

**KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN KEPALA SEKOLAH
PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
DI KECAMATAN HILIRAN GUMANTI
KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

\



Oleh

RENI OKTAVIA
11513/2009

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama
Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok

Nama : Reni Oktavia

Nim/ Bp : 11513/ 2009

Jurusan : Administrasi pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2014

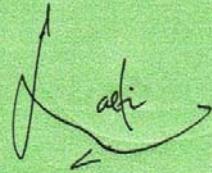
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

Pembimbing II



abdi

Sulastri, S.Pd, M.Pd
NIP. 19811001 200812 2 004

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Punguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

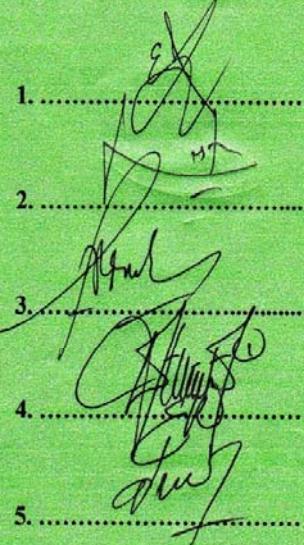
Judul : Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok
Nama : RENI OKTAVIA
BP/NIM : 2009/11513
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2014

Tim Penguji

1. Ketua : Dra. Elizar Ramli, M.Pd
2. Sekretaris : Sulastri, S.Pd, M.Pd
3. Anggota : Drs.Yuskal Kusman, M.Pd
4. Anggota : Dra. Ermita, M.Pd
5. Anggota : Nellitawati, S.Pd, M.Pd

1.
2.
3.
4.
5.



ABSTRAK

Judul : Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok
Penulis : Reni Oktavia
Pembimbing : 1. Dra. Elizar Ramli, M.Pd
 2. Sulastri, S.Pd. M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penguasaan kompetensi kewirausahaan kepala sekolah yang kurang optimal menurut pendapat guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi kewirausahaan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, dalam hal: 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, 2) Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, 3) Memiliki motivasi yang kuat sukses menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik. Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian adalah: 1) Bagaimana kompetensi kepala sekolah dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah? 2) Bagaimana kompetensi kepala sekolah dalam hal bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif? 3) Bagaimana kompetensi kepala sekolah dalam hal memiliki motivasi yang kuat sukses menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah? 4) Bagaimana kompetensi kepala sekolah dalam hal pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik?

Jenis penelitian ini adalah deskriptif,yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui gambaran yang terjadi di lapangan sehubungan dengan variabel penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Sedangkan sumber data adalah seluruh guru yang berjumlah 76. Penelitian ini dinamakan penelitian populasi sehingga tidak dilakukan penarikan sampel penelitian. Alat pengumpul datanya adalah angket. Hasil perhitungan uji coba angket yang dilakukan pada SMPN 1 Kecamatan Lembah Gumanti yang dianggap memiliki karakteristik yang sama dengan sekolah tempat penelitian ini, untuk validitasnya diperoleh Rho = 0,894 sedangkan Rho tabel= 0,648 dengan N=10 pada taraf kepercayaan 95% maka hasilnya adalah valid. Untuk reliabilitas diperoleh r hasil = 0,819 sedangkan r tabel = 0,632 dengan N=10 pada taraf kepercayaan 95% maka hasilnya adalah reliabel.

Data dianalisis dengan menghitung Mean atau skor rata-rata, Yaitu: 1) Kompetensi kepala sekolah dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, berada pada kategori kurang baik dengan skor rata-rata 2.28. 2) Kompetensi kepala sekolah dalam hal bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, berada pada kategori cukup baik, dengan skor 3.47. 3) Kompetensi kepala sekolah dalam hal memiliki motivasi yang kuat sukses menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah , berada pada kategori cukup baik, dengan skor 3.49. 4) Kompetensi kepala sekolah dalam hal pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik, berada pada kategori baik, dengan skor 3.97. 5) Hasil analisis data secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan kepala sekolah pada kategori cukup baik, dengan skor rata-rata 3.36

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "**Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok**".

