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan Snowball, menggunakan teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), melakukan analisis data induktif atau kualitatif, dan menghasilkan hasil penelitian yang

konsisten. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang topik yang akan dibahas (Sugiyono, 2013:15).

Subjek dalam penelitian merupakan sumber data mengenai apa dan siapa yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melihat bagaimana kepala sekolah SD IT Darul Hikmah bertanggung jawab terhadap tantangan pembelajaran modern. Penulis menggunakan sumber data penelitian dari kertas (dokumen/literatur). Sumber literatur yang digunakan penulis untuk referensi sesuai dengan tema penelitian, yaitu akuntabilitas dalam manajemen berbasis sekolah di SD IT Darul Hikmah.

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau human instrument, yaitu peneliti itu sendiri. Untuk menjadi instrumen, peneliti harus memiliki bekal teori dan pengetahuan yang luas sehingga mereka dapat bertanya, menganalisis, memotret, dan mengonstruksi situasi sosial yang diteliti. Sugiyono (2013) dalam penelitian ini, penulis berfungsi sebagai alat penelitian. Teori yang mereka kumpulkan dari penelitian literatur dipelajari lebih lanjut melalui pencatatan, observasi, dan pengumpulan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen dan literatur. Bogdan dalam Sugiyono (2016 : 329) "*in most tradition of qualitative research, the phrase personal document is used broadly to refer to any first person narrative produced by an individual which describes his or her own actions, experience, and belief.*" Studi literatur adalah serangkaian tindakan yang mencakup membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian. Danial dan Warsiah (2009:80) studi literatur adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh individu yang melakukan penelitian dengan mengumpulkan berbagai buku dan majalah yang relevan dengan subjek dan tujuan penelitian mereka. Metode ini digunakan untuk memberikan bahan rujukan untuk diskusi hasil penelitian dengan mengungkapkan berbagai teori yang relevan dengan masalah yang dihadapi. Mencari referensi teori yang terkait dengan kasus atau masalah yang ditemukan adalah pengertian tambahan dari studi literatur. Secara umum, studi literatur adalah pendekatan untuk memecahkan masalah dengan menyelidiki sumber-sumber tulisan sebelumnya. Dengan kata lain, istilah "studi literatur" juga akrab dengan istilah "studi pustaka". Tentu saja, seorang peneliti harus memiliki pengetahuan yang luas tentang subjek penelitian. Jika tidak, maka penelitian akan gagal.

Menurut Sugiyono (2012:247-253) analisis data dilakukan dalam beberapa tahapan. Tahapan-tahapan ini termasuk pengurangan data, penyampaian data, dan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian kualitatif yang diharapkan menghasilkan temuan baru. Temuan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori. Mereka juga dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu hal yang sebelumnya tidak jelas atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SD IT Darul Hikmah adalah lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan siswa yang berwawasan Islami. Sebagai lembaga pendidikan, mereka harus memiliki visi dan orientasi ke depan untuk menghasilkan lulusan yang berilmu dan berakhlakku barakallah. Ini menunjukkan bahwa semua sumber daya memiliki kemampuan pedagogis dan agamis. Ini tercermin dalam masalah lingkungan dan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya. Tujuan tersebut tercapai melalui pemimpin sekolah (Qomar, 2016).

Salah satu tanggung jawab utama kepala sekolah adalah membentuk dan menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pemimpin yang berpengalaman dalam bidang pendidikan, administrasi, manajemen, manajer, supervisor, inovasi, dan motivasi diperlukan

untuk menghasilkan sumber daya berkualitas. Kepala sekolah harus memiliki kompleksitas kompetensi ini saat mengelola sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan menjadi bagian dari sumber daya penggerak dalam penerapan berbasis sekolah. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menjelaskan hal-hal berikut:

3.1 Kepala sekolah sebagai pendidik

Kegiatan belajar mengajar merupakan bagian penting dari proses pendidikan, dan guru adalah pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah menunjukkan komitmen dan fokus yang luar biasa terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya, dengan mempertimbangkan tingkat kompetensi guru dan keyakinan mereka bahwa kurikulum akan terus dikembangkan di masa mendatang. Di setiap semester, kepala sekolah SD IT Darul Hikmah mengirimkan guru untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola pembelajaran. Dalam pelatihan dan pengembangan, metode "*on the job*" adalah yang paling umum (Busono, G. A., 2016). Dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman, seperti instruktur atau guru lain, guru dilatih tentang pekerjaan baru. Ini mencakup semua upaya guru untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. (1) Rotasi Jabatan (Job rotation), (2) Latihan Instruksi Pekerjaan (Job Instruction), (3) Magang (Apprenticeship), (4) Pelatihan, dan (5) Penugasan sementara adalah beberapa metode yang digunakan.

