

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
PROGRAM KHUSUS KOTTABARAT SURAKARTA**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan

Oleh :

MAR'ATUL FAIDA
Q100 120 031

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
PROGRAM KHUSUS KOTTABARAT SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

MAR'ATUL FAIDA
Q 100 120 031

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Utama, M.Pd.

Pembimbing II,



Dr. Sabar Narimo, M.M., M.Pd.

HALAMAN PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
PROGRAM KHUSUS KOTTABARAT SURAKARTA**

Oleh :

MAR'ATUL FAIDA
Q 100 120 031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 09 Januari 2018

Dewan Penguji:

Nama

1. Prof. Dr. Sutama, M.Pd.
Ketua Dewan Penguji
2. Dr. Sabar Narimo, M.M., M.Pd.
Anggota I Dewan Penguji
3. Dr. Sumardi, M.Si
Anggota II Dewan Penguji

Tanda Tangan



Direktur


Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 09 Januari 2018

Penulis



Mar'atul Faida
Q 100120 031

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH PROGRAM KHUSUS KOTTABARAT SURAKARTA

Abstract

This type of research is a qualitative approach using ethnographic design with descriptive method to study the problem and gain meaning of deeper study about principal leadership style. data levying techniques using observation, interviews and documentation, technical data analysis with tri-ing source of data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of the research show that 1) management strategy with task assignment to SDM is adjusted with the relevance of existing diploma, giving additional task to all teachers to increase and train leadership spirit, conduct training, workshop, coaching. 2) Strategy of facilities and infrastructure management with task delegation. Management starts from planning, procurement, data collection, maintenance as well as removal. 3) Financial Management Strategy The principal of SD Muhamamdiyah PK Kottabarat in managing finance involves teachers and also appointing special staff. The principal is not a treasurer but only as an authorizer and ordonator. 4) The leadership style of the principal of SD Muhammadiyah PK Kottabarat is the style of transformational leadership.

Keywords: leadership, headmaster, insfastructure, finance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan strategi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana dan keuangan di SD Muhamamdiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif menggunakan desain etnografi dengan metode deskriptif untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna kajian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah. teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, teknis analisis data dengan tri anggulasi sumber dr penumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Strategi pengelolaan SDM dengan pemberian tugas kepada SDM disesuaikan dengan relevansi ijazah yang ada, pemberian tugas tambahan kepada semua guru untuk meningkatkan dan melatih jiwa kepemimpinan, mengadakan pelatihan , workshop, Pembina an pembinaan. 2) Strategi pengelolaan sarana dan prasaran dengan pendelegasian tugas. Pengelolaan di mulai dari perencanaan, pengadaan, pendataan, perawatan juga penghapusan. 3) Strategi Pengelolaan Keuangan Kepala sekolah SD Muhamamdiyah PK Kottabarat dalam mengelola keuangan melibatkan guru dan juga mengangkat staff khusus. Kepala sekolah tidak sebagai bendaharawan namun hanya sebagai otorisator dan ordonator. 4) Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci : kepemimpinan, kepala sekolah, sarana prasaran, keuangan

1. Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah di satuan pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan program yang telah ditetapkan. Satuan pendidikan sebagai suatu sistem dengan kepala sekolah yang memimpinya. Kepala sekolah harus bisa bersifat manusiawi untuk mempersatukan kelompok yang ada di satuan pendidikan yang dipimpinya, dan menggerakkan ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan. Untuk mampu mendorong motivasi guru melaksanakan tugas dengan baik sehingga mampu menjalankan visi misi sekolah.

Banyak orang beranggapan bahwa maju dan berkembangnya suatu organisasi terletak pada pemimpinnya. Begitu juga sebaliknya, organisasi yang tidak dapat berkembang bahkan mengalami penurunan bisa dimungkinkan penyebabnya adalah lemahnya pemimpin. Hal itu berlaku bagi semua organisasi, termasuk salah satunya adalah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Maju berkembangnya sebuah organisasi pada lembaga apapun salah satu faktor penentunya adalah pimpinan atau kepemimpinan yang ada di dalamnya. Kehidupan berorganisasi selalu dihubungkan dengan siapa pemimpinnya dan bagaimana kepemimpinannya. Oleh karena itu semua orang menyadari bahwa seorang pemimpin memiliki posisi yang sangat strategis dan peran yang sangat menentukan dalam memajukan atau mengembangkan sebuah organisasi (Samino, 2010:15-16).

