

BAB V

P E N U T U P

A. Simpulan

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola Sumberdaya Manusia berbasis prestasi di SMP Al Islam 1 Surakarta

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia berbasis prestasi di SMP Al Islam 1 Surakarta dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran tenaga kerja (*man power budgeting*) dan penyusunan program tenaga kerja (*man power programming*).

Pengorganisasian staf manajemen sekolah dilakukan dengan memperhatikan aspirasi arus bawah atau *bottom up*, melalui pemilihan secara demokratis. Pengendalian SDM berupa guru dilakukan melalui lima cara. Kelima cara tersebut antara lain meliputi: a) Menentukan standar-standar untuk melakukan control terhadap: 1) Pengembangan standar kompetensi; 2) Pengembangan standar proses; 3) Standar penilaian; dan 4) Standar pendidik; b) Membandingkan pelaksanaan performance dengan standar; c) Pengembangan standar proses; d) Standar penilaian; dan e) Standar pendidik.

Pengelolaan SDM dalam bidang kesiswaan dilakukan dari perencanaan berupa penetapan kuota penerimaan siswa baru hingga pembinaan siswa. Pembinaan kesiswaan dilakukan melalui kegiatan ekstra kurikuler dan program *Life Management Training* serta *Spiritual Building Training* (SBT).

Pola pelaksanaan pengembangan SDM yang efektif dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Al Islam 1 Surakarta dengan menggunakan lima tipologi yaitu:

- a. Mengubah sekolah yang biasa menjadi sekolah yang berprestasi baik prestasi akademik maupun non akademik dengan cara memadukan tuntutan kurikulum dengan kualifikasi tenaga pendidik dan kesejahteraannya;
- b. Kepala Sekolah senantiasa motivasi semua tenaga kependidikannya dengan berpedoman pada Visi, Misi dan tujuan sekolah yang setiap tahun dianalisa kembali dengan semboyan: *ing ngarso sun tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*;
- c. Di sekolah tersebut terdapat *team work* yang baik antara Kepala Sekolah dengan para wakil Kepala Sekolah, serta guru-guru dan staf tata usaha, dengan pendekatan religi kultural untuk menghimpun dukungan masyarakat terhadap kebutuhan sekolah, sehingga memungkinkan terlaksananya kepemimpinan tim (*team leadership*) yang mampu mendinamisasi keadaan di sekolah, sehingga memunculkan ide-ide

segar dan kreatifitas untuk pengembangan sekolah melalui peningkatan SDM tenaga pendidiknya, yang berdampak positif terhadap pencapaian prestasi siswa;

- d. Kepala sekolah mempunyai kemampuan intelektual, sosial dan kultural, berperan sebagai perantara ide dalam inovasi dan perubahan sekolah, dengan menerapkan kepemimpinan yang kolaboratif dan keteladanan maupun kepeloporan untuk terus melakukan perbaikanperbaikan di segala sektor; dan
- e. Para tenaga pendidik bersikap pro aktif dalam menghadapi perubahan dan perkembangan pendidikan melalui inovasi pembelajaran, ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dan memadai, sehingga memungkinkan para siswa dapat memanfaatkan berbagai sumber belajar dan sumber informasi.

2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sarana prasarana berbasis prestasi di SMP Al Islam 1 Surakarta

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sarana dan prasarana berbasis prestasi di SMP Al Islam 1 Surakarta dilakukan melalui pendelegasian tugas kepada Waka Sarpras. Perencanaan sarana dan prasarana sekolah dilakukan bersama-sama dengan Komite Sekolah melalui RKAS yang disusun pada setiap awal tahun pelajaran baru. Sekolah sudah melaksanakan MBS secara penuh yang ditunjukkan dengan

kemandirian sekolah dalam pengadaan sarana prasarana pendidikan di sekolah tersebut.

Pengelolaan sarana prasarana di SMP Al Islam 1 Surakarta mencakup perencanaan, pengadaan, inventarisasi, penggunaan, pemeliharaan, penghapusan dan pelaporan sarana prasarana.

3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pembiayaan berbasis prestasi di SMP Al Islam 1 Surakarta

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan keuangan sekolah berbasis prestasi dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan diwujudkan dalam RKAS yang disusun oleh tim yang terdiri dari 8 orang.

Pengorganisasian dilakukan sesuai dengan pos-pos yang sudah dianggarkan dengan proporsi terbesar dialokasikan untuk pembelanjaan operasional pendidikan yang mencapai 55% dari RKAS. Evaluasi dilakukan setiap tiga bulan dan pada akhir tahun dilakukan audit secara keseluruhan.

Pembiayaan pengembangan sarana dan prasarana pendidikan dilakukan melalui penganggaran program atau rencana strategik bidang sarana prasarana. Biaya dialokasikan dari bantuan orang tua siswa. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan sekolah yang transparan dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam pembiayaan pendidikan.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, selanjutnya dapat dikemukakan implikasi hasil penelitian sebagai berikut.

1. Semakin baik kepemimpinan tim (*team leadership*) tercipta, maka akan semakin dinamis keadaan di sekolah, sehingga memunculkan ide-ide segar dan kreatifitas untuk pengembangan sekolah melalui peningkatan SDM tenaga pendidiknya, yang berdampak positif terhadap pencapaian prestasi siswa.
2. Semakin baik lingkungan fisik dalam mendukung pembelajaran, maka akan semakin terpacu motivasi berprestasi dari warga sekolah.
3. Semakin akuntabel dan transparan pengelolaan keuangan di sekolah, maka akan semakin tinggi pula dukungan stakeholder dalam pembiayaan pendidikan di sekolah tersebut.

C. Saran

Sesuai dengan simpulan dan implikasi hasil penelitian, selanjutnya dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Sekolah
 - a. Kepala sekolah disarankan untuk tetap memelihara iklim kondusif yang telah tercipta sehingga warga sekolah semakin dinamis dalam berprestasi.

- b. Kepala sekolah hendaknya tetap mempertahankan komitmen untuk tetap menjadikan kemajuan prestasi siswa sebagai tujuan utama pendidikan di sekolahnya.

2. Bagi Yayasan

- a. Yayasan hendaknya ikut mendorong upaya yang dilakukan dalam pengembangan SDM berbasis prestasi yang dilakukan oleh kepala sekolah.
- b. Yayasan disarankan untuk terus mengembangkan sarana pendidikan yang dapat memacu prestasi baik guru maupun siswa dalam segala bidang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali secara lebih mendalam tentang kepemimpinan di sekolah swasta yang berprestasi seperti misalnya tentang pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat atau pun pengelolaan kurikulum. Sehingga hasil yang diperoleh akan lebih komprehensif dalam menggambarkan kepemimpinan kepala sekolah di sekolah yang sudah maju dan hasilnya dapat dijadikan percontohan bagi sekolah lain.