Selanjutnya shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW sebagai contoh dan suri tauladan umat manusia. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan terakhir sampai pada tahap penyelesaian melibatkan banyak pihak, tidak sedikit bantuan baik secara moril maupun materil yang penulis terima. Untuk itu pada kesempatan kali ini ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Ibu Dra. Elizar Ramli. M.Pd, selaku pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Sulastri, S.Pd. M.Pd selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam perencanaan dan penyelesaian skripsi ini.

6. Kedua orang tua penulis yang begitu banyak memberikan arahan kepada penulis secara moril dan materil serta kasih sayang yang tidak ternilai harganya.
7. Kepala Dinas Pelayanan dan Penanaman Modal Kabupaten Solok yang telah dengan senang hati mengijinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak-bapak kepala sekolah SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok yang telah memberikan ijin dalam pelaksanaan penelitian.
9. Guru-guru SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini.
10. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Semua pihak yang turut memberikan sumbangan pemikiran, tenaga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak dibalasi oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda, amin.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang menunjukkan ketidak sempurnaan penulis dengan berbagai kelemahan. Maka dari itu penulis membuka diri untuk menerima saran, kritikan dan masukan yang bermanfaat demi perbaikan penulisan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dan ikut serta dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, Amin.

Padang, April 2014

Penulis

Reni Oktavia

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN**HALAMAN PENGESAHAN****HALAMAN PERSEMBAHAN**

ABSTRA	i
---------------------	----------

KATA PENGANTAR	iii
-----------------------------	------------

DAFTAR ISI	iv
-------------------------	-----------

DAFTAR TABEL	vii
---------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR	viii
----------------------------	-------------

DAFTAR LAMPIRAN	ix
------------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	5
E. Pertanyaan Penelitian.....	5
F. Tujuan Penelitian	6
G. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kompetensi	9
B. Kompetensi Kepala Sekolah.....	9
C. Kompetensi Kewirausahaan.....	12
D. Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah.....	13
1. Menciptakan Inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah	15
2. Bekerja Keras dalam mencapai keberhasilan sekolah	22
sebagai organisasi pembelajaran yang efektif	
3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam	25
melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai	

pemimpin sekolah/madrasah	
4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik	36
dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah	
sebagai sumber belajar peserta didik	

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	44
B. Variabel Penelitian.....	43
C. Populasi Penelitian.....	44
D. Instrumen Penelitian.....	45
E.Jenis dan Sumber Data	46
F.Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	51
B. Pembahasan	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Rekapitulasi Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	45
2. Tabel Nilai Rho	87
3. Tabel Nilai Product Momen	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok 44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1.	Kisi-Kisi Instrumen	88
2.	Surat Angket Penelitian	89
3.	Petunjuk Pengisian Angket	90
4.	Angket Penelitian	91
5.	Data Hasil Uji Coba Angket Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah	92
6.	Skor Mentah Hasil Penelitian.....	93
7.	Pengolahan Data.....	94
8.	Surat Izin Permintaan Data dari Jurusan	95
9.	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan	96
10.	Surat Izin Penelitian dari KP3M Kabupaten Solok.....	97
11.	Surat Keterangan Penelitian dari Sekolah	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala sekolah memegang tanggung jawab penuh untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala Sekolah mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan karena pada dasarnya pendidikan itu sendiri berfungsi sebagai sebuah transformasi yang mengubah input menjadi output.

Hal ini menentukan suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sesuai dengan ketentuan dari tujuan kependidikan itu sendiri. Selain itu sekolah juga harus dijadikan lembaga yang akan menghasilkan peserta didik yang terampil dan ulet yang siap pakai dilapangan pekerjaan sebagai sumber daya manusia yang kompeten disamping menjalankan tugas pokok sebagai manusia seutuhnya.

Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah seorang kepala sekolah berperan sebagai top manajer sekolah yang harus mampu memimpin dan mengarahkan personil sekolah untuk bisa membangun sebuah kemampuan dan menggali kompetensi yang dimiliki sebagai acuan untuk menata kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Dalam hal ini Kepala Sekolah tentunya juga memerlukan kompetensi kewirausahaan yang baik disamping kompetensi yang lainnya dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, beberapa kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah , ada lima kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang Kepala Sekolah yaitu: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial .

Kompetensi Kewirausahaan adalah Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, dimana dengan menguasai komptensi tersebut kepala sekolah akan mudah mengembangkan sekolah agar lebih efektif dan efisien, karena melalui kompetensi kewirausahaan tersebut, kepala sekolah mampu: 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, 2) Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Melalui kompetensi kewirausahaan kepala sekolah akan menjadi pemimpin yang inovatif dan kreatif disamping memiliki kompetensi yang lainnya untuk mengembangkan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya sebagai sekolah yang bermutu. Namun dari hasil observasi yang penulis lakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok pada tanggal 5 februari s/d 25 Februari 2013 terlihat bahwa masih ada Kepala Sekolah yang belum menguasai kompetensi kewirausahaan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang ditemukan yaitu:

1. Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum menerapkan dan menanamkan jiwa kewirausahaan dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah. Hal ini terlihat dari tidak adanya tim khusus yang dibentuk kepala sekolah dalam bidang pengembangan kurikulum untuk menyusun kegiatan baru dalam upaya pengembangan sekolah itu sendiri.
2. Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum memiliki sikap bekerja keras dalam melakukan kegiatan sekolah dalam upaya mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. Hal ini terlihat dari tidak adanya bentuk kegiatan baru yang dilakukan disekolah, kegiatan sekolah hanya dilaksanakan berdasarkan kegiatan rutin bukan untuk memulai kegiatan baru. Kepala sekolah menyelesaikan tugas hanya berdasarkan alur kegiatan yang lama, yang sudah sering dilakukan oleh kepala sekolah sebelumnya.
3. Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum menjalankan tugasnya sebagai seorang motivator yang memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah. Hal ini terlihat dari adanya kepala sekolah yang kurang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pemimpin di sekolah.
4. Masih ada kepala sebagian kecil sekolah yang belum menerapkan dan menanamkan jiwa pantang menyerah dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, dalam hal pelaksanaan kegiatan sekolah. Hal ini terlihat dari tidak adanya peningkatan rangking sekolah .

Dari beberapa permasalahan itu, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas permasalahan tentang **“Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok”**.

B. Identifikasi Masalah

Kompetensi Kepala Sekolah merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang kepala sekolah untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan di tingkat sekolah. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah berdasarkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah adalah kompetensi kewirausahaan. Kompetensi ini meliputi kemampuan kepala sekolah dalam memajukan dan menciptakan keinginan serta kemampuan untuk menjadi lebih produktif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Beberapa persoalan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- (1) Kepala Sekolah mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah,
- (2) Kepala Sekolah mampu bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif,
- (3) Kepala Sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah,
- (4) Kepala Sekolah memiliki sikap pantang menyerah dalam menghadapi kendala yang dihadapi Sekolah/madrasah sebagai sumber belajar eserta didik,
- (5) Kepala Sekolah memiliki naluri

kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar terfokusnya maka penulis mencoba membatasi permasalahan yang akan diteliti tentang kompetensi kewirausahaan kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, dalam hal: 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, 2) Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, 4) Memiliki sikap pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kompetensi kewirausahaan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, dalam hal: 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, 2) Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, 4) Memiliki sikap pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

E. Pertanyaan Penelitian

Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan –pertanyaan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana kompetensi Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah?
2. Bagaimana kompetensi Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dalam bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif?
3. Bagaimana kompetensi Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dalam memiliki motivasi yang kuat untuk sukses menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah?
4. Bagaimana kompetensi Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dalam memiliki sikap pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mendeskripsikan tentang:

1. Inovasi yang diciptakan kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dalam mengembangkan sekolah
2. Sikap kerja keras yang dimiliki kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dalam mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif
3. Motivasi yang dimiliki kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
4. Sikap pantang menyerah yang dimiliki kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok untuk selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini nantinya akan berguna bagi:

1. Kepala Sekolah, sebagai masukan dalam upaya meningkatkan penguasaan kompetensi kewirausahaannya sebagai pemimpin sekolah.
2. Pengawas sekolah, sebagai masukan dalam memberikan bantuan atau pembinaan kepada Kepala Sekolah dalam penguasaan kompetensi kewirausahaan.