Teori manajemen ataupun manajemen pendidikan khususnya secara sederhana dikenal adanya 4 fungsi yaitu: *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Kepemimpinan pendidikan juga merupakan bagian dari *actuating* (penggerakan atau pengarahan) dalam fungsi manajemen pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan juga ditunjang oleh kemampuan menggerakkan atau memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kemampuan dalam komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik dan sebagainya.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Mulyasa (2009 : 98)

Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM). Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Fret M Hechinger dalam (David & Tomas 1987 : 17) dalam Daryanto (2011:97) pernah menyatakan: “saya tidak pernah melihat sekolah yang bagus dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk dan sekolah buruk dipimpin kepala sekolah buruk. Saya juga menemukan sekolah yang gagal berubah menjadi sukses, dan sebaliknya sekolah yang sukses tiba tiba menurun kualitasnya. Naik turunnya kualitas sekolah sangat tergantung kepada kualitas kepala sekolah.”

Dari gambaran dan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat. SD Muhammadiyah PK tersebut merupakan salah satu sekolah favorit di lingkungannya, memiliki kepala sekolah yang mampu membawa sekolah menjadi salah satu sekolah unggulan pilihan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana dan keuangan di SD Muhammadiyah PK Kottabarat 2) mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana dan keuangan di SD Muhammadiyah PK Kottabarat

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk mengkaji permasalahan dan memperoleh makna kajian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah. Desain penelitiannya adalah etnografi. Penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat pada bulan Juli 2017 hingga bulan Oktober 2017. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah,

wakil kepala sekolah, guru guru dan karyawan sekolah. teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

Organisasi merupakan suatu wadah yang tak terpisahkan dengan kehidupan manusia dan permasalahannya. Oleh karenanya suatu organisasi dengan kualitas SDM yang baik sangat membantu dalam menggapai tujuan organisasi tersebut. Dan sekolah merupakan salah satu organisasi yang terstruktur dimana didalamnya membutuhkan SDM dengan kualitas yang baik, karena sumber daya manusia yang bagus mempengaruhi kualitas pendidikan yang ada di sekolah dan juga output yang akan dihasilkan.

Akan tetapi SDM yang baik harus tetap di iringi dengan pengelolaan yang baik pula, Dimana sesuai dengan apa yang di kemukakan Hamalik (2007: 78) dimana ia menyatakan manajemen pendidikan merupakan suatu proses atau sistem pengelolaan. Dimana kegiatan pengelolaan pada semua sistem pendidikan bertujuan untuk keterlaksanaannya proses pembelajaran yang baik yang mencakup program kurikulum, ketenagaan, pengadaan fasilitas dan alat pendidikan, pembiayaan serta hubungan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai kewajiban memperhatikan dan memastikan guru selaku SDM terpenting memberikan kinerja terbaiknya di sekolah. untuk hal ini maka kepala sekolah harus memperhatikan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah menurut Wukir (2013: 119) kesempatan, keahlian dan motivasi. Untuk itu kepala sekolah harus bisa memberikan kesempatan kepada guru selaku salah satu SDM yang memiliki peran terpenting di sekolah untuk menggunakan keahliannya agar sekolah dapat memperoleh kinerja yang optimal dari guru tersebut kurang optimal.

