STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN GURU DI

SD MUHAMMADIYAH TERPADU (SDMT) PONOROGO TAHUN PELAJARAN 2016/2017

SKRIPSI

Oleh :

SOFIA ISTI DAMAYANTI
NIM : 210613084

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) PONOROGO

2017

ABSTRAK

Damayanti, Sofia Isti. 2017. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru di SDMuhamadiyahTerpadu (SDMT) Ponorogo2016/2017. Jurusan Pendidikan Guru Madrasah IbtidaiyahFakultasTarbiyahInstitut Agama Islam Negeri(IAIN) PonorogoPembimbingKharisulWathoni,M.Pd.I.

Kata Kunci : StrategiKepalaSekolah, Kesejahteraan

Kepalasekolahdapatmemberikandampakpositifterhadappengelolaantenagakependidikan yang efektif, teamwork yang kompaksertaresponsifdanantisipatifterhadapkebutuhan. Kepalasekolahmemilikiperan yang sangatpentingdalammengkordinasikan, menggerakkansumberdayapendidikan yang tersedia di sekolah. Melalui program yangterencanadanbertahap. SDMTmerupakansuatulembaga yang memilikicirikhasdalammeningkatkankesejahteraan guru. Kepalasekolah juga memilikistrategidalammeningkatkankesejahteraan guru melalui programyang telah direncanakandanmembentuk teamkepadaseluruhkaryawandanpegawainnya agar dalamkegiatanapapun di SDMT semuakariyawandanpegawai juga ikutberperan.

Berdasarkanhaltersebutmakadapat di temukanrumusanmasalahsebagaiberikut :1)Bagaimanastrategikepalasekolahsebagaimanagerdalammeningkatkankesejahteraan guru, (2)Bagaimanastrtagikepalasekolahsebagaiadministratordalammeningkatkankesejahteraanguru,(3)Bagaimanastrategikepalasekolahsebagaisupervisordalammeningkatkankesejahteraan guru,(4)Bagaimanastrategikepalasekolahsebagaileaderdalammeningkatkankesejahteraan guru.

Pendekatan yang digunakandalampenelitianiniadalahkualitatifdenganjenispenelitianstudikasus. Sumber data utamapenelitianiniadalah kata-kata dantindakan. Untukmenemukan data penelitimenggunakanwawancarakepadakepalasekolah, guru pembimbing, dansiswa, selebihnya data observasidandokumentasidari SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT)Ponorogo. Teknik analisis data adalahanalisa yang diberikanoleh Miles dan Huberman yaitureduksi data, penyajian data, danpenarikankesimpulan.

Dari penelitian di temukanbahwadalammeningkatkankesejahteraan guru kepalasekolahmemilikiperan yang sangatpenting, terutamadalammengelolatenagapendidik yang berkaitandengankesejahteraan guru.Perankepalasekolahsebagaimanajermampumengeloladenganbaikpada program dantenagapendidik, perankepalasekolahsebagaiadministratormampumengelolakeuangandalampembagian gajisecaramerata, perankepalasekolahsebagaisupervisormampumengawasilangsung program yang telah di jalankan, sertaperankepalasekolahsebagaileadermampumemberikankebijakan yang

dapatmenunjangtingkatkesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT) ponorogo.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan memberikan peran yang sangat besar terhadap bangsa dalam membangun sumber daya manusia. Dalam proses pendidikan guru memegang peran yang sangat besar terhadap pengajar dan pendidik untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam pendidikan. Tugas guru yang sangat berat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) maka pekerjaan sebagai guru, merupakan tugas profesi yang harus dapat dijadikan cermin oleh masyarakat.

Tugas dan peran guru yang semakin hari semakin berat, seiring perkembangan ilmu pengtahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan yang dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melalui perkembangan ilmu pengetahuan teknologi yang berkembang dalam masyarakat saat ini. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghdapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.[1]

Tugas dan peran guru tidaklah terbatas di masyarakat, apalagi guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak kehidupan bangsa. Keberadaan guru bagi bangsa amatlah sangat

[1]Kunandar, Guru Profesional Implementasi Kurikulum (KTSP) Dan Sukses dalam Sertifikasi (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007), 37.

penting, apalagi suatu bangsa yang sedang ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberikan nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.[2]

Tidak hanya guru saja yang memiliki tugas dan peran yang penting didalam bidang pendidikan dan di lembaga sekolah serta di masyarakat, akan tetapi adanya seorang pemimpin dalam lembaga sekolah agar dapat mempermudah suatu pekerjaan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka pekerjaan yang harus di jalankan tidak akan berasil dengan baik. Setiap lembaga yang memiliki nama besar pasti sudah adanya seorang pemimpin.

Seorang pemimpin atau kepala sekolah merupakan tugas fungsional guru yang di berikan tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat terselenggaranya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memebri pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah memiliki peran strategi dalam menciptakan guru yang professional, karena guru yang profesionla memerlukan pemimpin kepala sekolah yang professional.[3]

Kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, teamwork yang kompak serta responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkordinasikan, menggerakkan sumber daya pendidikan yang tersedia di

---

[2] Moh. Uzer Usman, menjadi guru professional(Bandung : PT Rosdakarya, 2009), 7.
[3]Ibid., 88.

sekolah. Kepala sekola merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sarana sekolahnya melalui program-programnya yang dilaksanakan terencana dan bertahap.[4]

Dalam memperdayakan masyarakat dan lingkungan sekolah maka seorang kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi di masyarakat maupun di lingkungan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru. Untuk meningkatkan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru maka seorang kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin diri. Guna membentuk disiplin diri yaitu sebaiknya :membantu tenaga pendidik mengembangkan pola perilaku dan membantu tenaga pendidik untuk meningkatkan standar perilakunya.[5]

Kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat penting di dalam mendorong guru untuk melaksanakan proses pembelajaran guna menumbuhkan kemampuan kreatifitas dan inovasi serta kemampuan kewirausahan. Keberhasilan sebuah pendidikan di sekolahan sangat di tentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan

[4]E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional(Bandung : PT Rosdakarya, 2004), 90.
[5]Ibid., 94.

kependidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pemeliharaan sarana dan prasarana. [6]

Seorang pemimpin di sekolahan kepala sekolah harus memiliki visi,misi, serta strategi secara utuh agar dapat memberikan tanggung jawab pengelolaan sumber daya dan pengembangan strategi. Kepala sekolah juga memiliki kekuasaan yang lebih besar untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kebijakan pendidikan yang di control oleh pusat. Oleh sebab itu untuk menjadi kepala sekolah haruslah melewati bebagai tes yang banyak, karena kepala sekolah dengan guru berbeda akan kebutuhannya. Seorang kepala sekolah lebih banyak tugas dalam memimpin tenaga pendidik (guru) dan menentukan kebutuhan tenaga pendidik serta kebutuhan bagi peserta didik. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang profesional maka dari itu kepala sekolah harus dapat memiliki visi, misi serta setrategi yang bagus dan dapat di andalkan untuk mengembngkan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah.[7]

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah haruslah professional karena kepala sekolah yang professional pastilah banyak ide-ide yang di kembangkan untuk meningkatkan visi dan misi sekolahanya dan serta akan memahami apa yang di butuhkan oleh bawahanya.

Kesejahteraan yaitu keadaan aman, makmur, serta keselamatan, dalam bekerja. Seorang guru akan merasakan sejahtera ketika apa yang dibutuhkan terpenuhi. Kesejahteraan guru dapat di ukur dari gaji dan insentif yang

---

[6]Euis Karwati, Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah (Bandung : Alfabeta, 2013) 37.
[7]Ibid., 94.

diperbolehkan. Gaji guru di Indonesia ini masih relative rendah di bandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru bisa mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdiannya dan upaya dalam mengembangkan profesionalismenya. Kenaikan gaji guru dilakukan bersama dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lainnya yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas atau peran keguruan. Kesejahteraan guru tidak hanya dari pemerintah pusat saja akan tetapi didukung juga oleh pemerintah daerah serta partisipasi masyarakat dan dunia usaha. [8]

Dalam Undang–Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dinyatakan tentang hak-hak pendidikan dan tenaga pendidik yang berisi tentang sebagai berikut ; (a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai: (b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja ; (c) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual ; (d) Kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.[9]

Hak-hak tersebut masih menjadi harapan dan belum menjadi kenyataan. Hak dan kewajiban tersebut masih menjadi sebuah wacana dimana seorang guru belum mendapatkan seluruh hak dan kewajibannya sebagai seorang guru. Pelaksanaan hak dan kewajiban guru haruslah selaras dan seimbang dengan proses kerjanya.

---

[8]E.Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (Bandung, PT REMAJA ROSDAKARYA, 2008), 36.

[9]Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta : PT Armas Duta Jaya,1990.

Kepala sekolah yang sebagi seorang pemimpin didalam lingkungan sekolahan dan guru sebagai pendidik serta bawahan dari kepala sekolah. Tenaga pendidik yang memiliki tugas sebagai pengajar dan mendidik siswa dalam mengembangkan sumber daya manusia maka guru yang memiliki tugas yang berat seharusnya layak menerima jaminan sesuai dengan tugas yang ia kerjakan. Oleh karena itu kepala sekolah sebagi pemimpin haruslah paham akan kebutuhan tena,ga pendidik dan memahami kondisi tenaga pendidik agar mereka mendapatkan kesejahteraan secara layak. Terutama pada bagian guru honorer yang gaji dan kesejahteraan masih kurang.

Maka dari itu kepala sekolah harus dapat secara kreatif mungkin untuk mengembangkan strategi untuk memberikan jaminan dan kesejahteraan kepada guru honorer. Guru juga manusia dan mereka sudah melaksanakan tugas dengan baik. Guru juga memiliki hak khusu dalam menerima jaminan dan kesejahteraan terutama pada guru bantu atau guru honorer.

Berangkat dari fenomena diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN GURU SWASTA DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH TERPADU (SDMT) PONOROGO TAHUN PELAJARAN 2017/2018"

PONOROGO

B. FOKUS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, maka peneliti tidak membahas seluruh strategi kepala sekolah, akan tetap fokus pada empat peran kepala sekolah yaitu : kepala sekolah sebagai manajer, Administrator, Supervisor, dan Leader.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas maka penelitian ini, masalah yang akan dikaji di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo ?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo ?
3. Bagaimana strategi kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatakan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo ?
4. Bagaimana strategi kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo ?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Mendeskripsikan bagaimana strategi kepla sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo
2. Mendeskripsikan bagaimana strategi kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo

3. Mendeskripsikan bagaimana strategi kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatakan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo
4. Mendeskripsikan bagaimana strategi kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun kegiatan yang penulis harapkan dari penelitian ini sebagai berikut

1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembang keilmuan khususnya mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru swasta.

2) Manfaat secra praktis

a. Bagi Penulis

Secara praktis penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru swasta di SDMT ponorogo

b. Bagi guru (pendidik)

Agar guru dapat memahami akan situasi dan kondisi sekolahan dalam memberika gaji dan jaminan, sehingga guru dapat memberikan usulan yang tepat terhadap perkembangan kesejahteraan guru swasta.

PONOROGO

BAB II

KAJIAN TEORI DAN TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU

A. Kajian Teori

1. Strategi Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Kepala sekolah yaitu sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dan tempat di selenggarakan proses belajar mengajar dan tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah mampu untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal.[10]

Kata kepala dapat diartikan 'ketua' atau 'pemimpin' dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran di sekolahan. Dengan demikian sekolah sebagai suatu

[10] Rismi Somad, Manajemen Supervisi dan Kepemimpian Kepala Sekolah(Bandung; Alfabeta, 2014), 49.

organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan sebuah seorang pemimpin. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan fasilitas yang di perlukan oleh guru, staf, dan siswa baik berupa dana, sarana prasarana, waktu serta suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan dari kepala sekolah sumber daya manusia yang ada tidak mungkin menjalankan atau melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepala sekolah merupakan montor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.[11] Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lembaga pendidikan di sekolah. Sebagai tenaga profesional kepala sekolah dapat mengayomi warga sekolah dengan baik. Tugas kepala sekolah yang sangat berat sehingga kepala sekolah termasuk golongan guru professional.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di lingkungan sekolah yang memiliki jabatan sebagai pemimpin pendidikan di sekolahan. Seorang kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan pendidikan saja, namun kepala sekolah harus mampu menggunakan proses-proses demokrasi untuk memimpin organisasi di dalam sekolahanya agar hubungan kepala sekolah dengan guru dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai

[11]E.Mulyasa, Menejemen Berbasis Sekolah (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2003), 125.

"seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.[12]

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah haruslah profesional karena jabatan seorang kepala sekolah berdasarkan banyak pertimbangan tidak semua orang dapat menempati posisi seorang kepala sekolah tanpa didasarkan berbagai pertimbangan dan pelatihan serta ujian yang di tetapkan oleh departemen pendidikan negara. Oleh sebab itu kepala sekolah adalah pejabat formal, sebab pengangkatanya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala sekolah sebagai pemimpin formal maka untuk menjadi kepala sekolah haruslah dengan tes dan ujian yang telah di tetapkan oleh negara. [13]

Agar sekolah dapat mencapai tujuanya secara efektif dan efisien maka seorang kepala sekolah haruslah melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kepala sekolah yang baik diharapkan dapat semaksimal mungkin menjalankan tugasnya dengan sanagat tertata dan

[12] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2011), 83.

[13]Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya(Jakarta : Rajawali Pres,2008), 81.

teratursehingga dapat menghasilkan pristasi yang baik untuk guru maupun peserta didiknya.

b. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Tugas utama kepala sekolah adalah sebagai berikut :

1. Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok seperti organisasi atau lembaga serta menjadi juru bicara kelompok.
2. Menyakinkan orang lain tentang perlunya perubhan menuju kondisi yang lebih baik.
3. Mengingatkan tujuan akhir dari perubahan.
4. Membantu kelancaran proses perubahan,khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
5. Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.

Adapun fungsi kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah memperhatikan dan mempraktikkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah, yaitu sebagai berikut :

1. Memperlakukan semua bawahan dengan cara yang sama sehingga tidak terjadi diskriminasi. Sebaliknya dapat menciptakan semangat kebersamaan di antara mereka, yaitu guru, staf, dan para siswa.
2. Memberikan sugesti atau saran kepada bawahanya dalam melaksanakan tugas, seperti guru, staf, dan siswa dalam rangka

memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksananakan tugas masing-masing.

3. Bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa baik berupa dana, peralatan, waktu, maupun suasana yang mendukung.
4. Katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
5. Menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah.
6. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada stiap bawahanya yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenakikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya. [14]

c. Peran Kepala Sekolah

1) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajer adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin anggota-anggota serta pendayagunaan seluruh sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan suatu proses yang mengusahakan berbagi

[14]Hasan Basri, Kepemimpinan Kepala Sekolah(Bandung : CV Pustaka Setia, 2014),43-44.

kegiatan yang saling berkaitan agar dapat di dayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.[15]

Kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki strategi yang tepat untuk meberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau komperatif, memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya, merencanakan, memimpin, mengendalikan, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program sekolah.

Merencanakan dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan. Selanjutnya seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau memimpin dalam manajemen yaitu mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya dengan menciptkan suasana yang tepat untuk membantu melakukan hal-hal yang baik.

Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama komperatif dalam meningkatkan kesejahteraan kependidikan disekolah. Kemudian kepala sekolah harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar. Keakraban akan mendorong

[15]E.Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung : Remaja Rosda Karya,2004), 103.

perkembangan saling percaya dan kesedian untuk berkorban diantara para tenaga kependidikan.[16]

Mengelola tenaga pendidik, salah satunya yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan sebuah kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Sebagai kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.[17]

Berdasarkan uraian tersebut seorang kepala sekolah sebagai manajer yaitu seorang yang dapat merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan sebab oraganisasi sebagai alat mencapai tujuan dimana didalamnya berkembang berbagai macam kegiatan.

2) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat penyusunan, pencatatan, pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola

[16]E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 103.

[17]Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya ,94.

kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, dan mengelola administrasi keuangan.[18]

Khususnya dalam pengelolaan keuangan untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan diatas sebagai tugas-tugas oprasional. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai upaya dalam meningkatkan kompetensi guru.[19]

Fungsi kepala sekolah sebagai administrator mencakup kemampuan mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar, serta bimbingan dan konseling kesiswaan, ketenagaan, kedanaan, sarana dan prasarana maupun aspek kemampuan mengelola administrasi kemampuan.[20]

Kepala sekolah setidaknya terbuka terhadap tenaga kependidikan agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksankan tugasnya. Sebagai tenaga kependidikan setiap permasalahan yang dihadapi akan segera dapat diselesaikan dan dipecahkan bersama sehingga tidak ada

---

[18]Wahjosumidjo,Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya, 170.

[19]Ibid., 171.

[20] Rohmat, Kemampuan Pendidikan (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2008), 71.

masalah yang berlarut-larut dan mengganggu tugas utama yang harus dikerjakan.

Dalam peranya sebagai administrator kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang yang di terapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang di pimpinnya.

Sebagai admistrator kepala sekolah dapat mengelola kepegawaian yang dalam ilmu administrasi bisa disebut manajemen merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangaat penting karena menejemen merupakan inti keseluruhan kegiatan administrasi. Pengelolaan kepegawaian yang menjadi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam perannya sebagai administrator yaitu yang meliputi penerimaan, penetapan, dan pemberian tugas guru dan pegawai sekolah, usaha dalam peningkatan kesejahteraan guru-guru dan pegawai sekolah baik yang bersifat material, serta jasmani maupun rohani.[21]

3) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk

[21]M.Ngalim Purwanto, Administrasi dan supervise pendidikan (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2014), 112.

membantu para guru dalam memperlajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik.

Dalam E. Mulyasa untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada

orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.[22]

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsipnya: (1) dilaksanakan secara demokratis; (2) berpusat kepada tenaga kependidikan; (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan; (5) merupakan bantuan professional. [23] Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.[24]

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan haruslah diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kulikuler, pengembangan program perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervise pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervise untuk meningkatakan kinerja tenaga pendidik.

---

[22]Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah, 54.

[23]Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya, 111.

[24]H.M Dariyanto, Administrasi Pendidika (Jakarta:Rineka Cipta, 2005), 179.

Sedangkan menurut Jhon Minor Gwyn yang dikutip oleh Piet A Sahartian, ada tiga tanggung jawab utama yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah sebagai supervisor yaitu:

a. Bertanggung jawab untuk menolong guru-guru secara individual.
b. Bertanggung jawab dalam mengkoordinir dan lebih memperbaiki seluruh staf sekolah dalam melaksanakan tugas pelayanan pendidikan dan pengajaran disekolah.
c. Bertanggung jawab dalam memdayagunakan berbagai sumber daya manusia sebagaimana sumber yang membantu pertumbuhan guru dan sekaligus sebagai penerjemah baik program-program sekolah.[25]

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencangkup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerja sama guru-guru, pemenuhan alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancara pelajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru-guru dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat yang semuanya ditunjukkan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pelajaran siswa.[26]

Supervisi adalah aktifitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

[25]Muwahid Shukhan, Model Kepemimpinan Kepala Madrasahdalam Meningkatkan Kinerja Guru (Yogyakarta:Teras, 2013), 55.
[26]M.Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, 123.

Melihat pengertian tersebut kepala sekolah sebagai supervisor harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat yang mana dapat digunakan untuk kemajuan sekolahnya dan tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai.

4) Kepala Sekolah sebagai Leader

Keberhasilan Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinanan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengatakan bahwa "kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencangkup kribadian, keahlian dasar, Pengalaman dan pengetahuan professional seta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujdakan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan, terhadap tenaga kependidikan visi misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.[27]Kepala sekolah sebagai leader harus

[27]Agustin Hermino, Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014),144.

memiliki kepribadian yang dapat tercermen dalam sifat-sifatnya, jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

Fungsi kepemimpinan pendidikan sebagai leader, lebih mengarah pada pola penyadaran bagi personil pendidikan. Selain itu, pemimpin pendidikan harus dapat memberikan layanan fasilitas bagi sarana-prasarana pengembangan prestasi akademik maupun non akademik pendidikan. Sebagai seorang leader, pemimpin pendidikan menjadi faktor penggerak bagi jalannya progam pendidikan. Efektifitas kepemimpinan akan terjadi apabila terdapat penyadaran yang tinggi bagi semua personel pendidikan dalam mencapai semua tujuan yang ditetapkan. Keikutan personel pendidikan akan memperlancar jalannya program pendidikan. Dengan demikian, pemimpin pendidikan harus dapat memberikan perilaku yang dapat menumbuhkan inspirasi para pengikut.[28]

Sebagai leader atau seorang pemimpin kepala sekolah dapat mengambil keputusan dan berkomunikasi dengan tenaga pendidik (guru) dengan baik. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan (1) memahami kondisi tenaga kependidikan; (2) memahami karakteristik peserta didik; (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan; (4)

[28] Rohmat, Kepemimpinan Pendidikan(Purwokerto: STAIN Press, 2010), 44.

menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinan.

Seorang kepala sekolah sebagai leader maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tepat yang sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi kepada manusia. Dalam rangka meningkatkan kopetensi guru seorang kepala sekolah dapat menerapkan dua gaya kepemimpinan yaitu melaksanakan tugas secara tepat dan fleksibel sesuai dengan kebutuhan yang ada.

d. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Menurut kamus besar bahasa Indonesia strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar atau haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah di tentukan.[29] Strategi merupakan rencana yang di rancang secara matang dan cerdas untuk mencapai sebuah tujuan dan keberhasilan.

[29]Syaful Bahri Djamarah, Strategi Belajar Mengajar(Jakarta : Rineka Cipta, 2010), 5.

Beradasarkan penegrtian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah rangkaian sebagaian dari kebijakan dan tujuan yang ditetapkan oleh kepala sekolah untuk mencapai sebuah keberhasilan untuk mewujudkan keberhasilan kegiatan di sebuah lembaga sekolah dan menejemen sekolah.

Strategi banyak digunakan dalam berbagai kegiatan yang bertujuan memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Istilah strategi berasal dari "kata benda" dan "kata krja" dalam bahasa yunani. Menurut Abdul majid yang mengutip dari buku Mintzberg dan waters mengemukakan bahawa "strategi adalah pola umum tentang keputusan atau tindakan yang terencana untuk mengendalikan sebuah kegiatan". [30]

Maka strategi adalah serangkaian rencana yang di siapkan dan digunakan untuk mencapai sebuah tujuan dan keberhasialan suatu kegiatan. Strategi merupakan pola yang ditetapkan secara sengaja oleh team dan pemimpin untuk persiapan menempuh pencapaian sebuah keberhasialan di suatu kegiatan maupun susunan organisasi.

Jadi strategi kepala sekolah merupakan salah satu alat acuan yang akan diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin disuatu sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar sebuah kegiatan yang akan dilaksanakan maka seorang pemimpin terlebuh dahulu menyusun strategi agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar

[30]Abdul Majid,Strategi Pembelajaran (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), 3.

2. Pengertian Guru

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevalusi siswa pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar,dan pendidikan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancangprogram pembelajaran. Serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.[31]

Menurut Husnul Cotimah guru dalam pengertian sederhana adalah orang yang memfasilitasi ilmu pengetahuan dari sumber belajar kepada peserta didik. Sementara menurut masyarakat guru sebagai orang yang melaksanakan pendidikan disekolah, masjid, mushola, atau tempat-tempat lain.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya dibidang pendidikan. Menurut undang undang nomer 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru antara lain.

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

[31]Jamil Suprihatin Ningrum, Guru Profesional (Jogjakarta : Ar-Ruzzmedia, 2013), 24.