3.2 Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru sebagai bagian dari mengelola tenaga kependidikan. Di SD IT Darul Hikmah, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melakukan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan di sekolah seperti MGMP/MGP tingkat sekolah atau melalui kegiatan luar sekolah atau melalui pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti memiliki kesempatan untuk melanjutkan studi atau mengikuti berbagai program pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi lain (Hendro Prasetyono, Ira Pratiwi Ramdayana, No. 2 (2020)).

Sebagai manajer kepala sekolah, Anda memiliki tanggung jawab perencanaan dan pengawasan untuk berbagai program, seperti: (a) merencanakan program dengan merinci kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang akan menjalankan tugas, merencanakan kurikulum, dan merencanakan kebijakan penambahan dua jam bimbingan konseling per minggu; (b) membuat struktur organisasi yang melibatkan orang tua murid melalui komite sekolah dan melengkapi perlengkapan sekolah; dan (c) melengkapi program dengan bahan ajar tambahan. (d) memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, memberi motivasi dan penghargaan terhadap personilnya baik moral maupun material, meningkatkan kesejahteraan, melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam diklat, dan mendorong guru senior untuk memiliki semangat pendidikan jangka panjang; (e) mengawasi output, PBM, dan siswa mulai dari proses penerimaan sampai selesai kelulusan. (f) beberapa tantangan yang dihadapi termasuk staf yang kurang disiplin dan kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan sebagian staf. Namun, aturan lembaga tersebut dapat menyelesaikan masalah ini dengan teguran tertulis atau lisan.

3.3 Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Untuk meningkatkan kemampuan guru, biaya tidak dapat dihindari, terutama dalam hal pengelolaan keuangan. Seberapa besar anggaran yang dapat dialokasikan sekolah untuk peningkatan kompetensi guru tentunya akan berdampak pada seberapa baik guru tersebut memiliki kemampuan. Akibatnya, kepala sekolah SD IT Darul Hikmah mengalokasikan dana yang cukup untuk meningkatkan kemampuan guru. Kepala sekolah bekerja sama dengan orang tua murid, yang merupakan pemangku kepentingan, untuk membahas persyaratan dan dana yang diperlukan untuk kegiatan masa depan. Ketika rapor diterima di akhir tahun ajaran, kegiatan ini dilakukan. Oleh karena itu, pengawasan dilakukan oleh orang tua murid dan kepala sekolah SD IT Darul Hikmah. Karena tata aturan seperti itu diperlukan untuk menerapkan manajemen berbasis sekolah. Salah satu aturan yang sangat dipegang oleh kepala sekolah SD IT Darul Hikmah adalah pengelolaan partisipasi.

3.4 Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kita mengenal dua gaya kepemimpinan dalam teori kepemimpinan: kepemimpinan yang berfokus pada tugas dan kepemimpinan yang berfokus pada manusia. Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah menerapkan kedua gaya kepemimpinan yang tepat dan fleksibel untuk meningkatkan kompetensi guru. Menurut Mulyasa (2007), kepemimpinan seseorang sangat terkait dengan kepribadian mereka. Seorang kepala sekolah yang baik akan memiliki karakteristik berikut: (a) jujur; (b) percaya diri; (c) tanggung jawab; (d) berani mengambil risiko dan membuat keputusan; (e) berjiwa besar; (f) emosi yang stabil; dan (g) teladan. Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah selalu menerima saran dan masukan dari berbagai pihak dalam masyarakat sekolah dan dinas terkait. Sebelum ulangan akhir semester, ini dilakukan melalui pertemuan dewan penasihat dan guru yang dihadiri oleh dinas pendidikan setempat. Masukan dan evaluasi adalah tujuan dari kegiatan ini. Salah satu tujuan dari sumber daya yang dimiliki sekolah adalah untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah.