Strategi pengelolaan SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Muhammadiyah Program Khusus Kotabarat juga adanya motivasi non keuangan. Bentuk motivasi non keuangan yang diberikan kepala sekolah diantaranya adalah status pekerjaan, pengakuan atau penghargaan, delegasi wewenang; kondisi tempat kerja yang baik, hubungan yang harmonis. Hal itu sesuai dengan teori Wukir (2013: 118) Motivasi juga sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan terdapat sejumlah faktor yang dapat memotivasi seseorang yang secara umum dapat dibagi kedalam dua kelompok yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan no keuangan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa kepala sekolah beserta warganya harus menjadi "*learning Person*" yang senantiasa belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara terus menerus. Dimana semua warga sekolah perlu memiliki pengetahuan untuk meningkatkan prestasi, memahami dan melaksanakan berbagai teknik seperti *quality assurance, quality control, self assessment*, analisis SWOT dan sebagainya. Karena itu sekolah di harapkan memiliki sistem pengembangan SDM dalam bentuk pelatihan pelatihan.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat dalam hal pengembangan SDM salah satunya melakukan rekrutmen, upaya ini dilakukan guna untuk mengisi kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan dan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan serta kemajuan sekolah menuju kualitas yang lebih baik dan lebih baik lagi.

Dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan yang baru kepala sekolah melibatkan guru juga yayasan sekolah. Dari hasil wawancara kepala sekolah diketahui bahwasanya dalam proses perekrutan SDM yang baru melalui beberapa tahapan diantaranya adalah selekse administrasi, seleksi pendidikan agama, seleksi pendiikan umum (psiko test), ujian lisan, seleksi bidang IT, wawancara lisan juga *microteaching* dan ujian kemuhammadiyah,an,

Upaya tersebut sesuai dengan temuan penelitian Emily (2015) dengan judul "*The Role of Scchool Principal As Human Resources Manager In*

Secondary School In Nandy Kenya” diketahui bahwa tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai manager, dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan peran utama kepala sekolah adalah diantaranya dalam perekrutan staff, memberdayakan staff. Mendorong dan memotifasi mereka dalam karir. Karenanya seorang kepala sekolah harus bisa mengembangkan lembaganya.

Hal ini sesuai dengan teori Yeti dan Mumuh (2014: 38) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan kebutuhan bagi manusia karena untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, berhubungan atau bergaul dalam jaringan kerja atau bersosialisasi dalam kehidupan sehari hari manusia harus memiliki keahlian, ketrampilan dan keahlian. Semakin tinggi kompetensi manusia terhadap tiga faktor tersebut semakin bermartabat kedudukannya dalam organisasi dan masyarakat.

Untuk menambah wawasan para guru dan karyawan juga pengelola sekolah, kepala sekolah juga mengadakan program studi banding ke luar sekolah sebagai sarana perbandingan melihat ke lebihan dan kekurangan yang dimiliki SD Muhammadiyah PK Kottabarat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hasymi (2014) yang berjudul “*Human Resource Management Technology and teachers efficiency within schools A corelational study*”. Dimana tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mempelajari SDM dan pengembangan strategi dan efeknya terhadap efisiensi guru pada dewan katolik pendidikan sekolah di Pakistan. Hasil penelitian menunjui kkan bahwa danya hubungan antara organisasi sekolah dan pengetahuan baru yang diperoleh oleh para SDM.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat juga selalu mengadakan pembinaan, hal tersebut dilakukan baik secara resmi di dalam rapat atau ketika dalam diskusi santai bersama guru guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Anjaswati R (2013) dengan judul *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Magelang*” dimana tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan mendeskripsikan

strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam pemberdayaan SDM, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah SMKN 2 Magelang adalah demokratis yang bersifat top down, kepala sekolah juga memotivasi agar semua warga sekolah bersifat disiplin.

a. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Dalam Mengelola Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta strategi yang di ambil kepala sekolah dalam mengelola sarana dan prasarana dengan menunjuk salah satu guru sebagai wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana dan kepala sekolah sebagai pengawas utama. Adapun tanggung jawab menjaga sarana prasarana yang ada merupakan kewajiban semua warga sekolah. Adanya pendelegasian kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepala sekolah kepada wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana menunjukkan bahwa di sekolah dasar Muhammadiyah PK Kottabarat telah mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah, sebagaimana kita ketahui kepala sekolah tidak mungkin menjalankan semua peran tanpa bantuan bawahannya mengingat banyaknya tugas dan tanggungjawab kepala sekolah.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rahman (2015) yang menyatakan bahwa secara organisasi kepala sekolah tidak melaksanakan sendiri mengurus dan mengelola sarana prasarana sekolah tanpa melibatkan bawahan. Penggunaan sarana prasarana tertentu yang tidak setiap saat juga membutuhkan penanganan yang khusus, hal tersebut juga berpengaruh pada pengelolaan sarana dan prasarana pada seseorang yang di berikan tanggungjawab, dengan demikian kepala sekolah juga telah mampu memotivasi guru untuk dapat bertanggungjawab dalam hal lain di luar mengajar.

SD Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta memiliki banyak sarana dan prasarana diantaranya gedung utama sekolah yang berdiri di atas tanah seluas 3500 meter persegi, masjid, perpustakaan, laboratorium, koperasi sekolah, dapur sekolah, juga ruang kelas yang dilengkapi dengan meja kursi

dan peralatan lainnya yang mendukung proses kegiatan belajar mengajar, serta masih banyak lagi sarana dan prasarana lainnya. Hal ini sesuai dengan apa yang di kemukakan Eka Prihatin (2011: 57) bahwa sarana dan prasarana pendidikan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam empat kelompok, yaitu: tanah, bangunan, perlengkapan, dan perabot sekolah (*site, building, equipment, dan furniture*). SD Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat sudah memenuhi keempat komponen dasar sarana dan prasarana tersebut.

Dalam penelitiannya di SD Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta, peneliti melihat adanya otonomi setiap bagian dalam pengadaan sarana dan prasana, dalam arti setiap bagian boleh mengajukan sarana yang di butuhkan untuk kemudian ditinjau bagaian sarana dan prasana sebelum akhirnya diadakan atas persetujuan kepala sekolah.

Kesemuanya itu harus di administrasikan dan dikelola dengan baik. Untuk itu strategi pengelolaan sarana dan prasarana yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat diupayakan dan diusahakan dapat dilakukan dengan sebaik baiknya, diantaranya mulai dari perencanaan. Pendataan, pengadaan barang, Kemudian perawatan, dan penghapusan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Samino (2010:202) sarana dan prasaran harus dikelola dengan baik sejak mulai pendataan, pengadaan, penyimpanan, penginventarisan, pemeliharaan sampai pada adanya penghapusan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Nadziroh dan Rina (2016) yang berjudul *learning resource by environment* sebagai visualisasi manajemen sarana prasarana pendidikan di MIN Bantul, menunjukkan hasil penelitian bahwa pengelolaan sarana prasaran di sekolah yang diteliti di mulai dari kegiatan perencanaan, pengadaan, penginventarisasian, penggunaan, perawatan , penghapusan dan pertanggungjawaban yang maksimal.

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat dalam Mengelola Keuangan

Komponen keuangan sekolah merupakan komponen produksi yang menentukan terlaksananya kegiatan belajar mengajar bersama komponen komponen lainnya. Dengan kata lain, setiap kegiatan yang dilakukan di

sekolah memerlukan biaya. Dalam pelaksanaannya manajemen keuangan menganut asas pemisahan tugas dan fungsi, yaitu otorisator adalah pejabat yang diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang mengakibatkan penerimaan dan pengeluaran anggaran, koordinator adalah pejabat yang berwenang melakukan pengujian dan memerintahkan pembayaran atas segala tindakan yang dilakukan berdasarkan otorisasi yang telah ditetapkan, bendaharawan adalah pejabat yang berwenang melakukan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang serta diwajibkan membuat perhitungan dan pertanggungjawaban.

Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat dalam mengelola keuangan di bantu oleh beberapa karyawan yang menjabat sebagai tata usaha sekolah. Kepala sekolah tidak memegang keuangan sekolah secara langsung, akan tetapi sebagai manajer kepala sekolah berperan sebagai otorisator dan juga menjalankan fungsi ordonator. Akan tetapi kepala sekolah dasar muhammadiyah program khusus kotta barat tidak berperan sebagai bendahara. Hal ini sesuai dengan pernyataan Eka Prihatin dalam bukunya (2011: 81) bahwa kepala sekolah sebagai manajer berfungsi sebagai otorisator dan dilimpahi fungsi ordonator untuk memerintahkan pembayaran kepada bendahara atau bagian keuangan sekolah.

Dalam strateginya mengelola keuangan, Dalam penerapannya penggunaan keuangan sekolah atas ijin kepala sekolah dan juga dibawah pengawasan majlis dikdasmen, karena sekolah asar muha mmadiyah program khusus kottabarat merupakan salah satu amal lembaga pendidikan milik muhammadiyah di bawah naungan majlis dikdasmen Surakarta. Semua rencana keuangan sekolah di ketahui oleh majlis dikdasmen kota Surakarta, meskipun pada dasarnya wewenang penggunaan uang di bawah tananggungjawab kepala sekolah. sekolah dengan kepemilikan dana yang besar akan lebih cepat tumbuh dan berkembang. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2012) yang menyatakan semakin banyak dana yang d dapat sekolah dapat meningkatkan kualitas

sekolah dan semakin sedikit dana yang di dapat maka dapat meburunkan kualitas sekolah.

c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat dalam mengelola SDM, Sarana dan Prasarana dan Keuangan

Konsep dasar kepemimpinan adalah pengembalian amanah bukan perolehan kekuasaan. Akan tetapi dalam mengembalian amanah seorang pemimpin juga memiliki kewenangan untuk memerintah, membimbing, mengarahkan, mengkoordinir, memotivasi, serta mengatur lembaga yang dipimpinnya termasuk anggota di dalamnya. Kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat berusaha menjadi pemimpin yang baik untuk bawahannya. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah berusaha menstimulasi bawahannya untuk menjalankan tugasnya secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah cenderung melihat kemampuan dan kesanggupan bawahannya dalam memberikan tugas.

Ian A. Marshall (2014) menunjukkan adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan utama dan kepuasan guru. Temuan ini menunjukkan perlu untuk studi lebih lanjut yang akan memeriksa konstruk kepuasan guru dan berusaha jelajahi beberapa variabel intervensi yang mungkin. Memang, seseorang bahkan mungkin harus mempertimbangkannya sejauh mana faktor-faktor di luar sekolah berdampak pada tingkat kepuasan guru dan guru persepsi gaya kepemimpinan. Kepala sekolah berpartisipasi dalam segala kegiatan sekolah, komunikatif juga berusaha mengayomi, dan memberikan rasa aman terhadap bawahannya, membantu memberikan solusi permasalahan-permasalahan yang dapat mengganggu aktifitas dan tanggung jawab guru dan karyawan di sekolah. Tak lupa kepala sekolah juga memberikan motivasi SDM untuk terus maju. Memberikan motivasi materi dan non materi.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Istanto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Religi di Sekolah Menengah Pertama*, menyimpulkan bahwa: “Gaya kepemimpinan

kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 1 surakarta dilakukan dengan upaya memberikan motivasi, memberi contoh, membagi tugas sesuai bidangnya, melakukan supervise dan menanamkan pengaruh pada setiap guru untuk mendukung setiap kebijakan sekolah”.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat mencoba membangun kultur yang humanis yaitu memanusiakan manusia, karena dalam menggerakkan bawahannya kepala sekolah bertitik tolak pendapat bahwa manusia adalah mahluk yang termulia. Appaun yang akan dilakukan untuk sekolah selalu di diskusikan bersama, sehingga apa yang akan diambil sebagai keputusan merupakan keputusan bersama dan semua akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam menjalankannya. Dan sehingga kebijakan kebijakan yang di ambil dapat di sinkronkan antara kepentingan dan tujuan organisasi sekolah dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya atau warga sekolah.