3. Peneliti sendiri, sebagai masukan untuk dapat memberikan solusi terhadap upaya peningkatan penguasaan kompetensi kewirausahaan Kepala Sekolah, serta pengembangan ilmu peneliti sendiri.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kompetensi

Upaya memberdayakan lingkungan sekolah dan masyarakat sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan, menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik disekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi, Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Sahertian dalam Wahyudi (2012:28) menyatakan kompetensi sebagai “kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Dimana pendidikan dan latihan dalam pengertian itu ditentukan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan”.

Hal yang senada dikemukakan oleh Supadi dalam Wahyudi (2012:28) bahwa “kompetensi adalah seperangkat kemampuan untuk melaksanakan suatu jabatan, dan bukan semata-mata pengetahuan saja. Kompetensi menuntut kemampuan kognitif, kondisi afektif, nilai-nilai, dan keterampilan tertentu yang berkaitan dengan tugas dan jabatan yang dilaksanakan”.

Spencer dalam Suhardiman (2012:104) mengatakan bahwa “kompetensi adalah bagian yang cukup mendalam dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan tugas pekerjaan”. Dengan demikian kompetensi seseorang akan mempengaruhi perilaku dan kinerja, semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin baik kinerja dan perilakunya. Selanjutnya kompetensi juga dijelaskan oleh Roe dalam Suhardiman (2012:105) sebagai “kemampuan yang cukup untuk melakukan tugas atau peran. Kompetensi merupakan integrasi pengetahuan, keterampilan, niai pribadi dan sikap”. Karena kompetensi akan membangun pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan , keterampilan, dan kecakapan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dipersyaratkan pada jabatan tersebut.

B. Kompetensi Kepala Sekolah

Sebelumnya telah dikemukakan beberapa konsep mengenai defenisi kompetensi. Dimana dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang menggambarkan keterampilan, nilai-nilai serta kecakapan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kompetensi kepala sekolah dapat diartikan sebagai sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Kemampuan tersebut dapat diaktualisasikan

dalam perilaku kepala sekolah sebagai seorang top menejer disekolah.

Untuk itu kepala sekolah dituntut harus memiliki beberapa kompetensi sebagaimana disebutkan dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007, ada lima kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang kepala sekolah, yaitu:

1. Kompetensi Kepribadian

Adapun indikator dari kompetensi kepribadian antara lain berakhhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas disekolah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta mengendalikan diri dalam menghadapi masalah sebagai kepala sekolah.

2. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial memiliki indikator diantaranya adalah menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah menjadi kondusif dan iniatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka penggunaan secara optimal, mengelola hubungan

sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik serta mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Indikator dari kompetensi kewirausahaan ialah, menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

Sementara itu juga dikatakan bahwa indikator dari kompetensi supervisi adalah. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial sebagai mana dijelaskan dalam Permendiknas No 13 tahun 2007 memiliki beberapa indikator yang sangat penting yaitu, bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

C. Kompetensi Kewirausahaan

Sehubungan dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah kompetensi kewirausahaan.Kompetensi kewirausahaan menurut Suhardiman (2012:47) yaitu “kemampuan kepala sekolah dalam hal menerapkan jiwa-jiwa kewirausahaan yang harus dimiliki kepala sekolah.Selain itu kepala sekolah juga harus menjalin kemitraan dengan pengusaha atau donatur serta mampu membuat sekolah menjadi mandiri”.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi kewirausahaan merupakan kemampuan dalam bidang kewirausahaan yang bertujuan untuk memajukan dan menciptakan keinginan serta kemauan untuk menjadi lebih produktif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

D. Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah

Sebelum dijelaskan lebih lanjut mengenai kompetensi kewirausahaan kepala sekolah, dapat dilihat terlebih dahulu apa itu wirausaha dan kewirausahaan. Secara etimologis wirausaha berasal dari kata ‘wira’ dan ‘usaha’.’Wira’, berarti pejuang, pahlawan, manusia

unggul, teladan, berbudi luhur, gagah berani dan berwatak agung. ‘Usaha’, berarti perbuatan amal, bekerja, berbuat sesuatu. Jadi wirausaha adalah pejuang atau pahlawan yang berbuat sesuatu. Keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Nomor 961/KEP/M/XI/1995, mencantumkan pengertian wirausaha dan kewirausahaan sebagai berikut."Wirausaha adalah orang yang mempunyai semangat, sikap, perilaku dan kemampuan kewirausahaan. Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan serta menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar".