2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kopetensi secara berkelanjutan sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi perseta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Undang-undang nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefisinikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaanya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan masalah tambahan yang terkait dengan

tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.[32]

3. Kesejahteraan

a. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti keadaan sejahtera yang artinya aman, sentosa, dan makmur, sedangkan arti dari kesejahteraan itu sendiri menurut kamus besar bahasa Indonesia ialah hal atau keadaan sejahtera,keamanan,keselamatan dan kemakmuran.[33] Maka kesejahteraan itu merupakan tercukupinya semua kebutuhan hidupnya.

Kesejahteraan merpakan kondisi ideal yang hendak dicapai manusia yang bersifat fisik dan spiritual secara utuh dan terpadu. Dalam kata kesejahteraan terkandung makna kemakmuran yaitu kondisi setiap orang dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan mudah karena tersedia barang dan jasa yang dapat diperoleh dengan harga terjangkau. Dengan demikian kesejahteraan fisik merupakan pencapaian kesejahteraan ekonomi yaitu terpenuhinya kebutuhan ekonomi seperti makan, minum, sandang, dan papan.[34]

PONOROGO

---

[32]Jamil Ma'mur Asmani, Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif(Jogjakarta : DIVA Press, 2015), 20.

[33]Departemen Pendidikan Nasional,Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta : Balai Pustaka,2005)

[34]Erwin Yudi Prahara, Materi Pendidikan Agama Islam(Yogyakarta : Nadi Offset, 2009), 425.

Dalam kata kesejahteraan juga terkandung makna spiritual yaitu ketenangan,kedamaian, dan ketentraman batin. Dengan demikian yang dimaksud kesejahteraan adalah orang yang hidup dengan aman, tentram, dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.Sedangkan kesejahteraan sosial adalah keadaan masyarakat yang aman,tentram dan terpenuhi kebutuhan hidup masyarakat umum.[35]

Jadi arti dan makna kesejahteraan adalah terpenuhinya kebutuhan manusia baik dari segi fisik dan spiritual. Yang dimaksud dengan kesejahteraan fisik yaitu kebutuhan ekonomi yang isinya mencangkup makan,minum,pakaian,dan tempat tinggal dimana setiap manusia hidup pasti membutuhkan tiga hal tersebut dan untuk memenuhi tiga hal itu manusia membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Kemudian yang dimaksud dengan kesejahteraan spiritual yaitu rasa aman dan nyaman dalam menjalani kehidupanya dimana ketenangan, kedamaian, dan ketenangan batin, untuk dapat menjalani hidupnya lebih baik dan tenang dalam menjali hidupnya.

b. Kesejahteraan Guru

Guru berperan mengangkat drajat anak bangsa dari kebodohan menuju bangsa yang bermartabat dan mencerdaskan kehidupan bangsa agar sejajar dengan bangsa lain.[36]Gaji memang sering digunakan sebagai

[35]Ibid., 426.
[36]Suparlan, Menjadi Guru Efektif(Yogyakarta : Hikayat Publishing, 2005), 172.

standar kesejahteraan pegawai namun itu bukan satu-satunya. Kesejahteraan guru jauh lebih luas dibandingkandengan hanya sekedar gaji. [37]

Kesejahteraan guru ialah rasa aman, nyaman, rasa tentram serta gaji yang diperoleh selama bekerja.[38] Kesejahteraan guru merupakan kebutuhan pokok yang sangat penting karena guru yang bekerja berhak mendapatkan kesejahteraan yang layak sehingga kesejahteraan tersebut dapat menjadikan semangat guru untuk menjalankan tugasnya.

Dengan demikian kesejahteraan guru ialah keadaan nyaman, kemakmuran, keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru. Dimana seorang guru memiliki hak dan kewajiban yaitu : Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai, Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan itelektual, dan kesempatan menggunakan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.[39]

Hal-hal yang biasanya terkait dengan faktor kesejahteraan guru adalah sarana dan prasarana kerja yang cukup, kontra prestasi kerja (gaji) yang memenuhi standart hidup, suasana kerja yang kondusif, aman, dan

---

[37]Ibid., 172.

[38]Marijan, Cara Gampang Pengembangan Profesi Guru(Yogyakarta : Sabda Media,2012), 171.

[39]Ibid., 24.

nyaman, sistem kerja yang adil dan terbuka penuh atas kebersamaan, dan aspirasi dan kreatifitas kerja yang dapat tumbuh dengan sempurna. [40]

Pada hakikatnya kesejahteraan guru menyangkut gaji, penghasilan, rasa aman, nyaman serta tentram. Namun unsur penyusunan kesejahteraan guru sebagaimana di ungkapkan diatas masih merupakan fenomena tersendiri. Walaupun pemerintah terus berupaya memperbaiki gaji guru akan tetapi kesejahteraan itu tidak serta merta berada di samping guru. Guru hanya menerima gaji resmi yang cukup untuk untuk hidup setengah bulan saja, maka guru menambah jam mengajar ditempat lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ada juga guru yang dibayar tidak sebanding dengan jam kerjanya.[41]

Pada hakikatnya guru memiliki hak sebagai seorang guru yaitu Dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dinyatakan tentang hak-hak pendidikan dan tenaga pendidik yang berisi tentang sebagai berikut ; (a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai: (b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja ; (c) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual ; (d) Kesempatan untuk menggunakan

[40]Ibid., 172.
[41]Agustinus Hermino, Kepemimpinan Pendidikan Di era Globalisasi, 185.

sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.[42]

Maka dari hal tersebut guru berhak mendapatkan jaminan untuk kesejahteraan dimana telah di yatakan dalam Undang-Undang tentang hak guru. Oleh sebab itu kesejahteraan merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah kehidupan, maka pemberian kesejahteraan bagi guru itu sangat penting agar kehidupan dan pekerjaan yang telah dilakoni dapat berjalan dengan baik. Bukan hanya dalam bidang pekerjaan saja namun dalam bidang keagaman guru juga pantas mendapatakannya, karena agama merupakan tiang agama dimana semua kehidupan bergantung pada amal dan ibadahnya.

B. Telaah Terdahulu

Berdasrkan telaah pustaka yang dilakukan oleh peneliti maka ada skripsi terdahulu yang mengkasi tentang kepala sekolah dan kesejahteraan guru diantaranya :

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Putri Mayang Sari, NIM : 210609096 dengan judul " Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Melalui Sholat Dhuha di SDN 1 Ngebel Ponorogo" Skripsi program studi pendidikan guru madrasah ibtidaiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo.

[42]Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta : PT Armas Duta Jaya,1990.

Hasil penelitian yang terkait dengan akhlak siswa belum diadakan sholat dhuha, masih masih ada sebagian anak yang masih nakal seperti berbicara kotor sesame temanyannnya walaupun dengan bergurau karena terpengaruh lingkungan sehari-hari, anak terlambat datang sekolah itu justru yang rumahnya dekat dengan sekolah dan tidak rapi dalam berpakaian seperti tidak memakai sragam lengkap, tidak memasukkan bajunya, keluar masuk kelas saat jam pelajaran berlangsung karena biasanya tidak suka karena pelajaranya. Peran kepala sekolah untuk meningkatkan akhlak siswa melalui sholat dhuha di SDN 1 Ngebel sebagai pemimpin pendidikan. Sebagai pemimpin kepala sekolah mengambil keputusan yang bijaksana dari pendapat atau usulan para dewan gurudan kemudian kepala sekolah membuat program kegiatan. Dampak pelaksanaan sholat dhuha dalam meningkatkan akhlak siswa di SDN 1 Ngebel ada peningkatan, akhlak siswa menjadi lebih baik dari sebelumnya terlihat sekarang itu siswa lebih patuh, disiplin dan ketika bertemu dengan guru yang baru datang pasti bersalaman dan cium tangan terutama anak kelas 4, anak-anak saat pelajaran berlangsung sudah mulai tertib dan apabila bertemu dengan gurunya mengucapkan salam.

Perbedaan telaah pustaka dengan penelitian skripsi ini sangat jelas, bahwa diatas meneliti tentang " Peran Kepala sekoalah dalam meningkatkan akhlak siswa melalui sholat dhuha" sedangkan skripsi yang saya bahas yaitu mengenai "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru

swasta di Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT)" hasil penelitian dimana telaah membahas tentang peningkatan akhlak siswa setelah dilakukan kegiatan sholat dhuha, sedangkan skrisi ini membahas tentang peningkatan kesejahteraan guru swasta.

Persamaan skripsi ini dengan telaah diatas yaitu sama-sama membahas tentang kepala sekolah sebagai pemimpin dan cara kepala sekolah mengambil kebijakan untuk sekolahnya.

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah, NIM : 131310001253 dengan judul "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Swasta Terhadap Semangat Guru Dalam Mengajar di MI di kecamatan gebong kudus" Skripsi program studi pendidikan agama islam di UNISNU jepara.

   Dengan kesimpulan Tingkat kesejahteraan guru swasta di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Gebog Kudus Tahun Pelajaran 2014/2015 berdasarkan hasil rata-rata jawaban angket responden ditemukan nilai sebesar 27.78. Setelah dikonsultasikan dengan tabel kategori masuk dalam interval kategori 25.50-32.25 yang dapat dinyatakan berkategori sedang. Selanjutnya semangat guru dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyyah Se-Kecamatan Gebog Kudus Tahun Pelajaran 2014/2015 berdasarkan hasil rata-rata nilai angket responden ditemukan nilai sebesar 46.72. Setelah dikonsultasikan dengan tabel kategori masuk dalam interval 46.25 – 56.00 yang berarti semangat mengajar guru masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan analisa

terhadap pengaruh dengan analisis statistik korelasiproduct moment ditemukan ro = 0,461, kemudian dikonsultasikan pada “r” tabel dengan df = 33-2 = 31. Pada taraf signifikasi 5% diperoleh nilai “r” tabel = 0,456 dan pada taraf signifikansi 1% diperoleh nilai “r” tabel = 0,355, maka diketahui nilai ro = 0,461 ternyata berada di atas signifikansi 1% maupun 5%. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat honor guru swasta terhadap semangat guru dalam mengajar di MI Se-Kecamatan Gebog Kudus 79 Tahun Pelajaran 2014/2015” dapat diterima. Ini berarti tingkat honor guru berpengaruh terhadap semangat guru dalam mengajar pada derajat kepercayaan sebesar 21.25 %, sedangkan sisanya sebesar 78.75 %.

Perbedaan telaah pustaka dengan penelitian skripsi ini sangat jelas yaitu mengenai metode penelitian dimana telaah pustaka menggunakan metode kuantitatif dengan teknik menyebar angket ke guru, sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kualitatif dimana menggunakan teknik wawancara. Bukan hanya metode tetapi dimana kesejahteraan berpengaruh dalam semangat kerja guru. Sedangkan penelitian skripsi ini bahwasanya kepala sekolah dapat menyejahterkan guru.

Persamaan skripsi ini dengan telaah pustaka tersebut yaitu sama-sama membahas tentang tingkat kesejahteraan guru swasta, dimana kesejahteraan berperan penting dalam sebuah pekerjaan.

3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Mustofa NIM : 11106102 dengan judul" Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Guru Di MTS Al-Manar Desa Bener Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang"Skripsi program studi pendidikan agama islam STAIN Salatiga.

   Dengan kesimpulan Tingkat kesejahteraan guru di MTs Al Manar Bener Tengaran adalah bervariasi, mulai dari kategori paling rendah sebanyak 7,14%, kategori sedang sebanyak 35,71% dan kategori tinggi sebanyak 57,14%. Dengan demikian, tingkat kesejahteraan guru paling banyak berada pada katgori tinggi atau baik. Sedangkan etos kerja guru MTs Al-Manar bener Tengaran adalah bervariasi mulai dari kategori rendah sampai kategori tinggi. Guru yang memiliki etos kerja rendah sebanyak 21,43%, etos kerja sedang sebanyak 35,71 dan yang memiliki etos kerja tinggi sebanyak 42,86%. Dengan demikian, etos kerja guru paling banyak berada pada katgori tinggi atau baik. Analisis menggunakan product moment membuktikan ada pengaruh yang signifikan tingkat kesejahteraan guru dengan etos kerja yang dibuktikan dengan besarnya nilai rxy hitung sebesar 0,46 lebih besar dari r tabel 0,4575 dalam taraf signifikansi 5% .