Husnayain (2015) menunjukkan bahwa program kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru di SDI Surya Buana dan SD Anak Saleh Malang disusun bersama dengan melibatkan semua guru dan karyawan serta komite sekolah secara demokratis, sehingga program yang disusun mendapatkan dukungan dari semua pihak (*stakeholders*). Adapun program yang dilaksanakan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu guru di SDI Surya Buana dan SD Anak Saleh Malang adalah membentuk *lesson study*, adanya penugasan untuk para guru, mendatangkan nara sumber, melaksanakan studi lanjut dan studi banding. Peran utama kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru di SDI Surya Buana dan SD Anak Saleh Malang adalah *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader* (pemimpin), innovator dan motivator. Kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader* (pemimpin), innovator maupun motivator.

Kepala sekolah senantiasa menerima saran dan kritik bawahannya, mengutamakan kerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi

sekolah. kepala sekolah memberikan dorongan motivasi SDM untuk meningkatkan kualitas, untuk itu kepala sekolah memberikan kebebasan seluas luasnya kepada SDM selaku bawahan untuk berkembang, namun tak lupa untuk membimbingnya. Kepala sekolah juga mengusahakan agar bawahan mendapatkan hak haknya dan membimbing bawahan mencapai kesuksesan. Namun tak lupa kepala sekolah juga selalu mengembangkan potensi diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

Christopher Day dan Pamela Sammons (2014) hasil penelitian ini memberikan gambaran umum tentang pertumbuhan badan internasional literatur yang meneliti sifat dan tujuan kepemimpinan sekolah dan hubungannya dengan perbaikan sekolah ini telah memberikan fokus khusus pada hubungan antara kepemimpinan dan proses sekolah dan kelas, khususnya memeriksa bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan dan mendukung pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik dan dengan demikian meningkatkan hasil yang lebih baik bagi siswa.

Gaya kepemimpinan yang di pakai oleh kepala sekolah dalam mengelola SDM, sarana prasarana dan keuangan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Terlihat dari cara bagaimana kepala sekolah memotivasi SDM untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan kebebasan yang seluas luasnya untuk meningkatkan kualitas diri. Memberikan kepercayaan penuh bagian keuangan untuk mengelola keluar masuknya keuangan sekolah dengan tetap melibatkan diri sebagai pengawas. Kepala sekolah memberikan hak penuh kepada wakil kepala sekolah bagian sarana prasarana untuk mengelola sarana dan prasarana yang ada di sekolah, namun dengan tangan terbuka menerima pelaporan jika terjadi masalah yang membutuhkan pertimbangan penyelesaian oleh kepala sekolah.

Suwardi dan Samino (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah kreatif dalam mengembangkan sekolah menuju sekolah kreatif dan unggul. Dalam penelitian ini penerapan tipe kepemimpinan demokratis (aspiratif, akomodatif, asertif dan terbuka) dan kepemimpinan idealistik, yaitu mengutamakan musyawarah dan pendekatan

akhlaqi, yaitu menganggap staf sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan. Sedangkan usaha-usaha kreatif yang diterapkan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam sekolah kreatif; dan 3) target *output* sekolah kreatif diantaranya: (a) Adanya perubahan kuantitas peserta didik yang semakin banyak sehingga kesejahteraan guru meningkat, (b) Berusaha untuk tidak menolak siswa bagaimanapun kondisinya. Sedangkan target *output* secara umum diantaranya: (a) Sistem kreatif yang diadopsi bisa berjalan dan terlaksana dengan baik, menjadikan sekolah SD Muhtadin sebagai sekolah unggulan dan favorit di Kota Madiun, (b) Meningkatkan kepercayaan publik dengan menyekolahkan putra putrinya di SD Muhtadin.