Jadi wirausaha mengarah kepada orang yang melakukan usaha/kegiatan sendiri dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan kewirausahaan menunjuk kepada sikap mental yang dimiliki seorang wirausaha dalam melaksanakan usaha/kegiatan. Kewirausahaan menurut Hendro (2011:29) adalah berasal dari kata *emterpreneurship* dalam bahasa inggris yang berarti petualangan, pengambil resiko, kontraktor, pengusaha dan pencipta yang menjual hasil ciptaannya. Pada hakekatnya kewirausahaan adalah sifat, ciri, dan watak seseorang yang memiliki kemauan dalam mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia nyata secara kreatif.

Sikap dan perilaku sangat dipengaruhi oleh sifat dan watak yang dimiliki oleh seseorang. Sifat dan watak yang baik, berorientasi pada kemajuan dan positif merupakan sifat dan watak yang dibutuhkan oleh seorang wirausahawan agar wirausahawan tersebut dapat maju atau sukses.

Sebagai seorang pimpinan yang akan memimpin personil, kepala sekolah juga harus menjadi motivator yang mampu mendorong personil untuk menjadi lebih baik tidak hanya dibidang yang berkaitan dengan kegiatan sekolah, melainkan juga kegiatan yang akan menumbuhkan jiwa usahawan sebagai seorang generasi bangsa. Dalam hal ini kecakapan yang masih dapat dikatakan baru dituntut menjadi sebuah kompetensi bagi seorang kepala sekolah. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi kewirausahaan kepala sekolah. Hal ini dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan kepala sekolah dalam menumbuhkan sikap, nilai-nilai serta keterampilan dibidang kewirausahaan yang bertujuan untuk menyeimbangi tujuan dari pelaksanaan pembelajaran disekolah. Kompetensi kewirausahaan ini sebagaimana dikatakan oleh Suhardiman (2012:109) meliputi:

1. Menciptakan Inovasi yang Berguna bagi Pengembangan Sekolah.

Sekolah akan berkembang apabila pemimpin sekolah mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah. Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang

berguna bagi pengembangan sekolah adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya pengembangan sekolah sebagaimana dikatakan oleh Jerry (2012:78) yang meliputi:

- a) Mampu bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan melalui cara berfikir dan cara bertindak
- b) Mampu memberdayakan potensi sekolah secara optimal ke dalam berbagai kegiatan-kegiatan produktif yang menguntungkan sekolah
- c) Mampu menumbuhkan jiwa kewirausahaan (kreatif, inovatif,dan produktif) di kalangan warga sekolah.

Maslow dalam Mulyasa (2012:196) juga mengatakan “Kreatifitas dan Inovasi merupakan manifestasi dari individu yang memiliki fungsi penuh”. Dan terobosan baru yang diciptakan kepada sekolah dalam segala bidang yang menjadi acuan pelaksanaan kegiatan disekolah sangat menentukan kemajuan sekolah itu sendiri yang dapat diciptakan melalui cara berfikir yang kreatif.

Rogers dalam Arifin (2011:294) mengatakan bahwa inovasi merupakan “ide, praktik atau objek yang dianggap baru oleh individu atau unit penerima lainnya”. Disambung oleh pendapat Miles dalam Arifin (2011:294) yang mengatakan bahwa inovasi adalah “sesuatu yang disengaja, baru, perubahan khusus yang dianggap lebih manjur untuk mewujudkan tujuan dari sebuah system”. Selanjutnya dalam kamus oxford dijelaskan bahwa inovasi adalah memperkenalkan sesuatu yang baru atau perubahan dari apa yang ada sekarang, praktik baru atau perubahan terhadap metode yang telah ada. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa inovasi berarti usaha menemukan sesuatu yang baru dengan jalan melakukan pembaruan maupun dengan menemukan suatu kegiatan yang baru.

Inovasi pengembangan sekolah dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

- a) Menciptakan inovasi terhadap pengelolaan kurikulum.

Inovasi kurikulum berkenaan dengan inovasi terhadap sistem kurikulum itu sendiri. Fokus inovasi adalah ide atau rangkaian ide. Inovasi kurikulum harus dilakukan secara sengaja dan terencana, dalam arti bukan karena faktor kebetulan atau sekedar hobi. Inovasi kurikulum adalah usaha melakukan pembaruan sistem kurikulum untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Arifin (2011:313) mengatakan inovasi kurikulum terdiri atas: (1) tujuan kurikulum, (2) struktur kurikulum, (3) isi/materi pelajaran, (4) proses pembelajaran, dan (5) sistem penilaian. Tujuan inovasi kurikulum antara lain: (1) lebih meratanya kesempatan belajar, (2) adanya keserasian antara kegiatan pembelajaran dengan tujuan kurikulum, (3) implementasi kurikulum menjadi lebih efisien dan efektif, (4) menghargai kebudayaan lokal dan daerah, (5) tumbuhnya sikap, minat, dan motivasi belajar peserta didik, (6) tersebarnya paket kurikulum yang menarik dan menyenangkan semua pihak, (7) terpenuhinya kebutuhan tenaga pendidik dan terlatih yang bermutu. Jerry (2012:76) menjelaskan dalam kegiatan

pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional yang meliputi: (1) menguasai seluk beluk tujuan nasional, tujuan pengembangan nasional, regional, dan lokal secara tepat dan *komprehensif* sehingga memiliki sikap positif akan pentingnya tujuan-tujuan tersebut sebagai arah penyelenggaraan pendidikan dan terampil menjabarkannya menjadi kompetensi lulusan dan kompetensi dasar, (2) memiliki wawasan yang tepat dan komprehensif tentang kedirian peserta didik sebagai manusia yang berkarakter, berharkat, dan bermartabat, dan mampu mengembangkan layanan pendidikan sesuai dengan karakter, harkat, dan martabat manusia, (3) memiliki pemahaman yang *komprehensif* dan tepat, dan sikap yang benar tentang esensi dan tugas professional guru sebagai pendidik, (4) menguasai seluk beluk kurikulum dan pengembangan kurikulum nasional sehingga memiliki sikap positif terhadap keberadaan kurikulum nasional yang selalu mengalami pembaharuan, (5) mampu mengembangkan rencana dan program pembelajaran sesuai dengan komptensi lulusan yang diharapkan, (6) menguasai metode pembelajaran efektif yang dapat mengembangkan kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional sesuai dengan materi pelajaran, (7) mampu mengelola kegiatan pengembangan sumber dan alat pembelajaran di sekolah dan mendukung pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan,

- (8) menguasai teknik-teknik penilaian hasil belajar dan menerapkannya dalam pembelajaran, (9) mampu menyusun program pendidikan per tahun dan per semester, (10) mampu mengelola penyusunan jadwal pelajaran per semester, (11) mampu melaksanakan monitoring dan evaluasi program pembelajaran dan melaporkan hasinya kepada *stakeholders* sekolah.
- b) Inovasi terhadap pengembangan sumber daya sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Makawimbang (2012:75) menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Selanjutnya Jerry (2012:75) juga mengatakan bahwa dalam rangka pengembangan sumber daya manusia secara optimal beberapa hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, (1) merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah, (2) melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai tingkat kewenangan yang dimiliki oleh sekolah, (3) mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru dan staf, (4) melaksanakan mutasi dan promosi guru dan staf sesuai kewenangan yang dimiliki sekolah, (5) mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf sesuai kewenangan dan kemampuan sekolah. Kepala sekolah dalam mengelola personel harus bisa merencanakan kebutuhan personel yang baik dan tepat, harus mempunyai informasi yang

lengkap dan jelas tentang pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan di sekolah sampai pada pengembangan karier personel disekolahnya.

c) Inovasi pengembangan sarana dan prasarana

Selain kurikulum dan sumber daya manusia satu komponen penting yang juga harus dikelola dengan pembaharuan agar keberhasilan sekolah tercapai dengan efektif, yaitu sarana dan prasarana sekolah.

Pengembangan sarana dan prasarana sekolah sebagaimana dikatakan Syahril (2002:88) merupakan upaya atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki sistem pengelolaan yang telah ada dan disesuaikan dengan tuntutan yang belum terpenuhi dalam kondisi masa sekarang dan masa yang akan datang.

Kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana ini meliputi: kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, dan penghapusan serta penataan.Mulyasa (2011: 87)“Keberhasilan suatu sekolah secara langsung dipengaruhi oleh ketepatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengusahakan sumber daya material atau sarana prasarana yang ada pada suatu sekolah”.Kepala sekolah harus mampu untuk menganalisis indikator-indikator dalam mengelola sarana dan prasarana yaitu: (1) ketersediaan dan kesiapan sarana dan prasarana sekolah (laboratorium, perpustakaan, kelas, peralatan, perlengkapan, dsb.), (2) mengelola program perawatan preventif, pemeliharaan, dan perbaikan sarana dan

prasarana, (3) mengidentifikasi spesifikasi sarana dan prasarana sekolah, (4) merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah, (5) mengelola pembelian/pengadaan sarana dan prasarana serta asuransinya, (6) mengelola administrasi sarana dan prasarana sekolah, (7) memonitor dan mengevaluasi sarana dan prasarana sekolah .Dalam mengelola sarana dan prasarana ini kepala sekolah harus mampu menganalisis kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan oleh sekolah, menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana sekolah, memelihara sarana dan prasarana tersebut, sampai pada mengevaluasi penggunaan sarana dan prasarana.

Berkaitan dengan tiga hal tersebut sekolah berkembang secara optimal melalui usaha yang dilakukan kepala sekolah melalui pemikiran dan tindakan yang inovatif karena inovasi sebagaimana dikemukakan oleh seorang ahli yang bernama Kanter dalam Ancok (2012:34) adalah “sebuah hasil karya pemikiran baru yang diterapkan dalam kehidupan manusia”. Setiap karya kreatif dan inovatif kepala sekolah akan mendorong potensi kerja dan kepuasan pribadi yang besar. Mulyasa (2012:196) mengatakan: terobosan kreatif kepala sekolah dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki untuk mengubah tantangan menjadi peluang dalam memajukan sekolah.Sehingga kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.

Wibowo dalam Wahyudi (2012:84) mengatakan bahwa “pada organisasi pendidikan yang tidak memproduksi barang melainkan memberikan pelayanan jasa pendidikan, maka tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas atau mutu lulusan”. Secara lebih spesifik Satori dalam Wahyudi (2012:84) menegaskan bahwa “hasil yang dicapai lembaga pendidikan secara umum adalah para lulusannya, dan ini mencakup berbagai segi nilai-nilai didalamnya. Kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, keterampilan, sikap dan pola kecendrungan perilaku. Dalam hal ini kewirausahaan dalam pendidikan merupakan kerja keras yang terus- menerus yang dilakukan pihak sekolah terutama kepala sekolah dalam menjadikan sekolahnya bermutu.

Sehingga terlihat jelas bahwa seorang kepala sekolah juga harus memiliki kompetensi kewirausahaan yang baik, dimana sikap yang dimiliki kepala sekolah harus seperti seorang wirausahawan yang tidak mudah menyerah dan mampu menciptakan inovasi yang baru secara efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sekolah yang dipimpinnya.

2. Bekerja Keras untuk Mencapai Keberhasilan Sekolah/Madrasah sebagai Organisasi Pembelajaran yang Efektif.

Usaha mengembangkan sekolah/madrasah memerlukan banyak tenaga, pikiran, dan biaya serta membutuhkan kemampuan bekerja dalam rentang waktu yang lama. Kerja keras adalah berusaha sekuat daya dan tenaga, pantang menyerah, tidak pernah ada kata putus asa untuk mencapai hasil yang maksimal. Kepala sekolah/madrasah bekerja keras

untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.