3.5 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah secara berkala melakukan kunjungan kelas untuk melihat bagaimana guru melakukan pembelajaran. Kunjungan ini mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam hal metode yang dipilih, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa. Dari kunjungan ini, kepala sekolah dapat mengetahui kelemahan dan keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran serta tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan. Selanjutnya, solusi, pembinaan, dan tindak lanjut dirancang untuk membantu guru memperbaiki kekurangan dan mempertahankan keunggulan dalam pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah SD IT Darul Hikmah terus mengupdate kurikulum dan mengirim guru untuk mengikuti pelatihan kurikulum yang paling baru. Namun, agar tidak salah dalam memberikan instruksi dalam fungsi pengawasan, kepala sekolah juga harus memahami kurikulum. Karakter Islami sekolah ini memasukkan elemen ibadah dalam aktivitas sehari-hari, seperti mulai kelas, waktu shalat, hafalan doa harian, dan hafalan surat pendek. Kegiatan tersebut dilakukan di masjid sekolah, dan kepala sekolah mengunjunginya secara teratur. Untuk memastikan kualitas dan keberlanjutan karakter sekolah bernafaskan Islam, mereka juga mendatangkan seorang dai atau alumni pondok pesantren sebagai tutor.

3.6 Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah memiliki strategi yang tepat untuk menjalin

hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide baru, mengintegrasikan semua kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator. Cara seorang kepala sekolah bertindak sebagai inovator tercermin dari cara ia bertindak sebagai konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan contoh. Variasi media pembelajaran menunjukkan manajemen kelas yang dinamis dan konstruktif. Selama kunjungan kelas ke suatu tempat atau lembaga tertentu, seperti stasiun, siswa melakukan pengamatan dan wawancara dengan pengelola stasiun. Setelah itu, siswa membahas, berbicara, menulis, dan kemudian menyampaikan ide-ide mereka dalam karya atau tulisan yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkan di sekolah. Ini adalah apa yang kita sebut pembelajaran tematik. Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah sering menawarkan pola pembelajaran, baik metode maupun bentuknya. Terakhir, disarankan untuk membuat model pembelajaran untuk kegiatan pendidikan Islami menggunakan pendekatan pondok sambil mempertahankan elemen klasik pendidikan modern. Ini menunjukkan bahwa kedua ideologi pendidikan konservatif dan liberalisme bercampur dalam satu metode pembelajaran. Model pondok menunjukkan konservatif dalam hal pemberian pengetahuan agama, dan liberalisme dalam hal metode pembelajaran di kelas, yang memungkinkan siswa berekspresi dan mendukung penggunaan pendekatan keilmuan dalam kurikulum.

3.6 Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah SD IT Darul Hikmah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan tugas dan fungsi mereka. Pengaturan lingkungan fisik, seperti ruang kantor, ruang kelas, ruang bermain yang nyaman bagi pengguna, pengaturan lingkungan kerja, disiplin, dorongan, penghargaan yang efektif, dan pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB), meningkatkan motivasi ini. Karena fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki peran manajemen di institusi pendidikan. Jadi, sebagai kepala sekolah SD IT Darul Hikmah, dia melakukan tugas-tugas manajemen berikut: *planning, organizing dan controlling; planning, organizing, actuating dan controlling; planning, organizing, staffing, directing, representing dan controlling; planning, organizing, coordinating dan controlling; planning, organizing, assembling of resources, directing dan controlling; planning, organizing, motivating and controlling; planning, organizing, leading and controlling; dan planning, organizing, staffing, directing and controlling* (Asifudin, 2016: 385). Dalam hal ini, kepala sekolah juga mewajibkan setiap wali kelas untuk menggunakan grup WhatsApp di setiap kelas untuk berkomunikasi dengan wali muridnya. Selain berfungsi sebagai media komunikasi, kelompok juga berfungsi sebagai media kontrol untuk pertumbuhan anak didik, baik dalam studi maupun sikap.

KESIMPULAN

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen berbasis sekolah memungkinkan kepala sekolah untuk memaksimalkan sumber daya pendukung masyarakat sekolah dan memaksimalkan partisipasi semua pendukung. Sumber daya kepala sekolah termasuk kepemimpinan, pengawasan, inovasi, motivasi, dan kebijakan. Dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah yang lebih berfokus pada kebebasan sekolah untuk berkembang sebagai institusi pendidikan, SD IT Darul Hikmah berusaha untuk memaksimalkan sumber daya yang ada dan memberikan banyak peluang bagi lembaga. Sebagai hasil dari pola partisipasi dalam pengelolaan, sumber daya yang ada, seperti guru,