4. Penutup

Kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat dalam mengelola SDM mengambil strategi dengan sebaik baiknya. Pemberian tugas kepada SDM disesuaikan dengan relevansi ijazah yang ada. Kepala sekolah juga memberikan tugas tambahan kepada semua guru sebagai pembantu kepala sekolah dengan tujuan meningkatkan dan melatih jiwa leadership pada setiap guru. Strategi yang diambil untuk meningkatkan kualitas SDM dan juga meningkatkan kompetensi guru ditempuh dengan mengadakan pelatihan pelatihan untuk guru dan karyawan sekolah, mengikutsertakan guru dan karyawan dalam workshop internal yang diadakan sekolah ataupun external yang diadakan pemerintah. Terlepas dari itu kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Sekolah juga mengadakan studi banding ke sekolah sebagai salah satu strategi peningkatan mutu SDM. Untuk mengembangkan SDM kepala sekolah juga mengadakan proses rekrutmen pegawai baru.

Strategi pengelolaan sarana prasarana yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan pendelegasian tugas. Kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada setiap bagian untuk mengelola administrasi sarana prasarana bagian masing masing sehingga memudahkan jalannya pengelolaan administrasi pengelolaan sarana prasarana secara menyeluruh. Dalam pengelolaan sarana prasarana juga sudah dilakukan sesuai dengan manajemen

pengelolaan yang baik, mulai dari perencanaan, pengadaan, pendataan, perawatan juga penghapusan. Adapun strategi penghapusan yang dilakukan adalah dengan menghibahkan ke sesama sekolah muhammadiyah yang membutuhkan.

Kepala sekolah SD Muhamamdiyah PK Kottabarat dalam mengelola keuangan melibatkan guru dan juga mengangkat staff khusus yaitu staff administrasi keuangan. Sebagai manajer kepala sekolah berperan sebagai otorisator dan juga menjalankan fungsi ordonator namun tidak berperan sebagai bendaharawan Adapun sumber dana diperoleh dari siswa, dana mandiri sekolah (hasil usaha sekolah) juga pemerintah berupa BOS. Adapun alokasi pendanaan sudah diatur dalam rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS) yang di susun berdasarkan musyawarah,

Berdasarka hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah PK Kottabarat adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepala sekolah selalu memotivasi bawahan untuk lebih maju. Terlihat dari cara bagaimana kepala sekolah memotivasi SDM untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan kebebasan yang seluas luasnya untuk meningkatkan kualitas diri. Memberikan kepercayaan penuh kepada setiap bagian untuk mengelola administrasinya masing masing dengan tetap melibatkan diri sebagai pengawas.

Di harapkan penelitian ini bisa bermanfaat untuk kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah dalam mengemban amanah di sekolah juga bermanfaat sebagai rujukan untuk peneliti berikutnya untuk bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, 2011. *Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Emily, Chemutol. 2015. *The Role of School Principals Of Human Resources Manager in Scondari School*

- Hasyimi, K 2014. *Human Resource Management Tecnology and Teachers Efficiency Within School*, A Corelational Study. The IAFOR Jurnal education vol 2 issue 1
- Hamalik. 2007. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Faizul Husnayain. 2015. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multi Kasus di Sekolah Dasar Islam Surya Buana dan Sekolah Dasar Anak Saleh Malang). *Tesis*. Malang: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ian A. Marshall 2014. *Principal Leadership Style and Teacher Satisfaction Among A Sample of Secondary School Teachers in Barbados*. *Caribbean Educational Research Journal Vol. 2, No. 2 September, page 105-116. ISSN 1727-5512 School of Education, The University of the West Indies Cave Hill Campus*
<http://www.cavehill.uwi.edu/fhe/hum/publications/EcuationCERJ.htm>.
- Meleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung Remaja Rosyda Karya.
- Meleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung Remaja Rosyda Karya.
- Suwardi dan Samino. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 9, No. 2, Juli, 186-195*.
- Samino, 2010. *Manajemen Pendidikan*. Kartasuro: fairuz media
- Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Christopher Day dan Pamela Sammons. 2014. *Successful School Leadership. Education Development Trust. Education Development Trust Highbridge House, 16-18 Duke Street. Reading, Berkshire RG1 4RU. T+44(0) 1189021000*
e.enquiries@educationaldevelopmenttrust.com. Wwww.educationdevelopmenttrust.com