

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepala sekolah dalam menjalankan perannya wajib memiliki sifat kepemimpinan yang kuat, berwibawa dan bertanggung jawab terhadap tingkat kesuksesan sekolah yang dipimpinnya. Sekolah adalah organisasi yang membutuhkan tingkat manajemen dan koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari tercapainya visi misi dan tujuan sekolah.

Kepala sekolah menjadi peran utama dalam menjalankan Pendidikan sesuai yang disampaikan E. Mulyasa (2015:5) Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah.

Tugas pokok kepala sekolah tertuang dalam Permendikbud nomor 6 tahun 2018 pasal 15 yang menyebutkan bahwa Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan (Wahyudi, 2012:63). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah tersebut untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan komitmen guru, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja guru. (Pramudjono : 2015). Keterampilan manajerial kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Werang, Basilius Redan : 2014).

Ada tujuh ciri kepemimpinan kepala sekolah yang efektif: (1) memiliki visi yang jelas, (2) memiliki harapan pencapaian yang tinggi; (3) pemrograman dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif, (4) mendorong penggunaan waktu yang efisien, (5) memanfaatkan berbagai sumber belajar, (6), memantau kemajuan peserta didik secara individu atau kelompok, (7) dan perbaikan berkelanjutan (Wahyudin Nur Nasution : 2014).

Alasan penulis melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri karena sekolah ini berdiri dari sekolah kecil di pinggir kabupaten Wonogiri, dimana perkembangannya sejak tahun 2005 mengalami peningkatan mutu yang signifikan. Peningkatan mutu tersebut meliputi prestasi siswa yang berhasil menjuarai tingkat kabupaten, provinsi maupun Nasional.

SMK N 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri memiliki 3 program keahlian dengan jumlah siswa 1020 orang pada tahun ini. Dengan jumlah guru honorer yang sangat banyak tentunya menarik untuk mengkaji lagi bagaimana pengelolaan keuangan sekolah dalam system pembayarannya dan pengalokasian pada kegiatan-kegiatan lainnya.

Keuangan merupakan sumber dana yang sangat diperlukan sekolah sebagai alat untuk melengkapi berbagai sarana dan prasarana pembelajaran di sekolah, meningkatkan kesejahteraan guru, layanan dan pelaksanaan program supervisi. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah harus mengetahui dan mampu mengelola keuangan sekolah dengan baik, bertanggung jawab dan transparan kepada masyarakat dan pemerintah (Rahmah Nur : 2016).

Ketimpangan antara jumlah PNS dan GTT pun menjadi masalah baru berkaitan dengan etos kerja serta pengembangan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Hal ini bisa meresahkan bagi warga sekolah jika kepala sekolah tidak menjalankan fungsi manajerialnya secara baik. Menurut pengamatan selama ini transparansi penggunaan anggaran, alokasi dana untuk pengembangan sarpras serta pengembangan SDM sudah dilaksanakan namun

akuntabilitasnya belumlah terukur dan hanya sebatas dokumen laporan saja.

Sebagai contoh peristiwa yang baru saja terjadi adalah GTT belum mendapatkan honor selama 3 bulan ( Januari, Februari, Maret 2021 ) karena ada perubahan sistem penggajian yang semula berasal dari Provinsi dialihkan pada anggaran BOP karena efek kebijakan masa pandemi covid-19. Kemudian berdasarkan review pengalokasian barang hasil belanja tidak sesuai dengan daftar usulan dari masing-masing lini yang meliputi spesifikasi, jumlah dan dimensinya.

Pengembangan SDM di SMK N 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri belum terdistribusi secara menyeluruh kepada pendidik dan tenaga pendidikan, hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Informasi PD SDM SMK N 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri

| No | Jenis Pengawai      | Pernah Diklat | Belum diklat | Jumlah |
|----|---------------------|---------------|--------------|--------|
| 1  | Guru                | 19            | 43           | 62     |
| 2  | Tenaga kependidikan | 4             | 6            | 10     |

Ada beberapa guru dan tenaga kependidikan belum pernah melaksanakan diklat atau IHT yang diadakan tingkat regional maupun nasional, tentunya hal ini sangat miris mengingat perkembangan ilmu dan update teknologi yang terus berkembang. Jika hal ini terjadi terus menerus maka pendidik dan tenaga kependidikan di SMK N 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri akan jauh tertinggal dengan sekolah lain. Ketertinggalan tersebut akan mempengaruhi etos kerja karena ketidaktahuannya. Pengembangan SDM yang terlambat sangat membahayakan bagi jalannya pendidikan pada 1020 siswa yang ada di SMK N 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri.

Oleh karena itu Penulis ingin meneliti lebih dalam sesuai kondisi sebenarnya di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut melalui sisi keterampilan manajerial Kepala Sekolah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah keterampilan manajerial Kepala sekolah dalam mengelola keuangan di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri ?
2. Bagaimanakah keterampilan manajerial Kepala sekolah dalam mengelola Sarana dan Prasarana di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri ?
3. Bagaimanakah keterampilan manajerial Kepala sekolah dalam mengelola Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini juga bertujuan untuk

1. Menganalisa keterampilan manajerial Kepala sekolah dalam mengelola keuangan di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri
2. Menganalisa keterampilan manajerial Kepala sekolah dalam mengelola Sarana dan Prasarana di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri
3. Menganalisa keterampilan manajerial Kepala sekolah dalam mengelola Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Manfaat ini secara teoritis adalah diharapkan menjadi tambahan referensi terkait penelitian tentang keterampilan manajerial kepala sekolah

dalam mengelola keuangan, sarana prasarana, dan sumber daya manusia di satuan tingkat satuan Pendidikan.

## **2. Praktis**

### **a. Kepala Sekolah**

Memberikan gambaran kepada kepala sekolah sebagai pertimbangan tentang pengambilan kebijakan di sekolah yang berkaitan dengan keuangan, sarana prasarana, dan sumber daya manusia.

### **b. Pendidik (Guru)**

Sebagai masukan bagi guru agar lebih peduli terhadap pemantauan kemampuan manajerial kepala sekolah.

### **c. Tenaga Kependidikan**

Memberikan gambaran keterampilan manajerial Kepala Sekolah dalam mengelola keuangan, sarpras, dan sumber daya manusia di SMK N 1 Bulukerto Kabupaten Wonogiri serta ikut aktif membantu dalam pelaksanaannya.

### **d. Peneliti yang akan datang**

Bagi peneliti yang akan datang dapat digunakan sebagai informasi dalam pelaksanaan penelitian yang relevan.