   Perbedaan telaah pustaka dengan penelitian skripsi ini sangat jelas, telaah diatas meneliti tentang pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap etos kerja guru, sedangkan penelitian dalan skripsi ini adalah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru swasta, kemudian perbedaan

yang kedua terletak pada metode penelitian telaah pustaka diatas menggunakan metode kuantitatif dengan teknik angket, sedangkan penelitian dalam skripsi ini meneliti dengan menggunakan metode kualitatif dengan tekhnik wawancara dan observasi.

Persamaan telaah pustaka dengan penelitian skripsi ini terletak pada sama-sama membahas tentang kesejahteraan guru dimana kesejahteraan bagi guru itu sangat penting dan sangat berpengaruh dalam dunia pekerjaan.

IAIN
PONOROGO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif, karakter khusus penelitian kualitatif berupa mengungkapkan keunikan individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam kehidupan sehari–hari secara komprehensif dan rinci. Pendekatan ini merupakan suatu metode penelitian yang diharapkan dapat menghailkan suatu diskripsi tentang ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu. Secara keseluruhan di kaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Sebagaimana dijelaskan diatas, metode kualitatif lahir sebagai reaksi metodologi dengan pendekatan positifisme yang mengandalkan fakta sosial yang bersifat objektif.[43]

Dalam hal ini, jenis penelitian yang digunakan adalah studi khasus, yaitu deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau suatu sosial seperti individu, kelompok, institusi masyarakat. Studi khasus yang digunakan secra tepat dalam banyak bidang. Penyelidikan secara rinci disatu setting, satu subyek, dan menjadikan subyek tunggal dengan satu kumpulan dokumen kejadian tertentu.

PONOROGO

[43] Basorowi dan Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif(Jakarta : PT Rineka Cipta, 2008), 23.

B. Kehadiran Penelitian

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan dan berperan serta. Namun peran peneliti yang menentukan keseluruhan sekenario.[44] Untuk itu, dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrument kunci, partisipasi penuh sekaligus pengeumpulan data, sedangkan instrument yang lain sebagai penunjang.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Sekolah dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) yang terletak di jalan Jagadan No. 14 Kelurahan Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Sekolah tersebut merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar swasta di Ponorogo yang memadukan kurikulum pendidikan umum dan pendidikan agama. Kedua kurikulum ini di aplikasikan secara bersama sehingga dengan demikian siswa diharapkan mampu memperoleh pengetahuan umum dan pengetahuan agama secara seimbang. Pemilihan lokasi penelitian di Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Di Ponorogo, karena peneliti ingin mengetahui ciri khas di SDMT tersebut dalam hal kesejahteraan guru honorer. Kemudian ingin mengetahui strategi kepala sekolah dalam hal menyejahterakan guru honorer dan penetapan visi, misi serta strategi yang dituangkan dalam membangun kesejahteraan guru.

[44]Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif(Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013) , 163.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kata–kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Dengan demikian sumber data dalam penelitian ini adalah : kata–kata dan tindakan sebagai sumber utama, sedangkan sumber lainnya adalah data tertulis, foto, dan sumber data tambahan lainnya.[45]

E. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini atau prosedur ini merupakan strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan. Keberhasilan penelitian sebagian besar tergantung pada teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan. Pengumpulan data pada penelitian ini dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya. Untuk memperoleh data seperti yang dimaksud tersebu, dalam penelitian digunakan teknik-teknik, prosedur-prosedur, alat-alat serta kegiatan yang nyata. Proses pengumpulan data dapat dilakukan melalui tiga hal yaitu sebagai berikut :[46]

1. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak yaitu yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.[47]

---

[45]Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, 157
[46]Basrowi & Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif, 93.
[47]Ibid., 186.

Dalam bentuknya yang paling sederhana wawancara terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti dan diajukan kepada seorang mengenai topik penelitian secara tatap muka dan peneliti mencatat atau merekam jawaban-jawabannya tersebut.[48]

Teknik wawancara merupakan langkah dalam menggali informasi mengenai topik permasalahan agar terjawab dan menggali sebuah harapan-harapan yang akan disampaikan secara komunikasi langsung melalui tatap muka dari dua pihak tertentu. Jawaban yang di hasilkan yaitu berupa rekaman atau tulisan.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru guru swasta. Adapun yang akan peneliti wawancarai diantaranya adalah kepala sekolah selaku yaitu bapak Imam Saiful Bahri M.Pd.I pemegang kepemimpinan untuk mengetahui gambaran secara umum tentang strategi dalam meningkatkan kesejahteraan guru swasta, serta mengetahui tentang sejarah berdirinya Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Jl.jagadan kecamatan siman kabupaten ponorogo. Berikutnya yaitu wawancara dengan guru yaitu Ibu Yeni di SDMT untuk mengetahui apakah strategi yang di terapkan oleh kepala sekolah sudah terlaksana dengan baik.

[48]Emir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data (Jakarta : Rajawali Pres, 2011), 49.

Hasil wawancara dari masing-masing informan tersebut ditulis lengkap dengan kode-kode dalam transkip wawancara. Tulisan lengkap dari wawancara tersebut dinamakan yaitu transkip wawancara.

2. Teknik Observasi

Teknik observasi ialah teknik atau metode untuk menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Teknik ini digunakan untuk melihat atau mengamati secara langsung keadaan lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. [49]

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti melihat dan mengamati secara visual sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan observer dalam mengambil hal-hal yang terjadi dilapangan. [50]

Metode ini digunkan untuk memperoleh data tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru swasta. Adapun yang akan diobservasi adalah kepala sekolah SDMT dan guru selaku tenaga pendidik. Disini peneliti akan mengamati langsung dan berdasarkan wawancara langsung dengan kepala sekolah dan guru kelas.

[49]Basrowi & Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif, 94.
[50]Ibid., 94.

Hasil observasi dalam penelitian ini, dicatat dalam catatan lapanganan, sebab catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Catatan lapangan adalah alat yang umum digunakan oleh pengamat dalam situasi pengamatan. Pengamat dalam hal ini relative bebas membuat catatan, dan biasanya dilakukan pada waktu malam sesudah pengamatan dilakukan. Catatan mungkin berupa laporan langkah-langkah, pristiwa, atau berupa catatan tentang gambaran umum secara singkat. [51]

3. Teknik Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumen bisa berbentuk tulisan gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa lainnya.[52] Dokumen merupakan pelengkapa dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil pengumulan data melalui cara dokumtasi ini, dicatat dalam format transkip dokumentasi.

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data-data berupa berdirinya Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Kec. Siman Kab. Ponorogo, letak geografis, keadaan guru serta kegiatan-kegiatan yang ada di

[51]Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, 181.
[52] Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif dan R&D (Bandung : Alfabeta, 2007), 240.

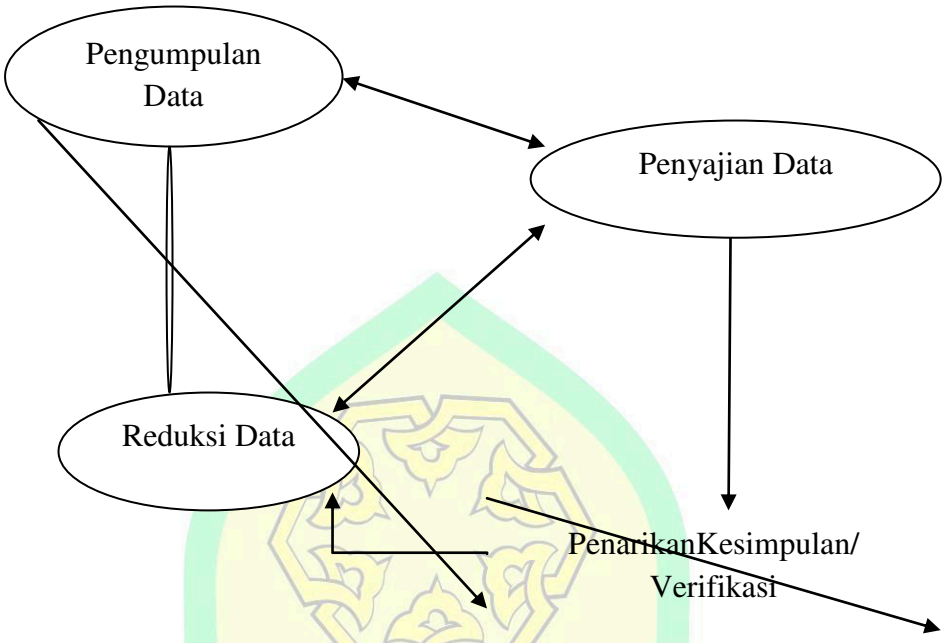
Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Kec. Siman Kab. Ponorogo dan tingkat kesejahteraan guru di tempat yang akan di teliti. Selain itu metode dokumentasi ini juga bisa peniliti gunakan untuk mendokumentasikan kegiatan yang sedang berlangsung. Hasil pengumpulan data dengan cara teknik dokumentasi ini di catat dalam format transkip dokumentasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, adalah proses mengatur urutan data mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satu uraina dasar.[53] Teknik analisis data dalam khasus ini menggunakan analissi kualitatif mengikuti konsep yang di berikan miles dan huberman, yang mana mereka mengemukakakn bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sampai tuntas , sehingga datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis meliputi: data reduction, data display, dan concelussion drawing/verification.[54]

PONOROGO

[53]Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 246.
[54]Emir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data, 129.



Gambar 1.3 Langkah-langkah Analisis Data menurut Miles & Huberman

a) Data Reduksi (Reduksi Data)

Mereduksi data dalam konteks penelitian yang di maksud adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, membuat katagori dan pemusatan perhatian. Dengan demikian data yang telah direduksikan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.proses ini berlangsung selama penelitian ini di lakukan dari awal sampai akhir penelitian.[55]

PONOROGO

[55]Sugiyono, Metodologi Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 247.

b) Penyajian Data (Data Display)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau menyajikan data kedalam pola yang dilakukan dalam berupa teks naratif, bagan, grafik, metriks, dan jaringan. Dalam proses ini peneliti mengelompokan hal-hal yang serupa menjadi katagori dan kelompok-kelompok. Kemudian melakukan display data secara sistematik agar lebih mudah dipahami interaksi antar bagian-bagiannya. Dalam proses ini data diklasifikasikan berdasarkan tema tema inti.[56]

c) Penarikan Kesimpulan (Verification)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan yang mendukung pada tahapan pengumpulan data berikutnya tetapi apabila kesimpulan pada tahap awal sudah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang atau belum pernah ada.[57]

PONOROGO

[56]Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 148.
[57]Ibid., 148.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

Derajat kepercayaan keabsahan data (kredebilitas data) dapat di adakan pengecekan dengan teknik yaitu pengamatan yang tekun, dantriangulasi.

Ketekunan pengamatan yang dimaksud adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari. Ketekuanan pengamatan dilaksanakan peneliti dengan cara: (a) mengadakan pengamatan dengan teliti dan rici secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol yang ada hubunganya dengan kesejateraan guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Kec. Siman Kab. Ponorogo, (b) menelaahnya secara rincih sampai pada suatu titik jenuh, sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah difahami dengan cara biasa.

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu. Ada 4 macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan : sumber, metode, penyelidikan, dan teori.[58] Dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi dengan sumber yang artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal iti dapat dicapai peneliti dengan jalan: (a) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, (b) mebandingkan apa yang

[58]Moleong, Metodelogi Penelitian Kualitatif, 330

dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, (c) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatanya sepanjang waktu, (d) membandingkan keadaan keadaan seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang yang berpendidikan, orang berada, orang pemerintahan, (e) membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuatu dokumen yang berkaitan. [59]

H. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan–tahapan dalam penelitian ada tiga tahapan dan di tambah dengan tahapan terakhir dari penelitian yaitu tahapan penulisan laporan hasil penelitian. Tahapan–tahapan penelitian tersebut adalah : (1) tahapan pra lapangan yang meliputi : menyusun rancangan, penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajagi dan menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informasi, menyiapkan perlengkapan penelitian dan yang menyangkut persoalan etika penelitian : (2) tahapan pekerjaan lapangan yang meliputi : memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data (3) Tahapan analisis data yang meliputi : analisis selama dan setelah pengumpulan data (4) Tahapan Penulisan hasil laporan penelitian

PONOROGO

[59]Ibid., 331.

BAB IV

DISKRIPTIF DATA

A. Diskripsi Data umum

1. Sejarah Sekolah Dasara Muhamadiyah Terpadu (SDMT)

Sebelum SDMT berdiri di tahun 2003, di tempat yang sama ada MI Muhammadiyah 8 Ronowijayan yang tidak lagi diminati murid. Sebagai bentuk tanggung jawab amanat wakaf umat, para pengurus Ranting Muhammadiyah Ronowijayan berinisiatif untuk menghidupkan MI tersebut. Pada akhir kesimpulan, atas masukan berbagai tokoh lokal akhirnya disepakati untuk mendirikan sekolah baru, yaitu SDMT (Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu). Dalam rangka mendirikan sekolah baru ini, dibentuklah sebuah tim yang disebut Tim Sembilan. Dinamakan Tim Sembilan karena anggotanya terdiri atas 9 orang. Mereka merupakan tokoh-tokoh masyarakat lokal dengan latar belakang sebagai akademisi, guru, tokoh agama, wiraswasta, dan profesional. Tim Sembilan ini terdiri atas Bapak Supriyanto, Bapak Sulton, Bapak Rudianto, Bapak Baidhowi, Bapak Suyitno, Bapak Sunyoto, Bapak Masruri, Ibu Qomariyah, dan Bapak Herianto.

Tim Sembilan ini pun mengambil sejumlah langkah antara lain menunjuk Bapak Rudianto sebagai Kepala Sekolah dan menggalang pendanaan dari donator. Langkah ini dilanjutkan dengan merangkul sejumlah

tokoh/ahli pendidikan, merekrut tenaga pendidik lapangan, mengurus perizinan operasional, sosialisasi ke masyarakat door to door dan lewat media massa, serta memperbaiki penampilan fisik sekolah sesuai kemampuan yang ada.

Di tahun pertama ada 8 siswa yang mendaftar. Dengan layanan pendidikan yang all out (metode dan materi seinovatif mungkin) dengan prinsip 'melayani tiap siswa', pengembangan manajemen yang profesional serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya lambat laun SDMT dikenal dan dipercaya masyarakat. Siswa SDMT dari tahun ke tahun makin bertambah hingga mencapai ratusan. Siswa-siswa ini berasal dari berbagai wilayah di Ponorogo.

2. Letak Geografis

SDMT Ponorogo terletak di jalan Jagadan No 14 Kelurahan Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo, kurang lebih dua kilometer ke arah timur dari pusat kota Ponorogo. Secara geografis lokasi SDMT sangatlah mendukung, antara lain:

a. Berdekatan dengan kampus STAIN Ponorogo, UNMUH Ponorogo, Kantor Depnaker, Kantor Statistik, SMA I Ponorogo, dan Kantor Dinas Perkebunan, dan beberapa instansi pemerintah lainnya.

b. Berdekatan dengan sejumlah kawasan perumahan seperti Perumahan Singosaren, Tajug, Grisimai, dan Kertosari Indah. Berada pada bilangan

Jalan Letjend Suprapto (Jalan Kabupaten), yaitu di sebelah selatan Pasar Pon Ponorogo atau sebelah utara STAIN Ponorogo.

c. Berada di area yang relatif aman dari potensi-potensi yang memungkinkan bisa mendatangkan gangguan pada aktivitas belajar siswa, seperti pasar, terminal, jalan besar, area latihan pesawat militer, dsb.

3. Visi Misi dan Tujuan

a. Visi SDMT

Terdepan dalam mengembangkan pendidikan berbasis tauhid dan lifeskill.

b. Misi SDMT

1) Membentuk kepribadian siswa berdasarkan nilai-nilai Islam-Kemuhammadiyahan melalui proses pembelajaran dan kegiatan pengembangan diri yang simultan.

2) Meningkatkan mutu layanan kependidikan melalui pengelolaan sumber daya sekolah baik program, sarana prasarana, maupun keuangan secara profesional.

3) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan pendidikan.

c. Tujuan SDMT

1) Terwujudnya lulusan yang memiliki kesadaran beribadah, mengamalkan nilai-nilai agama, mencintai ilmu dan percaya diri dengan potensi yang dimilikinya.
2) Terbangunnya mutu layanan kependidikan yang prima yang didukung sumber daya memadai dan sistem pengelolaan professional.
3) Terbangunnya jaringan kerja dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan pendidikan.

4. Data Guru

Tenaga guru yang ada di Sekolah Dasar Muhamadiyah Terpadu sudah terakreditasi pada tahun 2016 dengan jumlah guru 52 yang terdiri dari 26 guru laki-laki dan 26 guru perempuan.dan 9 pegawi dan sebagai kariawan. Kepala sekolah berusaha mengoktimalkan kerja kariawan supaya pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Untuk menunjang kelancaran pekerjaan kepala sekolah mengangkat beberapa kariawan sebagai tenaga tetap yayasan. Tenaga-tenaga tetap yayasan tersebut dipilih sebagai guru tetap ketika mereka telah melewasi masa kerja selama 1 tahun yaitu sebagai tenaga bantu.

Kepala sekolah di SDMT sangat tliti dan berhati dalam perikrutan tenaga kerja karena, di SDMT sebagian besar sumber daya manusia di atasi oleh guru. Untuk menunjang pelayanan SDMT kepala sekolah juga

menentukan secara teliti karena pelayanan di SDMT juga termasuk dalam tujuan keberhasilan sebuah lembaga.

Di SDMT total keseluruhan pegawai dan kariawan ada 60 orang, dari 52 orang yaitu guru tetap di SDMT, sisa 9 orang orang diantarannya adalah 2 bendahara sekolahan, 1 staf bendahara sekolahan, 3 orang sebagai satpam dan penjaga,2 orang sebaia tukang kebun dan 1 orang sabagai staf TU.

Untuk pendidikan terakhir yang di tempuh guru dan kariawan yaitu ada 51 pegawai dan kariawan lulus S1, kemudian ada 6 orang pendidikan terakhir sebagai S2, sisanya lulusan SMP dan SMA. Untuk data guru lebih data guru lebih jelasnya tersedia pada lampiran 5 (Transkip Dokumentasi).

5. Sarana Prasarana

SD Muhamadiyah Terpadu sekolah yang memadukan atara pendidikan agama dan pendidikan umum yang sedang berkembanga. Keberhasilan program pendidikan melalui kegiatan belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah ketersediaanya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, dan juga disertai pemanfaatan dan juga pengelolaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Sarana dan prasarana sangat penting dalam menunjang kemajuan sebuah sekolah.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu yang harus ada, karena erat hubungannya dengan tercapainya tujuan pendidikan. Untuk

menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu (SDMT) berusaha untuk melengkapi sarana prasarana pendidikannya berupa gedung, perlengkapan belajar,perlengkapan exstrakulikuler dan lain sebagainnya.

Sejak tahun 2003 SD Muhamadiyah Terpadu mengalami pasang surut dalam jumlah siswa. Kemudian di tahun ke 8 SD Muhamadiyah Terpadu mengalami peningkatan jumlah siswa yang sangat banyak. Sampai pada saat ini di SD Muhamadiyah Terpadu terdiri dari 5 kelas dalam satu angkatan yaitu (al- huda,al-bayan,al-furqon, al-hikmah, al-busro) sehingga total keseluruhan ada 30 kelas.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhamadiyah Terpadu mempunyai ruang-ruang yaitu, ruangan tata usaha,ruanga administrasi,ruang kepala sekolah,ruang UKS, ruang computer, ruangan perpustakaan , ruang koprasi, laboratorium, wc guru, wc siswa dan ruangan olah raga dan lain sebaginnya.

Dalam menunjang proses kegiatan yang berlangsung di dalam sekolahan maka sarana yang tersedia di dalam sekolahan yaitu terdiri dari meja dan kursi siswa, meja dan kursi guru, buku pelajaran, jam dinding,alat kebersihan, lemari, papan tulis,alat tulis, dan lain sebagainnya.lebih jelasnya tersedia pada lampiran 5 (Traskip Dokumentasi).

B. Diskripsi Data Khusus

1. Diskrisi Data Tentang kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo

Ketrampilan kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu dalam melakukan perencanaan baik perencanaan jangka panjang,menengah maupun jangka pendek sangatlah tersusun dengan baik. Dari penyusunan program, penyusunan team kerja yang dilibatkan oleh guru-guru dan pegawai full timer. Pada dasarnya team-team inilah yang akan membentuk dan member warna dalam kegiatan-kegiatan di SDMT ponorogo. Selain itu kepala sekolah memebrikan kebebasan kepada seluruh guru dan pegainnya dalam menyampaikan sebuah pendat. Seperti yang di ungkapkan oleh bapak saiful selaku kepala sekolah di SDMT sebagai berikut :

> Ya, kalau di SDMT itu memberikan rasa aman, nyaman, tentram serta rasa beraktualisasi diri. Kepala sekolah memberikan sebuah kunci untuk guru dimana guru agar dapat berkarya secara baik dan sesuai dengan kemapuanny. Selain itu kepala sekolah membetuk guru dan pegawainya dalam berbagai bidang organisasi, dari seperti adanya waka kurikulum, waka kesiswaan, waka ismuba, waka SPH, kordinator wali kelas, kepala TU, ketua LP3Q.[60]

Kemampuandalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan. Di SD Muhamadiyah Terpadu Ponorogo kepala sekolah sangaat berperan bersar karena dalam menyejahterakan guru kepala sekolah bekerja ekstra keras dimana kepala sekolah memikirkan program yang tepat serta dapat terlaksana dengan tepat. Oleh karena itu kepala sekolah memberika beberapa hal yang dapat menyejahterakan guru, yaitu yang

[60] Lihat Transkip Wawancara nomor :01/W/29-III/2017

pertama dalam pemberian fasilitas untuk guru. Kemudian pemberiaan program sertifikasi sebagi langkah menuju sejahtera dalam bekerja.

> Ya,kalau di SDMT untuk konsep yang pertama adalah melengkapi fasilitas bagi guru baik berupa sarana dan prasarana yang ada di sekolahan dan guru maupun pegawainnya di buat senyaman mungkin bekerja di sini, yang ke dua yaitu memebrikan pelatihan bagi para guru untuk meningkatkan kualitas guru yang ketiga yaitu memberikan program-program seperti seftifikasi salah satunya untuk peningkatan kesejahteraaan guru. Selanjutnya ada kewirausahaan yang di sediakan oleh kepala sekolah untuk guru atau pegawainnya untuk dapat menunjang kesejahteraan. Selanjutnya pemberiaan tugas sesuai dengan kompetensi guru. Kemudian pemberian THR pada saat idul fitri ntah itu berupa uang atua bingkisan parsel. [61]

Bapak saiful mengungkapkan bahwa kesejahteraan itu relative. Pada dasarnya kesejahteraan memang sangat luas dalam arti bukan hanya gaji saja, tetapi meliputi pemberian penghargaan atas hasil kerja mereka. Di SD Muhamadiyah Terpadu untu gaji sudah UMR tetapi jika di bandingkan dengan pendapatan PNS di SDMT masing sangat beda jauh. Sehubungan dengan kesejahteraan gaji yang sudah UMR di ponorogo 1.500.000 dengan pendapatan sekian di tambah dengan membuka usaha utu sudah cukup untuk hidup di ponorogo. Bapak saiful mengungkapkan sebagai berikut :

> Sejahtera itu relative kalau di hubungkan dengan PNS (Pegawai Negeri Sipil) masih jauh, tetapi kalau di hubungkan dengan sekolah swasta lainnya sudah lumayan di SDMT rata-rata UMR ada sebagian yang sudah dapat di sertifikasikan .[62]

Kepala sekolah sebagai manager mengupayakan agar kesejahteraan guru dapat terjamin dengan baik., kesejahteraan guru juga dapat menunjang kemajuan lemabaga. Di SDMT kepala sekolah memberikan berbagai macam program dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Program-program tersebut

[61] Lihat Transkip Wawancara nomor :01/W/29-III/2017
[62] Lihat Transkip Wawancara nomor :01/W/29-III/2017

dapat berjan dengan lancar. Dari program sertifikasi untuk meningkatkan mutu kompetensi dan meningkatkan kesejahteraan guru itu sendiri. Kemudian pelatihan-pelatihan yang di berikan baik itu seminar maupun workshop untuk meningkatkan mutu guru. Karena peningkatan profesionalisme guru adalah sebuah keniscayaan banyak langkah yang di tempuh untuk meningkatkan profesionalisme guru dan diantaranya banyak juga guru yang melanjutkan setudinya ke jenjang pascasarja S2 dan S3. Seperti yang di ungkapkan oleh ibu yeni selaku guru kelas sebagai berikut :

> Banyak, kita mengikuti program sertifikasi dan pelatihan-pelatihan. Pelatihan yang di berikan diataranya adalah pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah, yang dari luar sekolah yaitu pelatihan seperti seminar worok shop dan lain sebagainnya. Untuk mengikuti pelatihan dari luar sekolah kepala sekolah pun memberikan izin dengan lapang dada, karena pelatihan-pelatihan tersebut untuk menabah wawasan guru dalam pengajaran.[63]

Dapat disimpulkan bahawa kepala sekolah sebagai manager dapat menjalankan manajerial organisasi. Manajer yang dapat merencanakan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan struktur pejanjian sehingga hasil kepala sekolah sebagai manajer sangat dirasakan oleh para pegawainnya.

Selain itu kepala sekolah menggerakkan dan menata para pegawainya dan kariawannya. Dalam setiap kegiatan maupun tata kelola setiapa organisasi untuk para pegawai dan kariawannya sangat berperan adil. Mengingat keterbatasan kemampuan sekolah, pemberian kesejahteraan ini di sampaikan secara adil dan merata. Sekalipun kesejahteraan itu tidak seberapa bagi guru-

[63]Lihat Transkip Wawancara nomor :02/W/29-V/2017

guru dan kariawan tahu bahwa kepala sekolah sudah mengupayakan kesejahteraan.

2. Diskipsi Data Tentang kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu di Ponorogo sebagai admisntrator ialah, kepala sekolah yang mengatur segala pemasukan kemudian di kelola dan di akumulasi, selanjutnya di kembangkan kepada para pegawainya dan kariawannya untuk mendapatkan kesejahteraan. Di sini kepala sekolah memikirkan segala sesuatu secara bijaksana dan tersusun dengan rapi. Kepala sekolah tidak melupakan kewajibanya dalam memimpin harus besikap adil. Dalam hal penggajian pun kepala sekolah tak luput dalam peran yang sangat adil, meskipun di SD Muhamadiyah Terpadu banyak yang sertifikasi, kepala sekolah pun memberikan kebijakkan kepada para guru sertifikasi agar menyisihkan sebagain dari penggajian untuk guru non sertifikasi. Seperti yang telah di ungkapkan oleh bapak saiful selaku kepala sekolah sebagai berikut:

> Administrator itu adalah sebagai pengatur segala dana pemasuka. Kalau disini yang paling khusus ialah sertifikasi. Sertifikasi di swasta agak cepat. Itu ada 10 – 16 jatahnya. Itu di kasih yang bersangkutan.cuman nanti kan jumlah guru ada 60 an yang dapat di sertifikasi guru kelas ada 30 guru, guru olahraga ada 4 guru, guru PAI ada 4 guru terus total ka ada 38 guru yang sudah sertifikasi. La padahal di SDMT itu ada 60 guru, berarti yang 22 guru ini tidak mungkin sertifikasi. Tetapi kepala sekolah tetap memikirkan yang 20 guru ini, ia itu sudah di buat drafnya nanti aka nada subsidi jadi yang 20 ini adalah guru yang paling junior di SDMT.[64]

[64] Lihat Transkip Wawancara nomor : 01/W/29-III/2017

Dalam sebuah lembaga seorang guru berhak mendapatkan kesejahteraan. Karena itu kesejahteraan merupakan hak seorang guru. Di SDMT guru mendapatkan tindakan secara layak untuk menunjang kesejahteraannya. Kepala sekolah memberikan yang terbaik dan secara adil bagi guru sertifikasi maupun guru non sertifikasi. Meskipun jumlah guru yang non sertifikasi banyak tetapi kepala sekolah dapat membagi gaji guru non serifikasi dan sertifikasi dengan cukup dan merata. seperti yang di ungkapkan oleh bapak saiful selaku kepala sekolah di SDMT sebagai berikut :

> Ya nanti masing-masing guru sertifikasi menyisihkan penerimaaanya sekian persen kemudian kita akumulasi terus kita kasihkan ke yang 20 guru junior tadi yang belum sertifikasi, jadi biar setara, guru yang sertifikasi bisa dikatakan mendapatkan 1.500000 rupiah per bulan, kemudian guru junior tadi yang belum sertifikasi guru yang 20 tadi akan mendapatkan 1.00000 rupiah per bulan.[65]

Selain dari segi keuangan yang di dapat dari lembaga, kepala sekolah memberikan kegiatan menunjang untuk menambah pemasukan bagi guru dengan memberikan hak untuk guru agar menyetor makanan atau jajanan di kantin. Sehingga para guru dapat memperoleh uang tambahan dari uang jajan tersebut dengan menitipkan jajanan di kantin. Seperti hasil dari observasi di kantin lingkungan sekolah sebagai berikut :

> Pada tanggal 17 februari 2017 saya datang ke Sekolah Dasar Muhamadiyah Terpadu (SDMT), terlebih dahulu saya masuk ruangan informasi kantor bagian depan untuk minta izin mengamati kantin sekolah, dengan ramah salah satu pegawai di SDMT mengantar saya ke kantin sekolah. Letak kantin sekolah sangatlah jauh dari ruangan informasi. Kantin sekolah berada pada sekitaran kelas 2. Bangunan kantin yang kecil karena masih tahap pembangunan jadi sementara kantin dialihkan di belakang dan terletak di antara kelas. Di kantin biasanya siswa-siswi membeli jajan dengan menggunakan kupon 1000. Ciri khas pada kantin tersebut dimana ustadz dan ustadzahnya menerapkan nilai-nilai karakter pada siswa-siswinya dimana pada saat

[65] Lihat Transkip Wawancara nomor : 01/W/29-III/2017

> istiraha para ustadz dan ustadzahnya mengawasi siswa-siswinya agar makan dan minum menggunakan tangan kanan, sambil duduk dan membudayakan antrian. Makanan yang tersedia di kantin sebaian besar bikinan dari para guru yang mahir memasak sehingga di berikan hak atau kesempatan untuk berwirausaha di dalam lingkungan sekolah dengan cara menitipkan hasil karianya di kantin maupun di koprasi bukan hanya itu saja akan tetapi guru maupun pegawainya di berikan hak untuk membuka usaha di lingkungan sekolah. Karena di Sekolah Dasar Muhamadiyah terpadu (SDMT)tenaga pendidik maupun pegawai Sekolah Dasar Muhamadiyah Terpadu (SDMT) tidak di perbolehkan menjaga stan usahanya karena jika seorang guru maupun pegawainnya menjaga stan usahanya maka pekerjaan yang di berikan dari atasan akan tidak terkendali atau tidak dapat di kerjakan secara baik. Maka guru atau pegawai (Tenaga Pendidik) di Sekolah Dasar Muhamadiyah terpadu di berikan hak untuk mencari orang dari luar lingkungan sekolah untuk menunggu stan usanya.[66]

Dari usaha kepala sekolah yang di berikan untuk para pegawai dan kariawannya, dari sebuah gaji,fasilitas dan tindakan sangatlah bijaksana untuk melakukan sebuah kegiatan secara merata dan disi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru sangat berperan sangat adil. Kepala sekolah memberikan gaji atau honor kepada para pegawainnya dan kariawannya sesuai dengan pekerjaan mereka tanpa membeda-bedakan orangnya. Seperti yang di ungkapkan oleh ibu rina selaku guru kelas di SDMT sebagai berikut :

> Sudah terlaksana dengan baik terutama pada keprofesionalan beliau yang sangat adil dalam menyejaterakan guru, karena kesejahteraan guru bukan hanya dari uang saja melainkan dari segi kenyamanan, dan ketentrama dalam pemberian tugas-tugas kepala sekolah.[67]

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SDMT sangat berperan dalam bidang administrator, dimana selaku kepala sekolah dan seorang pemimpin bapak saiful berperan dengan adil agar semua kariawan maupun pegawainya mendapatkan hak akan gaji, pengembngan profesi dan rasa beraktualisasi diri secara merata dan bagian-bagiannya sesuai dengan kerja

[66]Lihat Transkip Observasi nomor :02/O/17-II/2017
[67] Lihat Transkip Wawancara nomor : 03/W/3-VI/2017

yang mereka lakukan tanpa harus memandang dengan sebelah mata antara guru junior maupun guru senior. Pengembangan profesi dan pemberiaan kebebasan dalam kewirausahaan yang di berikan oleh para guru juga dapat menunjang kesejahteraan para guru di SD Muhamadiyah Terpadu karena kesejahteraan tidak harus berupa gaji akan tetapi pemberian penghargaan dan pengankuanoleh kepala sekolah dan untuk para guru-guru.

3. Diskripsi Data Tentang kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatakan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo

Kepala sekolah sudah melakukan pengawasan langsung atas kerja para pegawinnya. Di SDMT kepala sekolah melakukan pengawasn melalui CCTV dan keliling lingkungan sekolah untuk mengecek kerja para pegawai dan karyawannya secara langsung. Dalam suatu pelaksanaan program pentingnya perencanaan,pelaksanaan dan pengawasan akan menjadikan tercapainnya suatu program.Karena itu seorang guru di SDMT guru mendapatkan tindakan secara layak untuk kesejahteraannya. Salah satunya seperti observasi yang peneliti lakukakan di SDMT berikut:

> Pada hari jumat, tanggal 06 Februari 2017 jam 9 tepat di Sekolah Dasar Muhamadiyah Terpadu (SDMT) saya bersama teman saya melakukan pengamatan di lingkungan Sekolah Muhamadiyah terpadu khususnya pada bagian kantor guru. Setiba disana saya terlebih dahulu memasuki ruangan resepsionis atau ruangan penerimaan tamu dan pembayaran SPP. Disamping ruangan tersebut adanya ruangan kerja tata usaha (TU). Di sana saya disambut sangat ramah oleh salah satu pegawai tersebut yang bernama ibu Yeni di ruang tersebut adanya ruangan yang nyaman sangat bersih dan rapi sehingga pegawainya sangat senang bekerja di situ. Bukan hanya pegawainya akan tetapi tamu yang hadir dapat terlayani dengan baik. Di ruangan tersebut di lengkapi dengan CCTV sehingga kepala sekolah dapat memantau dari layar computer. Di belakang ruang tata usaha adanya kantor kepala sekolah. Disana ruangan kepala

> sekolah sangatlah nyaman, terlihat dari luar ruangan ber AC, bersih rapi dan terlihat terang.[68]

Kepala sekolah selain memantau dari sisi CCTV kepala sekolah juga memastikan agar semua program yang telah di susun dapat berjalan dengan lancar. Selain itu kepala sekolah harus tegas dalam pemberiaan tugas kepada bawahanya, dimana kepala sekolah harus dapat mengambil tindakan atau strategi agar para guru mendapatkan bagian tugas sesuai dengan kompetensinya. Jika ada guru yang di tempatkan di salah satu bidang di bagian exstrakulikuler, dan bidang tersebut tidak jalan-jalan, guru tersebut jangan dimarah ataupun di pecat tetapi lakukanlah evaluasi terlebih dahulu. Seperti yang di ungkapkan oleh kepala sekolah sebagai berikut :

> Supervise itu upaya-upaya atasan kepada bawahan. Ya, perannya semua program itu kita pastikan jalan, program penggajian apa yang sudah dijadikan tata kelola dan sistem yang sudah disepakati ya harus diajalankan, jangan sampai tidak sesuai dengan aturan. Yang kedua yaitu pembagian tugas di seuaikan dengan kompetensi yang dimilikinnya. Jika ada guru di taruh di extrakulikuler tidak jalan-jalan jangan di marah atau di pecat tetapi di cek dulu apa kemampuan dia, biasanya pengecekan di lakukan 1 tahun sekali atau tergantung kebutuhannya. Jadi yang ketiga kita abil tndakan-tindakan agar point point itu jalan.[69]

Pemberian kesejahteraan tidak hanya berupa uang, kesejahteraan sangat luas. Kesejahteraan meliputi fasilitas, kesehatan, tunjangan, dan pemberian jaminan. Di SDMT kepala sekolah sudah memberikan semuanya tetapi untuk saat ini masih proses dalam sebuah pembangunan ruang guru.

> Ya mungkin secara sekarang ini imbasnya secara langsung tidak ya, tetapi secara tidak langsung ada banyak ya mungkin secara keprofesionalan, bukan kesejahteraan dalam

[68]Lihat Transkip Wawancara nomor : 01/O/6-II/2017
[69]Lihat Transkip Wawancara nomor :01/W/29-III/2017

tanda kutip vii atau uang tidak karena kalau sini tidak hanya mengandalkan uang saja tidak.[70]

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sudah dapat membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Kepala sekolah juga melakukan interaksi secar langsung dengan pegawinnya kadang kepala sekolah juga berkeliling untuk mengecek hasil kerja para pegawainnya.

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sangat menjunjung tinggi keberadaan bawahannya, kepala sekolah dapat memberikan pelayanan kepada guru dengan baik, kemudian kepala sekolah juga membatu menumbuhkan profesionalisme guru dengan melalui pemberian pelatihan, maka disini kesejahteraan guru tidak meliputi gaji saja melainnkan keyamanannya yaitu pelayanan yang di berikan kepala sekolah untuk guru sangaat berdapak baik untuk para tenaga pendidik.

4. Diskripsi Data Tentang kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDMT ponorogo

Visi kepala sekolah akan sangat menentukan kearah mana pendidikan itu di bawa. Di Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang besar dan harus dapat menjalankan roda kepemimpinan secara adil dan bijaksana. Kepala sekolah di SDMT memiki tujuan yang pasti, dan kepala sekolah di SDMT selalu melakukan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan para

[70] Lihat Transkip Wawancara nomor : 03/W/3-VI/2017

pegawai dan kariawannya, untuk memberikan kesejahteraan secara merata dan dapat berguna di suatusaat nanti. Kepala sekolah di SDMT mengerjakan semua kebijakan sesuai dengan aturan yang telah di sepakati ataupun di tetapkan. Kepala sekolah di SDMT banyak mengajukan berbagai program yang kemudian di acc oleh yayasan. Seperti yang di ungkapkan oleh bapak saiful selaku kepala sekolah di SDMT sebagai berikut :

> Ya, penyusunan penetapan gaji, ada lagi berupa BPJS, yang mengajukan dari sekolahan kemudian di ACC oleh yayasan. Terus adanya BMT dari syariah dan DPLK pensiunan untuk guru sertifikasi. Semuanya usulan dari sekolahan kemudian di ACC oleh yayasan.[71]

Kepala sekolah di SDMT mempunyai ketrampilan melakukan komunikasi mengenai membangun iklim kerja yang baik dan positif dalam lingkungan lembaga pendidikan. Di SDMT iklim kerja yang positif dapat menimbulkan kesesehatan kerja secara keseluruhan. Pada dasrnya kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sudah memberikan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan guru meliputi kesejahteraan materil dan kesejahteraan spiritual. Seperting yang telah di ungkapkan oleh bapak saiful selaku kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sebagai berikut :

> Di sini ada program yang secara material yaitu kewirausahaan, guru atau pegawai di berikan hak untuk setor ke kantin maupun ke koprasi, ada juga guru atau pegawai boleh bukak stan di lingkungan dalam sekolah ada yg jualan bakso, tetapi dari semua usaha tersebut tidak boleh di tunggu oleh para guru, karena dapat mengganggu pekerjaan guru di sekolah. Selanjutnya yang bersifat spiritual yaitu guru mengikuti sholat berjamaan dengan para siswa-siswi, dari sholat dhuha, solat duhur dan sholat asar, ada juga setiap setahun sekali mengadakan pengajian dan latihan haji untuk guru dan siswa.[72]

---

[71] Lihat Transkip Observasi nomor :01/O/6-II/2017
[72] Lihat Transkip Wawancara nomor : 01/W/29-III/2017

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sangat mendelegasikan tugas dan wewenang kepada para bawahannya. Dalam meningkatkan kesejahteraan guru kepala sekolah sangat berperan professional. Akan tetapi guru di SDMT belum merasakaan imbasnya secara langsung untuk saat ini kepala sekolah masih fokus dalam pembangunan ruang guru. Akan tetapi untuk dari pemberian fasilitas, rasa aman serta rasa kekeluargaan atara kepala sekolah guru dan pegawai lainnya sudah sangat bagus. Karena kesejahteraan tidak harus berupa uang tetapi rasa aman nyaman serta penghargaan yang di berikan kepada bawahannya sudah tercukupi. Seperti yang di ungkapkan ibu rina selaku guru kelas 2 sebagai berikut :

> Ya mungkin secara sekarang ini imbasnya secara langsung tidak ya, tetapi secara tidak langsung ada banyak ya mungkin secara keprofesionalan, bukan kesejahteraan dalam tanda kutip vii atau uang tidak karena kalau sini tidak hanya mengandalkan uang saja tidak.[73]

Setiap kegiatan setiap program itu memiliki kekurangan dan kelebihan. Dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SD Muhamadiyah terpadu di ponorogo kepala sekolah memiliki kendala yaitu dimana sumber pendanaan untuk guru sangatlah kurang apalagi untuk saat ini di SD Muhamadiyah Terpadu tahap proses pembangunan untuk ruang guru dan aula, dimana pembangunan tersebut juga memerlukan bayak pendaan. Akan tetapi di SD Muhamadiyah Terpadu memiliki siswa yang banya dan para guru dan pegawainya mampu berkreasi sehingga dapat menambah sumber pemasukkan

[73]Lihat Transkip Wawancara nomor : 03/W/3-VI/2017

untuk meningktakan kesejahteraan guru. Seperti yang di ungkapkan oleh bapak saiful selaku kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sebagai berikut :

> Untuk kelemaahnya di SDMT itu sumber pendanaanya tidak ada hanya mengandalkan dari siswa saja. Tetapi di SDMT kita mau berkreasi dari sisi external dan peluang bisnis yang di izinkan oleh kepala sekolah.[74]

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu mampu menghadapi tantangan globalisasi dengan memotivasi dan memberikan arahan kepada guru agar lebih mampu untuk berkreasi. Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu juga memberikan kesejahteraan melalui materil maupun spiritual. Dimana kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sangat professional dalam meningkatkan dan memberikan kesejahteraan bagi guru dan pegawainnya.

PONOROGO

[74] Lihat Transkip Wawancara nomor : 01/W/29-III/2017

BAB V

ANALISIS

A. Analisis Data Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru di SD Muhamadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo

Manajer adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin anggota-anggota serta pendayagunaan seluruh sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan suatu proses yang mengusahakan berbagi kegiatan yang saling berkaitan agar dapat di dayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.[75]

Mengelola tenaga pendidik, salah satunya, yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan sebuah kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Sebagai kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.[76]

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu yang juga mempunyai peran sebagai manajer yaitu memberdayakan seluruh tenaga pendidik di SD Muhamadiyah Terpadu. Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu memebentuk team organaisasi kepada seluruh pegawai dan karyawannya dalam

[75]E.Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional,103.

[76]Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya ,94.

merencanakan dan melaksanakan tugas-tugasnya, agar mereka dapat mendorong keterlibatan berbagai macam kegiatan yang ada di SD Muhamadiyah Terpadu. Selain itu kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu juga memberikan fasilitas pengembangaan profesi bagi seluru guru, dimana kepala sekolah SD Muhamadiyah Terpadu sering mengadakan berbagai pelatihan dan workshop. Di SD Muhamadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo sampai saat ini sudah ada 30 guru sertifikasi 3 guru PGG dan yang lain masih guru non sertifikasi tetapi termasuk guru tetap di SDMT.

Dalam peranya sebagai manager, kepala sekolah di SD Muahamdiyah Terpadu menciptakan kerjasama dalam meningkatkan kesejahteraan melalui perencanaan yang matang serta pemberdayaan tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan yang di adakan di sekolah maupun di luar sekolah.

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu dalam meningkatkan kesejahteraan guru sebagai manajer yaitu memebentuk berbagai team organisasi serta pemberian fasilitas dan program sertifikasi. Kemudian untuk merencanakan tindak lanjut berikutnya untuk mengatasi segala macam kelemahan-kelemahan yang harus segera diperbaiki untuk meningkatkan kesejahteraan guru maka peran kepala sekolah sebagai manager sangat penting karena pengelolaan dan pengendalian dilakukan oleh kepala sekolah secara efektif.

B. Analisis Data Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator dalam Meningkatakan Kesejahteraan Guru di SDMuhamadiyah Terpadu (SDMT) ponorogo

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat penyusunan, pencatatan, pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, dan mengelola administrasi keuangan.[77]

Sebagai admistrator kepala sekolah dapat mengelola kepegawaian yang dalam ilmu administrasi bisa disebut manajemen merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangaat penting karena menejemen merupakan inti keseluruhan kegiatan administrasi. Pengelolaan kepegawaian yang menjadi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam perannya sebagai administrator yaitu yang meliputi penerimaan, penetapan, dan pemberian tugas guru dan pegawai sekolah, usaha dalam peningkatan kesejahteraan guru-guru dan pegawai sekolah baik yang bersifat material, serta jasmani maupun rohani.[78]

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu di Ponorogo sebagai admisntrator ialah, kepala sekolah yang mengatur segala pemasukan kemudian di kelola dan di akumulasi, selanjutnya di kembangkan kepada para pegawainya dan kariawannya untuk mendapatkan kesejahteraan. Kepala sekolah tidak melupakan

---

[77]Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya, 170.

[78]M.Ngalim Purwanto, Administrasi dan supervise pendidikan, 112.

kewajibanya dalam memimpin secara adil, dalam hal penggajian pun kepala sekolah tak luput dalam peran yang sangat adil, meskipun di SD Muhamadiyah Terpadu banyak yang sertifikasi, kepala sekolah pun memberikan kebijakkan kepada para guru sertifikasi agar menyisihkan sebagain dari penggajian untuk guru non sertifikasi.

Di SD Muhamadiyah Terpadu guru mendapatkan tindakan secara layak untuk menunjang kesejahteraannya. Kepala sekolah memberikan yang terbaik dan secara adil bagi guru sertifikasi maupun guru non sertifikasi. Meskipun jumlah guru yang non sertifikasi banyak tetapi kepala sekolah dapat membagi gaji guru non serifikasi dan sertifikasi dengan cukup dan merata. Yaitu dengan jumlah guru sertifikasi mendapatkan 1.500.000,00 per bulan itupun bisa lebih, untuk guru non sertifikasi mendapatkan 1.000.000,00 per bulan.

Dengan gaji yang tersebut diatas dimana setiap guru sertifikasi dan non sertifikasi dapat memperoleh gaji yang sangat adil. Pada dasarnya gaji yang di berikan kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu sudah memenuhi UMR yang ada di ponorgo. Kepala sekolah SD Muhamadiyah Terpadu juga dapat mengakomulasi setiap keuangaan dengan baik. Sehingga gaji gaji tersebut bisa setara dengan UMR di ponorogo.

PONOROGO

C. Analisis Data Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisior dalam Meningkatakan Kesejahteraan Guru di SDMuhamadiyah Terpadu (SDMT) ponorogo

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.[79]Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencangkup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerja sama guru-guru, pemenuhan alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancara pelajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru-guru dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat yang semuanya ditunjukkan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pelajaran siswa.[80]

Kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu melakoni perannya sebagai supervisor yaitu kepala sekolah mengawasi langsung kegiatan guru sehingga kepala sekolah langsung mengetahui mana yang harus diperbaiki, dan juga kepala sekolah memastikan semua program yang di rencanakan di pastikan berjalan semaksimal mungkin.

Salah satu program yang dipastikan berjalan yaitu program penggajian dimana penggajian merupakan tata kelola dan sistem yang sudah di sepakati dan program tersebut harus di pastikan berjalan dengan maksimal. Selain itu kepala sekolah juga mengevalusi setiap guru dimana guru yang mengajar di pastikan

[79]H.M Dariyanto, Administrasi Pendidika, 179.
[80]M.Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, 123.

sesuai dengan kompetensin dan bidang yang di miliki secara utuh agar pada saat pemberian materi pelajaran guru dapat menerangkan dengan baik. Kemudian pemeberian fasilitas yang semaksimal mungkin dan jika ada fasilitas yang rusak dan itu sangat di butuhkan oleh guru maka kepala sekolah segera memperbaiki. Agar guru dapat merasakan kenyamanan saat menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, di SD Muhamadiyah Terpadu kepala sekolah terjun langsung mengawasi kinerja para pegawai dan karyawannya dalam pembagian gaji dan juga mengawasi dan mengecek hasil kerja para pegawai dan karyawannya. Sehingga sampai saat ini kegiatan yang bersangkutan dengan gaji maupun kerja guru tak lepas dari pengawasan kepala sekolah.

D. Analisis Data Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru di SDMuhamadiyah Terpadu (SDMT) ponorogo

Sebagai salah satu lembaga pendidikan, SD Muhamadiyah Terpadu merupakan lembaga pendidikan yang memerlukan tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya lembaga pendidikan yang lebih berkonsentrasi pada permasalahan administrasi saja, tetapi juga membutuhkan pemimpin yang mampu memimpin sekolahnya bersama para guru untuk mencapai sebuah tujuan dan harus memiliki wawasan jauh kedepan yaitu visi dan tahu tindak apa yang harus dilakukanya itu misi dan mengerti strategi apa yang harus dilakukan.Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan,

meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.[81]

Usaha kepala sekolah di SD Muhamadiyah Terpadu untuk mewujudkan tujuan lembaga terealisasikan dengan adanya visi dan misi yang jelas untuk membawa sekolah tersebut lebih berkembang maju. Dengan kejelasan visi dan misi dari sekolah sangat menentukan daya pengaruh proses kepemimpinan dalam pendidikan. Sebagai kepala sekolah yang memiliki peran sebagai leader atau pemimpin pembelajaran sangat penting dalam merealisasikan tujuan madrasah dengan program yang sudah dibuat bersama para guru.

Di SD Muhamadiyah Terpadu di Ponorogo dimana sekolahan tersebut memiliki visi misis serta tujuan yang jelas sehingga di SD Muhamadiyah Terpadu merupakan lembaga sekolah yang paling favorit di ponorogo. Dalam meningkatkan kesejahteraan guru kepala sekolah sebgai leader memiliki strategi khusus yaitu kepala sekolah memiliki kebijakan yaitu kepala sekolah memberikan jaminan kesehatan (BPJS) dan tabungan personil di BMT Syaiah, selain itu kepala sekolah juga memberikan tunjangan berupa THR bagi guru sertifikasi dan non sertitifikasi. Tunjang-tunjang tersebut di berikan setahun sekali, ada juga pensiunan di SD Muhamadiyah Terpadu akan tetapi pensiunan atau yang dinamakan (DPLK) hanya di berikan kepada guru sertifikasi saja.

Kegiatan di SD Muhamadiyah Terpadu dalam meningkatkan kesejahteraan guru yang berupa materil dan spiritual. Materil yaitu kepala sekolah

[81] E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional , 115.

memebrikan kebebasan bagi seluruh karyawan serta pegawainnya untuk membuka usaha di lingkungan sekolah akan tetapi usaha yang di bangun oleh karyawan atau pegawainnya harus yang menunggu stan usahanya pihak dari orang luar lingkungan sekolah atau orang yang tidak memiliki jabatan di lingkungan sekolah. Kemudian kegiatan yang berupa spiritual yaitu mengikuti sholat bersama siswa-siswi di SD Muhamadiyah Terpadu dan mengikuti pengajian biasanya diadakan setahun sekali.

Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru dapat dilihat dari berbagaimacam sudut pandang, yang pertama dai spiritual yang ke dua yaitu berupa materil. Diamna kesejahteraan tidak harus berupakan uang saja melaikan pemeberiaan rasa ama, kepada seluruh pegawai dan karyawannya.

PONOROGO

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkanhasilpenilitiantentangstrategikepalasekolahdalammeningkatkankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT) Ponorogomakadapatditarikbeberapakesimpulan:

1. Strategikepalasekolahsebagaimanajerdalammeningkatkankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT)Ponorogoadalahkepalasekolahdapatmerencanakandanmemberdayakantenagapendidikdengansebaikmungkinyaitudalamhalmenejahterakan guru. Yang pertamapemberianfasilitasbagi guru maupunpegawainnyabaikberupasaranamapunprasarana agar merekadapatbekerjadengannyaman, yang keduayaituyaitumemebrikan program pelatihanuntuk guru non sertifikasi agar merekabertambah professional dalammendidiksiswa-siswinyasecarkreatifmungkin, danpemberiansertifikasibagi guru senior agar merekamendapatkanjaminansecaramaterildarihasilkerjanya. Yang ketigayaitukepalasekolahmembentukseluruhkaryawandanpegawainnyadalamsebuah team untukmengelolahsebuahkegiatan yang ada di SD MuhamdiyahTerpadu di Ponorogo.

2. Strategikepalasekolahsebagai administrator dalammeningkatkankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT) Ponorogokepalasekolah yang mengatursegalapemasukankemudian di keloladan di akumulasi, selanjutnya di kembangkankepada para pegawainyadankariawannyauntukmendapatkankesejahteraan.Dalampengembangan dana tersebut di dapat juga dari guru sertifikasimenyisikangajianyasekianpersenkemudian di bagikankepada guru non sertifikasi.
3. Strategikepalasekolahsebagai supervisor dalammeningkatkankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT) Ponorogoadalahkepalasekolahmengawasilangsungkegiatan guru sehinggakepalasekolahlangsungmengetahui mana yang harusdiperbaiki, dan juga kepalasekolahmemastikansemua program yang di rencanakan di pastikanberjalansemaksimalmungkin.
4. Strategikepalasekolahsebagai leader dalammeningkatkankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu (SDMT) Ponorogoadalahkepalasekolahmemilikikebijakanyaitukepalasekolahmemberikanjaminankesehatan (BPJS) dantabunganpersonil di BMT Syaiah, selainitukepalasekolah juga memberikantunjanganberupa THR bagi guru sertifikasidan non sertitifikasi. Tunjang-tunjangtersebut di

berikansetahunsekali, ada juga pensiunan di SD MuhamadiyahTerpaduakantetapipensiunanatau yang dinamakan (DPLK) hanya di berikankepada guru sertifikasisaja.

B. SARAN

SetelahmengadakanpenelitiandanmenemukankesimpulanterkaitdenganStrategi kepalasekolahdalammeningkatkankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerpadu di Ponorogo 2016/2017 makapenyusunmemberikan saran yaituterkaitdengankesejahteraan guru. Beberapa saran berikutyaituuntuk:

A. KepalaSekolah

1. Agar kepalasekolahlebihberkreatiflagidalammemberikankesejahteraan guru di SD MuhamadiyahTerapadu di Ponorogo. Selanjutnyakepalasekolahlebihmemikirkan guru yang sudahsertifikasiutuksegera di buatkanruang guru, agar merekamerasanyamansaatbekerjatanpaharuskesulitankesana kemari untukmencaritmpatberistirahat.

B. Guru

1. Guru lebihkraiflagidalammemberikan saran untukkebutuhankesejahteraanmerekaketikabekerja di sekolahantersebut. Dalam dunia Pendidikan guru merupakanauladanbagisiswadanseharusnya guru dapatmemberikancontoh yang baikbagisiswa-siswinya.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, SyafulDjamarah. StrategiBelajarMengajar. Jakarta :RinekaCipta. 2010.

Basari, Hasan. KepemimpinanKepalaSekolah. Bandung: CV PustakaSetia. 2014.

Basorowi, Dan Suwandi. Memahamipenelitiankualitatif .Jakarta :PTRinekaCipta. 2008.

Departemen, Pendidikan Nasional. KamusBesar Bahasa Indonesia. Jakarta :BalaiPustaka. 2005.

Emir. MetodologiPenelitianKualitatifAnalisis Data. Jakarta :Rajawali Pre 2011.

Hermino, Agustin.Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi. Yogyakarta :PustakaPelajar. 2014.

J, LexyMoleong. MetodologiPenelitianKualitatif. Bandung :PTRemajaRosdakarya. 2013.

Karwati, Euis. KinerjaProfesionalismeKepalaSekolah. Bandung :Alfabeta. 2013.

Kunandar. Guru ProfesionalImplementasiKurikulum (KTSP) Dan SuksesDalamSertifikasi. Jakarta :RajaGrafindoPersada. 2007.

Ma'mur, Jamil Asmani. Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, danInovatif. Jogjakarta :DIVA Press. 2015.

Majid, Abdul. StrategiPembelajaran. Bandung :RemajaRosdakarya. 2014.

Marijan. Cara GampangPengembanganProfesi Guru. Yogyakarta :Sabda Media. 2012.

Mulyasa, E. MenejemenBerbasisSekolah. Bandung: PT RemajaRosdakarya. 2003.

Mulyasa, E. MenjadiKepalaSekolahProfesional. Bandung :RemajaRosdaKarya. 2004.

Mulyasa, E. MenjadiKepalaSekolahProfesional.Bandung : PT Rosdakarya. 2004.

Mulyasa, E. StandarKompetensidanSertifikasi Guru. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA. 2008.

Ngalim, H Purwanto. Administrasidan supervise pendidikan. Bandung :PTRemajaRosdakarya. 2014

Rismi, Somad.ManajemenSupervisidanKepemimpianKepalaSekolah. Bandung; Alfabeta. 2014

Rohmat. Kemampuan Pendidikan. Yogyakarta :RinekaCipta. 2008.

Shukhan, Muwahid. Model KepemimpinanKepalaMadrasahdalamMeningkatkanKinerja Guru. Yogyakarta :Teras. 2013.

Sugiyono. MetodePenelitianKualitatifdan R&D. Bandung :Alfabeta. 2007.

Suprihatin, Jamil Ningrum. Guru Profesional. Jogjakarta :Ar-Ruzzmedia. 2013.

Undang-UndangRepublik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentangsistempendidikannasional. Jakarta : PT Armas Duta Jaya. 1990.

Uzer, Moh Usman. Menjadi Guru Professional. Bandung : PT Rosdakarya 2009.

Wahjosumidjo. KepemimpinanKepalaSekolahTinjauanTeoritikdanPermasalahanya. Jakarta:Rajawali Pres. 2008.

Wahjosumidjo. KepemimpinanKepalaSekolah. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada. 2011.

Yudi, Erwin Prahara. Materi Pendidikan Agama Islam. Yogyakarta :Nadi Offset. 2009.

PONOROGO