tenaga pendidik, tenaga kependidikan, kepala sekolah, dan masyarakat sekitarnya, memiliki lebih banyak peluang untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi lulusan. Tidak ada alasan zonasi meningkatkan persaingan di lembaga pendidikan. Manajemen berbasis sekolah dapat membantu alumni masuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan bekerja. Kesuksesan implementasi manajemen berbasis sekolah bergantung pada ketersediaan sumber daya pendidik. Selain itu, sumber daya yang dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting untuk pengambilan keputusan dan langkah strategis pengembangan institusi. Pemimpin memiliki kemampuan yang berbeda untuk menggerakkan, mengawasi, melaksanakan, mengevaluasi, memperbaiki, dan memberikan saran tentang pengembangan sumber daya pendukung di bawahnya. Karena keputusan tentang regulasi, ketepatan keputusan, dan pengelolaan sumber daya sangat penting untuk pengembangan organisasi, termasuk perekrutan guru. Semua yang tercatat dan dianalisis sesuai dengan standar akuntabilitas kepala sekolah sudah merupakan representasi akuntabilitas lembaga. Oleh karena itu, fungsi kepala sekolah dalam menjalankan manajemen berbasis sekolah sudah sesuai, dan akun tabel sudah sesuai untuk menjalankan organisasi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang menjawab tantangan sumber daya manusia abad 21. Di abad ke-21, tantangan pembelajaran tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi dan pengembangan materi ajar serta media pendidikan. Sangat penting untuk mengembangkan sumber daya pendukung komponen instrumen pembelajaran, yang harus berkembang seiring dengan tuntutan zaman. Manajemen sekolah menentukan manajemen sumber daya guru. Manajemen berbasis sekolah dan keberhasilan menjawab tantangan pembelajaran abad kedua puluh satu hanya dapat dicapai dengan manajemen yang baik. Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi dan menjawab tantangan tersebut. Menurut pengamatan dan temuan penulis, kepala sekolah SD IT Darul Hikmah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara akuntabel.

REFERENSI

- Almuhajir. (2020). Organizing Sumber Daya Panti Asuhan Muhammadiyah Lhokseumawe dalam *Pembinaan Akhlak Anak Asuh* (Vol. 4, Issue 1).
- Asifudin, A. J. (2016). Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren". *Manageria*. dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(mor 2. November).
- Asmani, J. (2012). *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*. DIVA Press (anggota IKAPI).
- Azizah, R. S. N., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu". dalam *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Unesa*, 5(1).
- Busono, G. A. & Muqtashid. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 81-114.
- Dananjaya, U. (2005). *Sekolah Gratis. Esai-Esai Pendidikan yang Membebaskan*. Paramadina.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Direktorat Pendidikan sekolah Menengah Umum, Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penataan Pendidikan Profesional Konselor dan Layanan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Departemen Pendidikan Nasional.
- DePorter, B., & Hernacki, M. (2009). *Quantum Learning* (M. B. N. Menyenangkan, Ed.). Penerbit Kaifa.

- Dewey, J. (2009). *Pendidikan Dasar Berbasis Pengalaman* (Pontoh, I.V. Pentj. Indonesia Publishing.
- Hambali, M. (2016). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI". *Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Vol. J-MPI* Volume 75-89.
- Hendro, P., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru". *dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan UNY*, 8(2. September).
- Johnson, E. B. (2010). *Contextual Teaching and Learning: Menjadikan Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikkan dan Bermakna* (I. P. Setiawan, Ed.). Kaifa.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2006). *Blue Ocean Strategy. Ciptakan Ruang Pasar Tanpa Pesaing dan Biarkan Kompetisi tak Lagi Relevan* (S. P. Wahono, Ed.). Serambi Ilmu Semesta.
- Lickona, T. (2012). *Educating for Character, Mendidik untuk Membentuk Karakter* (J. A. Wawaungo & Pentj), Eds.). Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Rosda Karya.
- Pink, D. H. (2006). *Misteri Otak Kanan Manusia* (P. Rusli, Trans.). Penerbit Think.
- Qomar, M. (2016). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 194–205.
- Rusman, Tirtarahardja, U., & La Sulo, S. L. (2011). *Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Rajawali Press.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon". *Dalam Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.
- Slameto, B. S. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Serta Faktor Penentunya". *dalam Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol, 27(2).
- Sudarwan, D. (1998). *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*.
- Syamsul, H. & Idaraah. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *dalam Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA