

ANALISIS INOVASI MANAGERIAL KEPALAH SEKOLAH DALAM MENJAGA EKSISTENSI MIS 01 LEBONG TAMBANG

¹Sisvi Kartika, ²Jumira Warlizasusi, ³Aan Rifanto

¹Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Bengkulu
Jl. Dr. AK. Gani No.1 Kelurahan Dusun Curup, Rejang Lebong, Bengkulu
email: sisvikartika@gmail.com

²Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Bengkulu
email: jumira.ifnaldi@gmail.com

³Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Bengkulu
email: gubug64@gmail.com

ABSTRACT

A qualified madrasah is strongly influenced by the leader's role of the Madrasah per se because managerial abilities are a significant factor in determining the success of education. One of which is by making educational innovations at the Madrasah (school) that he leads. The head of a Madrasah that has seriousness and high working performance will be capable of making good innovations. Besides, such innovations should also be espoused by reliable managerial abilities in order to capably realize an effective, conducive, and dynamic Madrasah. This study sought to find out a depiction of the managerial innovations made by the principal of MIS of Lebong Tambang in Lebong Regency, Bengkulu, in an effort to maintain the existence of Madrasah he leads. This study used a qualitative approach. The data collection techniques deployed observation, interview, and documentation techniques, and then the data were analyzed in ways according to Miles, Haberman and Saldana. This study concluded that the principal together with all teachers strived to make innovations through: preparation of school planning; development of school organization; effective involvement of teachers and staffs at school; management of facilities and infrastructure; student management; curriculum development; and management of school financial and administration.

Keywords: innovation, managerial, school existence

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu tujuan bersama¹. Pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik dan juga merumuskan dengan teliti tujuan kelompok supaya anggota dapat bekerjasama mencapai tujuan tersebut². Kepala madrasah sebagai manajer perlu memiliki inovasi

¹ Syamsuddin Syamsuddin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Budaya di Sekolah," *Al Asma: Journal of Islamic Education* 2, no. 1 (2020): 81–96; Nurul Salis Alamin, "IMPLEMENTASI Pendidikan Kepemimpinan di Pesantren (Studi Kasus di Pondok Modern Darussalam Gontor Indonesia)," *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2020): 33–48.

² Herawati Syamsul, "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017); Muhammad Isnaini, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor dalam Pengawasan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar," *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA* 18, no. 2 (2019): 215–228.

manajerial karena sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Kepala madrasah bukan hanya menguasai teori-teori manajemen, lebih dari itu seorang kepala madrasah harus bisa mengimplementasikan inovasi dalam aplikasi teori secara nyata³. Oleh karena itu seorang kepala madrasah dituntut untuk memiliki inovasi dalam pembelajaran dan ilmu pengetahuan tentang pendidikan dan pengajaran secara paripurna.

Seorang kepala madrasah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (yayasan)⁴. Atasan yang mengangkat kepala madrasah tersebut tergantung status dari madrasah itu sendiri, jika berstatus swasta maka pengangkatan dilakukan dengan kesepakatan dari pimpinan yayasan, namun jika itu sekolah negeri atau di bawah naungan kementerian agama maka kedudukan kepala sekolah akan ditentukan oleh stake holder pemerintahan yang terkait, namun tak lepas dari syarat tertentu dengan kompetensi yang memadai.

Dalam usaha meningkatkan mutu madrasah, seorang kepala madrasah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas-fasilitas madrasah⁵. Disamping itu juga harus memperhatikan produktivitas guru-guru dan seluruh staf kantor. Banyak upaya yang dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu madrasah, selain harus memiliki kompetensi kepala sekolah, juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri maupun potensi madrasah baik yang bersifat pengembangan sarana prasarana hingga perkembangan kemampuan sumber daya manusianya.

Fungsi dan tugas kepala madrasah sebagai pemimpin (*leadership*) antarlain: (1) dapat dipercaya, jujur dan tanggung jawab. (2) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa. (3) Memiliki visi dan memahami misi madrasah. (4) Mengambil keputusan urusan intern dan eksteren madrasah. (5) Membuat, mencari dan memilih gagasan baru⁶. Disamping semua itu, kepala madrasah juga harus mampu membangkitkan produktivitas kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat,

³ Moh Hafid, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo," *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 1, no. 2 (2017): 293–314; Nur Farida, "Peran Manajemen Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah/Madrasah," *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 15, no. 1 (2016): 133–154.

⁴ Disna Mey Putri, Riswandi Riswandi, and Maman Surahman, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013," *Jurnal Pedagogi* 7, no. 9 (2018).

⁵ Azhar Azhar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Mikrajussibyan NW Selanglet Desa Penujak Kecamatan Praya Barat Kabupaten Lombok Tengah," *MANAZHIM* 1, no. 1 (2019): 110–141.

⁶ Aufa Aufa, "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1, no. 2 (2016): 199–211; ABDILLAH MUNDIR, "Pemimpin Profesional Madrasah," *Fikrotuna* 4, no. 2 (2016).

mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya⁷. Seluruh tugas dan fungsi tersebut harus dijalankan dan dibarengi dengan upaya inovasi dalam bidang managerial, agar fungsi managerial dapat berkembang dengan baik sesuai dengan kebutuhan zaman.

Manajerial kepala madrasah berhubungan erat dengan keutuhan dan eksistensi madrasah, berusaha memahami kondisi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam menjalankan tugas tersebut ia tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi kerja para guru tidak tertata dengan baik. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu perlu memiliki skill manajerial. Bagaimana mendelegasikan sebagian tugas dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran. Salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. PSDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk kepala madrasah⁸. Karena erat hubungannya antara manajerial kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah, seperti disiplin madrasah, iklim budaya dan menurunnya perilaku nakal peserta didik⁹. Semua upaya tersebut harus dilaklkan demi menjaga eksistensi madrasah dalam pandangan dengan pihak eksternal madrasah maupun pihak internal madrasah itu sendiri.

Menurut Husaini Usman bahwa kepemimpinan kepala madrasah secara khusus haruslah memiliki keahlian teknik, yaitu: (1) Keterampilan dalam memimpin meliputi: manajerial, sosial dan teknikal. (2) Meningkatkan produktivitas kerja guru meliputi: mempunyai visi jauh ke depan, kerja keras kreatif, inovatif, kerja secara sistematis dan tanggungjawab. (3) Keberanian. Berani dalam mengambil keputusan. (4)Negosiator. (5)Intuisi bisnis dan berfikir secara ilmiah. (6)Kewirausahaan (enterpreneur), memanfaatkan sumber dayayang ada.¹⁰ Melalui pandangan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki keahlian teknik dimana salah satunya kreatif

⁷ Dwi Faiqoh, "Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 98–110.

⁸ Erna Wati, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Membaca Al-Qur'an di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang," *Conciencia* 17, no. 1 (2017): 40–52; Nurmadiyah Nurmadiyah, "Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah (Kajian Konsep Dan Teoritis)," *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban* 5, no. 1 (2017); Chusnul Azhar, "Manajemen Pengembangan Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran," *Tarjih: Jurnal Tarjih Dan Pengembangan Pemikiran Islam* 14, no. 1 (2017): 1–18.

⁹ E. Mulyasa, "Manajemen Kekepalasekolahan: Petunjuk Praktis Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional," *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2013.

¹⁰ Husaini Usman, *M.T.Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: BumiAksara, 2016), h.316–319.

dan inovatif. Hal tersebut dimaksudkan agar madrasah dapat terus bergerak menuju hal yang baik.

Seorang kepala madrasah harus memiliki lima kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan social¹¹. Manajerial kepala madrasah dalam pendidikan berarti keterampilan mengelola proses belajar mengajar, membuat situasi dan kondisi yang kondusif bagi gurudan karyawan, mengelola kesiswaan, mengelola sarana dan prasarana, keuanganmadrasah, melakukan kerjasama dengan masyarakat dengan berbagai inovasi guna mempertahankan eksistensi madrasah. Sebagai manajer, kepala madrasah pada hakikatnya memiliki otoritas dan akuntabilitas yang berimbang. Sebagai manajer dibidang pendidikan, maka kepala madrasah dituntut memiliki sejumlah keterampilan/kecakapan manajerial¹². Keterampilan dan kecakapan managerial tersebut harus dibarengi dengan adanya berbagai inovasi baik yang bersifat mencontoh maupun menemukan kebaaruan itu sendiri.

Kecakapan manajerial melalui berbagai inovasi diperlukan untuk mempertahankan eksistensi madrasah, disamping usaha-usaha peningkatan mutu madrasah. Dalam hal ini MIS 01 Lebong Tambang juga sama dengan madrasah/sekolah lainnya yang juga membutuhkan kecakapan managerial dalam mempertahankan eksistensinya guna selalu menjaga kepercayaan masyarakat atas mutu/ kualitas yang ditawarkan. MIS 01 Lebong Tambang yang terletak di Desa Lebong tambang Kecamatan Lebong Utara Kabupaten Lebong tepatnya berada di dusun III bersebelahan dengan lokasi tambang emas tradisional milik warga Desa lebong Tambang¹³.

Secara Geografis MIS 01 Lebong Tambang terletak bersebelahan dengan 2 sekolah Dasar Negeri yaitu SDN 07 Lebong dan SDN 04 Lebong dan 1 SMP Negeri yaitu SMPN 3 Lebong serta 1TK Aisyiyah. Melihat letak sekolah yang saling berdekatan terutama untuk sekolah dasar yang berjumlah 3 buah dengan posisi besebelahan jarak satu sama lain hanya sekitar 10 Meter saja dengan jumlah penduduk 1712 Orang yang memiliki 514 orang penduduk usia sekolah baik usia taman kanak-kanak, SD, SMP maupun SMA. Letak topografis dari MIS 01 Lebong Tambang dengan tanah yang labil karena berdekatan dengan tambang emas tradisional merupakan suatu tantangan besar dalam

¹¹ Reni Oktavia, "Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 596–605.

¹² Novi Susanti, "Kebijakan School Based Management (Sbm) Dalam Pengelolaan Pendidikan Islam," *Al-Kahfi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 1 (2019): 58–83.

¹³ Data Hasil Observasi, 8 Desember i 2019

mempertahankan eksistensinya, selain itu MIS 01 Lebong Tambang tidak berada di di tempat yang teralu strategis karena bukan merupakan jalan perlintasan penghubung antar desa melainkan hanya jalan untuk satu desa yaitu Desa Lebong Tambang saja sehingga peserta didik yang bersekolah di sana mayoritas penduduk asli desa Lebong Tambang dan ada beberapa yang berasal dari desa tetangga, yaitu desa Ladang Palembang, Lokasari, dan Gandung. Mayoritas penduduk di sekitar MIS 01 Lebong Tambang merupakan suku sunda, jawa dan rejang, keberagaman latar suku juga menjadi tantangan eksistensi bagi MIS 01 Lebong Tambang¹⁴.

Peningkatan jumlah siswa dari tahun 2014 hingga 2019 menandakan bahwa MIS 01 Lebong Tambang masih dipercaya oleh masyarakat sebagai pilihan tepat untuk menyekolahkan anak-anak mereka disana, dengan secara tersirat hal ini menunjukkan bahwa eksistensi MIS 01 Lebong Tambang masih sangat terjaga. Selain itu MIS 01 Lebong Tambang telah mengalahkan SDN 07 untuk jumlah siswanya sekarang ini SD tersebut harus dibuat menyatu dengan SDN 04 Lebong Tambang karena jumlah siswa di SDN 07 yang terus menurun dari tahun ke tahun. Masih tetap bertahnya MIS 01 Lebong Tambang diantara 2 Sekolah Dasar Negeri lainnya menandakan bahwa eksistensi yang dimiliki MIS 01 Lebong Tambang sangat bagus. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan managerial yang dapat berinovasi dengan mempertahankan kepercayaan masyarakat yang menunjukkan betapa pentingnya pembinaan hubungan baik terhadap masyarakat dalam bentuk apapun¹⁵.

Jika dilihat dari eksistensi yang dimiliki MIS 01 Lebong Tambang, menjadikannya sebagai suatu hal yang menarik untuk diteliti untuk menggambarkan inovasi-inovasi managerial yang telah dilakukan oleh manager serta stake holder yang berhubungan dengan tercapainya eksistensi MIS 01 Lebong Tambang yang terus bertahan walaupun berada di tempat tidak terlalu strategis namun tetap bisa menjaga eksistensinya sehingga dapat mengalahkan sekolah-sekolah dasar di sekitar.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini akan meninjau sejauh mana inovasi managerial yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang manager dalam menjaga eksistensi sekolah yang dipimpinya. Untuk melihat upaya tersebut, maka diperlukan beberapa pertanyaan penelitian mendasar yang harus dijawab seperti, bentuk nyata fungsi

¹⁴ Dokumen Profil MIS Lebong Tambang 2019

¹⁵ Dokumen angka Statistik Jumlah Siswa MIS Lebong Tambang 2019

managerial yang dilaksanakan oleh kepala MIS 01 Lebong Tambang dan Kemampuan kepala madrasah dalam mengimplementasikan ide-ide baru di MIS 01 Lebong Tambang.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif (*descriptive research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah untuk membuat penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu^{16,17} Bogdan dan Taylor mengemukakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati¹⁸. Pendekatan kualitatif mempunyai tujuan bahwa yang diteliti adalah sesuatu yang penting (*essensial*) dan digunakan pada kondisi yang alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung. Pendekatan kualitatif mempunyai 5 sifat atau karakteristik, yaitu: (a) Latar alami; (b) Deskriptif; (c) Pengalaman proses; (d) Analisis induktif; dan (e) Pengungkapan makna.¹⁹

Metode Penelitian kualitatif digunakan bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah²⁰. Aspek penelitian Inovasi Managerial dalam menjaga eksistensi MIS 01 Lebong Tambang meliputi fungsi managerial yang telah dilakukan Kepala Madrasah serta kemampuan Kepala Madrasah dalam mengimplementasikan ide-ide baru di MIS 01 Lebong Tambang melalui beberapa inovasi di bidang pendidikan: Inovasi kurikulum, inovasi pembelajaran, inovasi struktur, inovasi administrasi, inovasi SDM, inovasi sarana dan prasarana serta inovasi teknologi. Penggalan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang berkaitan dengan tujuan, sasaran atau objek penelitian sehingga data-data yang terkumpul sesuai fokus penelitian yaitu mendeskripsikan inovasi managerial yang dilakukan Kepala MIS 01 Lebong Tambang.

Pengumpulan data akan dilakukan melalui pengumpulan data primer atau pokok dan pengumpulan data sekunder. Penjelasannya terdiri dari; data primer, adalah data yang

¹⁶ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

¹⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 75

¹⁸ Imam Gunawan, "Metode Penelitian Kualitatif," *Jakarta: Bumi Aksara* 143 (2013).

¹⁹ Lexy J Moleong, h.6

²⁰ Anggito and Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran/alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari²¹. Data primer didapatkan dari manager MIS 01 Lebong Tambang selaku kepala sekolah sedangkan Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, biasanya diambil melalui dokumen atau melalui orang lain. Data sekunder ini akan diperoleh dari guru, tata usaha, siswa, komite madrasah dan masyarakat yang berada di sekitar MIS 01 Lebong Tambang. Melalui data sekunder ini akan diketahui semua hal yang berhubungan dengan keberhasilan inovasi managerial kepala madrasah dan nantinya akan di dapatkan keterangan mengenai eksistensi MIS 01 Lebong Tambang. Pengumpulan data akan dilakukan melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini pada tahap akhir dari analisis data adalah menyimpulkan. Proses pengambilan kesimpulan ini diimbangi dengan data-data atau fakta-fakta pendukung dengan mengklarifikasi data. Adapun langkah-langkah analisis data terdiri dari: Reduksi Data (*Reduction Date*) Display Data, dan Penarikan Kesimpulan yang tetap harus memperhatikan fokus masalah yaitu: fungsi managerial, eksistensi madrasah dan inovasi managerial yang dilakukan kepala MIS 01 Lebong Tambang²².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang didapatkan di lapangan mengenai fungsi managerial dan kemampuan kepala madrasah dalam mengimplementasikan ide-ide baru managerial guna mempertahankan eksistensi madrasah.

Fungsi Managerial Yang Dilaksanakan Oleh Kepala MIS 01 Lebong Tambang

Kepala madrasah merupakan subjek yang paling banyak terlibat dalam aplikasi manajemen pendidikan madrasah di tingkat mikro²³. Dalam titik mikro inilah yang menjadikan kepala sekolah sebagai benang merah pertama pelaksanaan fungsi managerial. Kepala madrasah mendedikasikan hidupnya untuk bekerja (*live and work*) di dalam sistem pendidikan sebagai kepala atau pimpinan atau sebutan lain yang sesuai untuk jabatan itu. Sebutan formal untuk kepala madrasah di Indonesia adalah "guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala madrasah" Guru yang tidak hanya melakukan kegiatan belajar mengajar namun juga ikut melakukan fungsi managerial di sekolahnya²⁴.

²¹ Gunawan, "Metode Penelitian Kualitatif."

²² Johnny Saldaña, *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (Sage, 2015).

²³ H. Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung* (Elex Media Komputindo, 2017).

²⁴ Yusuf Hadijaya, *Administrasi Pendidikan* (Perdana Publishing, 2012).

Wahjosumidjo dalam Karweti dan Nur dkk mendefinisikan kepala sekolah sebagai "seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran"²⁵. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di madrasah. Masing-masing pemimpin mempunyai pola yang berbeda dalam menerapkan kepemimpinannya. Pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong orang-orang yang dipimpinnya dengan cara yang berbeda-beda pula, hal tersebut sering disebut dengan gaya kepemimpinan yang sangat diperlukan dalam pengimplementasian fungsi managerial di lingkungan sekolah.

Ibu Herniwati selaku kepala MIS 01 Lebong Tambang menyampaikan bahwa: "setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing tergantung dengan kepribadian yang kita miliki dan bagaimana kita menghadapi problematika yang ada, gaya kepemimpinan yang diimplementasikan selalu disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan"²⁶. Gaya kepemimpinan memang sangat dipengaruhi oleh kepribadian dari individu pemimpin itu sendiri dan tergantung dengan masalah yang dihadapinya. Gaya kepemimpinan juga selalu diterapkan dalam menjalankan fungsi managerial sebagai seorang manager di suatu sekolah.

Terkait dengan fungsi managerial yang telah dilakukan oleh kepala MIS 01 Lebong Tambang, Ibu Herniwati selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa "saya telah melakukan beberapa kegiatan yang mendukung fungsi managerial sebagai seorang manager hal tersebut saya wujudkan dengan melakukan semua yang terbaik untuk stake holder pendidikan yang ada di lingkungan MIS 01 Lebong Tambang, mulai dari pembinaan terhadap Guru, Siswa, Staf TU, Karyawan yang ada di sekolah hingga seluruh komponen yang terlibat dalam seluruh kegiatan operasional di MIS 01 Lebong Tambang"²⁷. Kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan madrasah untuk mencapai tujuan.

Sebagai seorang pemimpin diharapkan oleh bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi madrasah mengharapkan para pemimpinnya dapat memberikan arahan

²⁵ Engkay Karweti, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010): 77–89; Muhammad Nur, Cut Zahri Harun, and Sakdiah Ibrahim, "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie," *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 4, no. 1 (2016).

²⁶ (Wawancara, 28 November 2019)

²⁷ Wawancara, 28 November 2019

untuk kepentingan pencapaian tujuan madrasah²⁸. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Kartini selaku Guru di MIS 01 Lebong Tambang mengenai fungsi managerial yang telah dilakukan oleh Ibu Herniwati beliau menjelaskan bahwa “beliau selalu membimbing kami dan selalu memberi semangat untuk terus melakukan hal yang terbaik baik dalam kegiatan belajar mengajar hingga pembinaan hubungan yang baik antar sesama guru”²⁹.

Bentuk nyata fungsi managerial yang telah diterapkan oleh kepala MIS 01 Lebong Tambang terlihat juga dari dokumen keikutsertaan para dewan guru dalam diklat maupun acara-acara formal dalam pengembangan kompetensi guru. Ibu Demi Arena menjelaskan ‘kami sebagai dewan guru selalu di dukung dalam pengembangan kompetensi pedagogik hingga kompetensi kepribadian sebagai seorang guru, kami selalu diikutsertakan dalam diklat keguruan baik yang dilaksanakan oleh pihak Kementerian Agama hingga acara di lingkungan pemerintahan Kabupaten Lebong yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi guru’³⁰.

Pekerjaan kepala madrasah adalah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara kontinyu sehingga mengenal dan mampu melaksanakan dengan lebih baik segenap tugas pengajaran, sehingga mereka mampu menstimulir dan membimbing siswa-siswi untuk dapat berpartisipasi dalam masyarakat. Kepala madrasah harus mampu menciptakan situasi belajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola “*school plant*”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan siswa-siswa memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja, mengelola personalia pengajar dan siswa, membina kurikulum yang dapat memenuhi kebutuhan siswa serta dapat memajukan program pengajaran di madrasah³¹.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggungjawab untuk pertumbuhan guru dan siswa secara kontinyu. Dalam praktik demokratis, ia harus mampu membantu guru mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan memenuhi hal itu. Ia harus mampu membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak³². Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru

²⁸ Faiz Auliya Rohman and Nailatul Muna, “Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta,” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 269–288.

²⁹ Wawancara, 3 Desember 2019

³⁰ Wawancara, 3 Desember 2019

³¹ Burhanuddin Burhanuddin, “Kepemimpinan Pendidikan Islam,” *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan* 1, no. 1 (2019): 9–13.

³² Burhanuddin.

dan siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik³³. Ibu Herniwati juga menambahkan bahwa “di lingkungan sekolah saya selalu berusaha menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif hingga dapat mendukung semua aktifitas guru dan siswa beserta seluruh komponen yang ada di sekolah agar tercipta suasana yang menyenangkan dan menumbuhkan kreatifitas dalam bekerja”³⁴.

Fungsi managerial secara umum dapat dihubungkan dengan peran kepala madrasah sebagai manager dilihat dari 4 tahap kegiatan managerial yaitu, *Planing, Organizing, Acting dan Controlling*. Jika dihubungkan dengan tahap kegiatan managerial secara lebih terperinci Ibu Herniwati menyampaikan bahwa “saya menyadari bahwa sebagai seorang Kepala Madrasah saya harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan dimadrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, semua hal tersebut harus dapat saya manageri mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan”³⁵.

Langkah-langkah fungsi managerial yang berhubungan dengan empat tahap kegiatan managerial juga dilaksanakan oleh kepala Madrasah MIS 01 Lebong Tambang secara terperinci dijelaskan oleh Ibu Herniwati sebagai berikut “selaku manager di MIS 01 Lebong Tambang saya melaksanakan semua fungsi managerial dalam tahap-tahap kegiatan managerial sebagai langkah yang saya lakukan yaitu:

- a. Dalam komponen perencanaan: menyusun dokumen perencanaan sekolah baik rencana jangka pendek hingga rencana jangka panjang, perencanaan pengembangan sekolah, guru dan semua stakeholder di sekolah, penyusunan rencana pengelolaan keuangan sekolah hingga rencana pelaksanaan kegiatan sekolah secara administratif melalui kurikulum maupun dokumen sekolah lainnya;
- b. Komponen Organisation: mengelola guru dan staf dalam pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Mengembangkan Organisasi Sekolah dengan pengaplikasian struktur orgaanisasi yang ada di sekolah;

³³ Dedi Lazwardi, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016); Rika Megasari, “Peningkatan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMPN 5 Bukittinggi,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 636–648.

³⁴ Wawancara, 26 November 2019

³⁵ Wawancara, 26 November 2019

- c. Komponen Acting: Mengarahkan dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya, mengelola sarana dan prasarana yang ada di sekolah, membantu mengelola ketatausahaan sekolah dan unit layanan khusus di sekolah;
- d. Komponen Controlling: saya mengawasi semua kegiatan yang telah berjalan di sekolah kemudian untuk dievaluasi dan diperbaiki jika terdapat beberapa kekurangan.”

Secara lebih terperinci pendapat Ibu Herniwati mengenai fungsi managerial yang dilaksanakan terkait dengan komponen manajemen dijelaskan dengan adanya kemampuan sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan;
- b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan;
- c. Memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
- d. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
- e. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
- f. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah;
- g. Mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa;
- h. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional;
- i. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien;
- j. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah;
- k. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah;
- l. Menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah;
- m. Menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa;
- n. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
- o. Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah;

- p. Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa;
- q. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

Ketika melakukan peranan kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah. Ibu Herniwati menjelaskan “saya tidak hanya mendukung pengembangan profesi yang dilakukan oleh dewan guru, namun saya juga selalu menjaga kekompakan dan rasa kerjasama antar warga sekolah, kita selalu melaksanakan musyawarah terkait dengan permasalahan yang ada, melaksanakan gotong royong di sekolah untuk memupuk rasa tanggung jawab dan kerjasama, melakukan kunjungan ketika ada undangan maupun musibah yang menimpa teman sejawat agar selalu tercipta kekompakan dan memunculkan rasa empati sehingga nantinya diharapkan tidak hanya terbentuk hubungan yang baik dalam keprofesian namun lebih mendalam ke hubungan yang baik secara emosional”³⁶. Hal tersebut merupakan wujud nyata dari upaya membangun hubungan emosional yang baik antar komponen sekolah baik hubungan antara pemimpin dan sekelompok orang yang dipimpin maupun hubungan emosional sesama orang yang dipimpin, karena ketika hubungan emosional sudah terbentuk dengan baik maka semua pekerjaan akan terasa lebih menyenangkan.

Hubungan emosional juga dapat terbentuk melalui pemberian motivasi dari seorang manager kepada bawahannya. Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberi motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar yang dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang tertib secara administratif pendidikan.

Kepemimpinan dan administratif pendidikan yang berhasil bagi kepala madrasah adalah diarahkan pada pengembangan aktifitas pengajaran dan belajar siswa. Peran kepala

³⁶ Wawancara, 3 Desember 2019

madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Pendidikan di madrasah tidak lepas dari administrasi madrasah.

Adapun peran kepala sekolah sebagai administrator pendidikan adalah membuat perencanaan atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, bertindak sebagai koordinator dan pengarah dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian³⁷. Dengan demikian, peran kepala madrasah sebagai administrator di madrasah meliputi tiga hal, yaitu administrasi material, administrasi personel dan administrasi kurikulum di madrasah. Fungsi administrator ini dilakukan oleh kepala madrasah dengan terwujudnya tertib administrasi pendidikan melalui berbagai aplikasi pendidikan yang terkoneksi dengan Kementerian Agama, sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Supiah selaku staf TU “MIS 01 Lebong Tambang selalu mengikuti perkembangan administrasi pendidikan yang diterapkan oleh Kementerian Agama melalui Kepala Seksi Pendidikan Dasar dengan selalu mengikuti instruksi penginputan data sekolah hingga kompetennya melalui berbagai aplikasi yang disajikan agar tercipta tertib administrasi yang baik dan mudah untuk disajikan”³⁸. Upaya tersebut merupakan perwujudan dari fungsi managerial yang diterapkan kepala MIS 01 Lebong Tambang melalui perpanjangan tangan Staf TU dan operator sekolah guna memiliki tertib administrasi secara online dan lebih terintegrasi dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat dipahami bahwa fungsi managerial yang dilakukan kepala MIS 01 Lebong Tambang meliputi beberapa peran penting yaitu peran kepala madrasah sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator. Fungsi managerial yang dilaksanakan bersifat menyeluruh baik dari tahap perencanaan hingga pengawasan, baik dari pembinaan profesi hingga pembinaan emosional guru, baik dari urusan non administrasi hingga administrasi yang terperinci semuanya terangkum dalam fungsi managerial yang baik.

³⁷ Mus Mulyadi, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru: Studi Di SD Negeri Jenang 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap,” *Journal Of Education Management & Administration Review* 1, no. 1 (2018): 29–40; Farida, “Peran Manajemen terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah/Madrasah.”

³⁸ wawancara, 3 Desember 2019

Kemampuan Kepala Madrasah dalam mengimplementasikan ide-ide baru di MIS 01 Lebong Tambang.

Inovasi atau sering disebut dengan ide-ide baru dapat diartikan sebagai penemuan hal-hal yang baru (hasil kreasi manusia)³⁹. Benda atau hal-hal yang ditemukan benar-benar baru dan sebelumnya belum ada atau dapat juga sebagai penemuan lanjutan dari hal yang telah ada. Latar belakang timbulnya inovasi didalam pendidikan disebabkan oleh adanya persoalan dan tantangan yang perlu dipecahkan dengan pemikiran baru. Akan tetapi, pembaharuan merupakan upaya memperkenalkan hal yang baru dengan maksud memperbaiki segala yang sudah terbiasa demi timbulnya praktek yang baru.

Berdasarkan keterangan di atas dapat diambil suatu pengertian bahwa untuk mewujudkan program pelaksanaan inovasi pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang direncanakan, diperlukan seorang yang dapat mempengaruhi, mendorong serta menggunakan komponen-komponen yang ada dalam lembaga pendidikan sehingga dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang penting dalam mengendalikan dan meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan yang harus diwujudkan sebagai leader dapat dianalisis mulai dari kepribadian, pengetahuan, kemampuan mengambil keputusan, memiliki visi dan misi sekolah, berjiwa besar, dan memiliki keteladanan. Kepribadian kepala sekolah tercermin dari sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko, dan cepat mengambil keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan keteladanan⁴⁰.

Kepala sekolah sebagai pemimpin, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut memiliki sejumlah keahlian khusus tentang manajemen yaitu: kemampuan teknis (*technical skill*), kemampuan hubungan masyarakat (*human relation skill*), kemampuan konseptual (*conceptual skill*)⁴¹. Pengangkatan untuk memangku jabatan kepala sekolah seharusnya memenuhi kriteria atau persyaratan, baik kualifikasi pendidikan, senioritas kepangkatan, memiliki keterampilan, kemampuan manajerial, etika profesi, dan kepemimpinan. Faktor penyebab lemahnya peranan kepala sekolah dalam mengelola lembaganya, dikelompokkan dalam tiga faktor yaitu: Pertama, pada umumnya kepala

³⁹ Idi Warsah and Nuzuar Nuzuar, "Analisis Inovasi Administrasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Man Rejang Lebong)," *Edukasi* 16, no. 3 (2018): 294-572.

⁴⁰ Kodiran Kodiran, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2018): 338-359.

⁴¹ Jamaluddin Iskandar, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017).

sekolah terutama sekolah negeri memiliki otonomi yang terbatas dalam mengelola sekolahnya. Kedua, diidentifikasi bahwa kurang memiliki keterampilan untuk mengelola sekolah dengan baik. Ketiga, masyarakat belum berperan secara optimal terhadap pengelolaan sekolah, padahal seharusnya dukungan masyarakat ini merupakan bagian dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah belum memiliki keterampilan yang optimal, belum memiliki peran sesungguhnya dalam memimpin sekolah dan tidak diberikan otonomi yang lebih luas.

Tantangan tersebut di atas datang dari kepala sekolah itu sendiri, dari tempat kerja, dan dari masyarakat sehingga menjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin. Kesulitan menimbulkan hambatan, dan hambatan menjadi masalah dalam pencapaian tujuan. Namun, situasi yang sulit tidak menciptakan halangan untuk tidak dapat diatasi. Setiap kesulitan merupakan tantangan, setiap tantangan merupakan peluang, dan setiap peluang harus disambut. Perubahan merupakan perjalanan yang harus diterima dengan baik. Keteguhan dalam menghadapi tantangan dan hambatan merupakan salah satu motif kuat seorang pemimpin. Hal tersebut berarti kepala sekolah harus tangguh, gigih, dan memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menghadapi hambatan, masalah, dan kesulitan merupakan tantangan yang timbul dalam pelaksanaan tugas kepemimpinannya.

Madrasah yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin di madrasah itu sendiri, karena kemampuan managerial merupakan hal yang signifikan dalam menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan. Kepemimpinan merupakan proses seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Seorang kepala madrasah harus dapat mempengaruhi seluruh warga madrasah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Bentuk-bentuk inovasi pendidikan yang dilaksanakan kepala madrasah adalah inovasi non fisik seperti inovasi bidang pembelajaran dan fisik seperti inovasi di bidang sarana prasarana. Kepala madrasah sebagai orang yang mempunyai wewenang dan kekuasaan sudah selayaknya mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengatur dan mengembangkan jabatan yang diembannya. Kepala madrasah dalam mengembangkan tugasnya hendaknya didasari dengan sikap sungguh-sungguh dan etos kerja yang tinggi.

Kehadiran kepala madrasah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya madrasah terutama guru, karyawan, dan siswa. Begitu besarnya peranan kepala madrasah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya inovasi pendidikan dan kegiatan madrasah sebagian besar

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah. Namun, perlu dicatat bahwa keberhasilan lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan teknik atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dipimpinnya.

Manajemen yang baik dapat mensinergikan seluruh komponen organisasi, baik manajemen tingkat atas, tengah dan bawah. Namun keefektifan dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi akan selalu bergantung kepada bagaimana gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan pemegang kendali maju mundurnya suatu organisasi. Pemimpin adalah seorang yang sadarakan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemberian motivasi terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral⁴². Untuk kemajuan sebuah lembaga pendidikan, seorang pemimpin harus berupaya keras menciptakan perubahan-perubahan yang inovatif dan kreatif dengan pembentuk tim kerja yang mapan sehingga dalam pencapaian tujuan madrasah dapat dilaksanakan dengan kerjasama yang partisipatif.

Seseorang yang diangkat menjadi pemimpin tentunya memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh guru dan karyawan lainnya, terlebih jika kepala madrasah tersebut harus mengadakan perubahan-perubahan yang lebih efektif serta menjadikan madrasah yang dipimpinnya menjadi lebih unggul. Kepemimpinan yang efektif merupakan realisasi perpaduan bakat dan pengalaman kepemimpinan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya ditentukan oleh tingkat keahliannya dibidang konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan dalam situasi yang berubah-ubah karena berlangsung melalui interaksi antar sesama manusia⁴³.

Manusia dituntut mempertanggungjawabkan segala kepemimpinannya⁴⁴. Oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan ini, maka seorang pemimpin haruslah memiliki potensi untuk mengembangkan lembaga yang dipimpinnya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila seorang pemimpin memiliki potensi yang baik, maka lembaga yang dipimpinnya akan tumbuh dan berkembang dengan baik pula. Apalagi

⁴² Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2, no. 02 (2016).

⁴³ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

⁴⁴ Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah," *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2018): 257–273; Muhammad Zainul Arifin, "Kepemimpinan Pendidikan Nabi Yusuf," *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2016): 235–254.

seorang pemimpin sebuah lembaga pendidikan maka harus benar-benar mengabdikan dirinya untuk kemajuan dan perkembangan pendidikan yang dipimpinnya⁴⁵. Era desentralisasi adalah era perubahan yang memberikan peluang besar kepada para pemimpin untuk mengembangkan nilai-nilai dan kreatifitas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai-nilai dan kreatifitas ini dapat diimplementasikan sesuai dengan potensi daerah yang ada. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengembangkan lembaga pendidikan, dalam hal ini adalah pendidikan madrasah. Kualitas kepemimpinan menentukan untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan Islam dalam hal ini termasuk lembaga pendidikan Islam di MIS 01 Lebong Tambang. Untuk melihat kemampuan kepala MIS 01 Lebong Tambang dalam berinovasi guna mempertahankan eksistensi sekolahnya dapat digambarkan melalui hal berikut:

a. Penyusunan Perencanaan sekolah

Upaya penyusunan perencanaan sekolah telah dilakukan dengan baik oleh MIS 01 Lebong Tambang dengan memanfaatkan berbagai aplikasi sekolah yang diberikan oleh Kementrian Agama melalui kantor perwakilan Kabupaten Lebong. Sebagai referensi hasil wawancara dengan ibu Suarti, beliau menjelaskan bahwa dalam penyusunan perencanaan sekolah MIS 01 Lebong Tambang telah memakai sistem aplikasi baik pembuatan Renstra, renja hingga RAPBS⁴⁶. Dengan mengikuti kebaruan dari prosedur pembuatan perencanaan, maka akan memudahkan dalam melakukan penyusunan perencanaan sekolah dan dokumen perencanaan tersebut dapat tersaji dengan baik dan sistematis.

b. Pengebangan Organisasi Sekolah

kepala sekolah sebagai salah satu kategori administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikannya dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk perkembangan kebijakan makro pendidikan. Perkembangan kebijakan makro biasanya tergantung dengan peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah. MIS 01 Lebong Tambang selalu mengikuti perkembangan tersebut dengan terus menerima ide-ide baru yang berhubungan dengan pengembangan organisasi sekolah. Sesuai hasil wawancara dengan Ibu Herniwati selaku kepala MIS 01 Lebong Tambang beliau menjelaskan bahwa⁴⁷ dalam upaya menerima kebaruan ide-ide sesuai dengan perkembangan zaman

⁴⁵ K. H. Timotius, *Kepemimpinan Dan Kepengikutan: Teori Dan Perkembangannya* (Penerbit Andi, 2016).

⁴⁶ Wawancara, 28 November 20119

dan kebutuhan masyarakat pada saat era global ini MIS 01 Lebong Tambang memiliki perkembangan pesat di bidang pengembangan organisasi sekolah, dengan adanya upaya perubahan alih status sekolah swasta menjadi Sekolah Negeri di tahun 2020, selain itu dari segi kelembagaan MIS 01 Lebong Tambang sudah terakreditasi B⁴⁷. Berdasarkan wawancara tersebut dapat dipahami bahwasanya MIS 01 Lebong Tambang selalu menerima kebaruan berupa ide maupun kemajuan teknologi dengan menyangand status akreditasi B dan alih status dari swasta menjadi sekolah Negeri.

c. Pendayagunaan Guru dan Staf di Sekolah

Pendayagunaan Guru dilakukan melalui beberapa kegiatan seperti yang dijelaskan oleh bapak Sumardi selaku guru di MIS 01 Lebong Tambang, “kita sebagai guru sering dilibatkan dalam berbagai kegiatan uji kompetensi guru hingga diklat-diklat peningkatan kemampuan dan profesionalitas guru.” Melalui argumentasi tersebut dapat dipahami bahwa dalam fungsi managerialnya kepala MIS 01 Lebong Tambang telah melakukan pendayagunaan Sumberdaya manusia guna menciptakan guru yan berkompentensi dan dapat mengikuti perkembangan kemajuan dunia pendidikan.

d. Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Bedasarkan hasil observasi di MIS 01 Lebong Tambang terlihat telah banyak mengalami kemajuan dari segi sarana dan prasarana, pembagunan yang baru ini ada yaitu pembuatan mushala dengan menggunakan swadaya, ide pembangunan mushala ini merupakan satu wujud inovasi di bidang sara prasarana karena walaupun dalam keterbatasan dana MIS 01 Lebong Tambang tetap dapat melaksanakan pembangunan mushala dengan memafaatkan swakelola masyarakat.

e. Pengelolaan Kesiswaan

Jika ditinjau dari pengelolaan kesiswaan MIS 01 Lebong Tambang telah melakukan berbagai inovasi melalui program pembelajaran yang menarik seperti yang diungkapkan oleh salah satu guru yaitu Ibu Sujati “MIS 01 Lebong Tambang memiliki beberapaa rogram unggulan sebagai bentuk inovasi diantaranya adalah pengembangan ekstrakurikuler, shalat dhuha berjamaah di sekolah, muratal, hafalan jus 30, program dai cilik hingga program belajar bersedekah melalui kegiatan Bokoran”⁴⁸. Dengan banyaknya program yang ditawarkan menjadikan MIS 01 Lebong Tambang mempunyai daya tarik tersendiri di mata masyarakat.

⁴⁷ Wawancara, 3 Desember 2019

⁴⁸ Wawancara 3 Desember 2019

f. Pengembangan Kurikulum

Dari segi kurikulum MIS 01 Lebong Tambang telah menggunakan kurikulum 13, selain itu juga menerapkan program Full dday school dengan harapan kegiatan belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan baik

g. Pengelolaan Keuangan dan ketatusahaan Sekolah

Jika dilihat dari pengeolaan keuangan sekolah MIS 01 Lebong Tambang memiliki mekanisme keuangan dan pembukuan yang baik terlihat dari dokumen untuk bahan dokumentasi, kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Herniwati beliau menjelaskan bahwa “jika mekanisme keuangan rutin kita serahkan kepada benahara rutin, sedangkan mekanisme keuangan masyarakat kita berikan kepada komite sekolah sehingga lebih transparan dan akuntable penggunaan dana sekolah”⁴⁹.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dipahami bahwa Kemampuan kepala MIS 01 Lebong Tambang dalam melaksanakan Ide-Ide Baru atau yang sering disebut Inovasi guna mempertahankan eksistensi madrasah telah dilaksanakan secara kontiniu, menyeluruh dan sistematis. Inovasi selalu diterima di MIS 01 Lebong Tambang dengan melihat terlebih dahulu manfaat dan ketidakbermanfaatan yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaab kebaruan tersebut.

KESIMPULAN

Fungsi mangerial yang dilaksanakan oleh kepala MIS 01 Lebong Tambang telah dilaksanakan secara menyeluruh mulai dari *Planning, Organizing, Acting dan Controlling*. Pelaksanaan Inovasi Managerial Kepala MIS 01 Lebong Tambang dilaksanakan melalui langkah-langkah kerja yang dilakukan oleh seorang manager. a. Penyusunan Perencanaan sekolah; b. Pengebangan Organisasi Sekolah; c. Pendayagunaan Guru dan Staf di Sekolah; d. Pengelolaan Sarana dan Prasarana; e. Pengelolaan Kesiswaan; f. Pengembangan Kurikulum; dan g. Pengelolaan Keuangan dan ketatusahaan Sekolah.

Penelitian ini memberikan saran guna menjaga eksistensi suatu sekolah terutama MIS 01 Lebong Tambang sebagai berikut: seluruh strukut sekolah harus dapat beradaptasi dengan hal yang baru, terutama kepala madrasah harus mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi; memiliki berbagai inovasi dalam meningkatkan mutu madrasah; menjaga kepcayaan masyarakat; dan kepala sekolah harus dapat menjadi figur karena hal

⁴⁹ wawancara, 3 Desember 2019

itu sangat penting dan dapat menjadi penguat tugasnya sebagai manager tidak hanya secara administratif tapi juga hingga ke urusan menjaga emosional rekan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abas, H. Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo, 2017.
- Alamin, Nurul Salis. "Implementasi Pendidikan Kepemimpinan di Pesantren (Studi Kasus di Pondok Modern Darussalam Gontor Indonesia)." *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2020): 33–48.
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Arifin, Muhammad Zainul. "Kepemimpinan Pendidikan Nabi Yusuf." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2016): 235–254.
- Aufa, Aufa. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1, no. 2 (2016): 199–211.
- Azhar, Azhar. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Mikrajussibyan NW Selanglet Desa Penujak Kecamatan Praya Barat Kabupaten Lombok Tengah." *MANAZHIM* 1, no. 1 (2019): 110–141.
- Azhar, Chusnul. "Manajemen Pengembangan Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran." *Tarjih: Jurnal Tarjih Dan Pengembangan Pemikiran Islam* 14, no. 1 (2017): 1–18.
- Burhanuddin, Burhanuddin. "Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan* 1, no. 1 (2019): 9–13.
- Faiqoh, Dwi. "Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 98–110.
- Farida, Nur. "Peran Manajemen Terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah/Madrasah." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 15, no. 1 (2016): 133–154.
- Gunawan, Imam. "Metode Penelitian Kualitatif." *Jakarta: Bumi Aksara* 143 (2013).
- Hadijaya, Yusuf. *Administrasi Pendidikan*. Perdana Publishing, 2012.
- Hafid, Moh. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo." *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 1, no. 2 (2017): 293–314.
- Iskandar, Jamaluddin. "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017).
- Isnaini, Muhammad. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor dalam Pengawasan Kinerja Guru di Sekolah Dasar." *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA* 18, no. 2 (2019): 215–228.
- Karweti, Engkay. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010): 77–89.
- Kodiran, Kodiran. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2018): 338–359.

- Kuswaeri, Iwa. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2, no. 02 (2016).
- Lazwardi, Dedi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016).
- Megasari, Rika. "Peningkatan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMPN 5 Bukittinggi." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 636–648.
- Mulyadi, Mus. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru: Studi Di SD Negeri Jenang 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap." *Journal Of Education Management & Administration Review* 1, no. 1 (2018): 29–40.
- Mulyasa, E. "Manajemen Kekepalasekolahan: Petunjuk Praktis Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional." *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2013.
- MUNDIR, ABDILLAH. "Pemimpin Profesional Madrasah." *Fikrotuna* 4, no. 2 (2016).
- Nur, Muhammad, Cut Zahri Harun, and Sakdiah Ibrahim. "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 4, no. 1 (2016).
- Nurmadiyah, Nurmadiyah. "Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah (Kajian Konsep Dan Teoritis)." *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban* 5, no. 1 (2017).
- Oktavia, Reni. "Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 596–605.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Putri, Disna Mey, Riswandi Riswandi, and Maman Surahman. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013." *Jurnal Pedagogi* 7, no. 9 (2018).
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: BumiAksara, 2016)
- Rohman, Faiz Auliya, and Nailatul Muna. "Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 269–288.
- Said, Akhmad. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah." *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2018): 257–273.
- Saldaña, Johnny. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Sage, 2015.
- Susanti, Novi. "Kebijakan School Based Management (SBM) dalam Pengelolaan Pendidikan Islam." *Al-Kahfi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 1 (2019): 58–83.
- Syamsuddin, Syamsuddin. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Budaya di Sekolah." *Al Asma: Journal of Islamic Education* 2, no. 1 (2020): 81–96.
- Syamsul, Herawati. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017).
- Timotius, K. H. *Kepemimpinan Dan Kepengikutan: Teori Dan Perkembangannya*. Penerbit Andi, 2016.
- Warsah, Idi, and Nuzuar Nuzuar. "Analisis Inovasi Administrasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Man Rejang Lebong)." *Edukasi* 16, no. 3 (2018): 294572.

Wati, Erna. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Membaca Al-Qur'an di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang." *Conciencia* 17, no. 1 (2017): 40–52.