Sekolah dapat dikatakan sebagai organisasi pembelajaran yang efektif apabila ada kerja keras dari seluruh komponen sekolah, terutama kepala sekolah. Marquardt dalam Benedicta (1996:77) mengatakan organisasi pembelajaran merupakan, organisasi yang terus belajar sungguh-sungguh dan secara bersama-sama, dan tak henti-henti mentransformasikan diri agar dapat memperoleh, mengelola, dan menggunakan pengetahuan dengan lebih baik demi keberhasilan organisasi. Ismail dalam benedicta (1996:77) mengartikan organisasi pembelajaran sebagai organisasi yang mampu menjawab berbagai kondisi lingkungan yang mempengaruhi keberhasilannya. Merquardt dalam Benedicta (1996:77) menyebutkan beberapa dimensi organisasi pembelajaran diantaranya sebagai berikut: a) belajar dilakukan oleh sebuah system dalam organisasi seakan-akan organisasi itu merupakan otak tunggal, b) anggota organisasi memahami betapa pentingnya pembelajaran yang sedang terjadi diseluruh organisasi demi keberhasilan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang, c) belajar merupakan proses berkelanjutan secara strategis digunakan secara terpadu dan bersamaan dengan proses kerja organisasi danya perhatian terhadap kreativitas dan terciptanya pembelajaran, d) organisasi pembelajaran memiliki kemampuan beradaptasi, memperbarui diri, dan merevitalisasi diri guna menanggapi perubahan lingkungan.

Bekerja keras artinya bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan secara optimal dan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik sebagai sasaran dari pelaksanaan suatu kegiatan. Memperhatikan pendapat didepan dapat disimpulkan bahwa kerja keras merupakan sikap atau tingkah laku kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tidak merasa puas hanya sekedar apa yang ada. Kepala sekolah yang bekerja keras untuk kemajuan sekolah akan tercermin dalam tingkah laku bahwa kepala sekolah tersebut tidak akan merasa puas dari sekedar apa yang diperolehnya. Kepala sekolah tersebut akan selalu mengadakan evaluasi terhadap hasil kerjanya, ia akan selalu memperbaiki kekurangan-kekurangannya itu dan akan melalukannya secara terus menerus. Dalam melakukan pekerjaannya kepala sekolah mencintai apa yang dikerjakannya, memiliki keteguhan hati, dan ketekunan.

Ndara (1999:91) berpendapat bahwa kerja keras yang dilakukan kepala sekolah dapat menumbuhkan etos kerja yang kuat (keras) atau tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja keras merupakan dorongan atau keinginan untuk bekerja lebih giat, tekun dan tidak mudah merasa puas dengan apa yang sudah ada melainkan terus menerus melakukan upaya untuk selalu mendapatkan yang terbaik. Begitu juga dengan kerja keras yang dilakukan oleh kepala sekolah, dorongan untuk terus berupaya melakukan yang terbaik untuk memajukan sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah itu sendri karena Keberhasilan

pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayagunakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf. Personil sekolah ini harus dikelola agar bisa berdayaguna dengan mencapai hasil yang optimal namun mereka tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

3. Memiliki Motivasi yang Kuat untuk Sukses dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya sebagai Pemimpin Sekolah/Madrasah

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah mempunyai tugas dan fungsi yang kompleks dan sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah. Fungsi Kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diberikan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan penuh terhadap pengaturan jalannya roda kependidikan di sekolah. Adapun tugas pokok kepala sekolah menurut direktori pendidikan dalam (<http://blogger.com/mengenaltupoksikepala-sekolah>): a) menyusun program kerja, b) pelaksanaan rencana kerja, c) supervisi dan evaluasi, d) kepemimpinan sekolah, e) sistem informasi manajemen. Berikut penjelasan dari masing-masing aspek.

a) Menyusun program kerja

Sebagai pemimpin sekolah kepala sekolah memiliki tugas untuk:

- 1.Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi sekolah.
- 2.Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan misi sekolah.
- 3.Merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan tujuan sekolah.

4. Membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).

5. Membuat perencanaan program kegiatan

b) Pelaksanaan rencana kerja

Dalam pelaksanaan rencana kerja tugas yang harus dilakukan kepala sekolah yaitu:

1. Menyusun pedoman kerja

2. Menyusun struktur organisasi sekolah

3. Menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan sekolah per semester dan Tahunan

4. Menyusun pengelolaan kesiswaan yang meliputi: (a) melaksanakan penerimaan peserta didik baru, (b) memberikan layanan konseling kepada peserta didik, (c) melaksanakan kegiatan ekstra dan kokurikuler untuk para peserta didik, (d) melakukan pembinaan prestasi unggulan, (e) melakukan pelacakan terhadap alumni

5. Menyusun KTSP, kalender pendidikan, dan kegiatan pembelajaran

6. Mengelola pendidik dan tenaga kependidikan

7. Mengelola sarana dan prasarana

8. Membimbing guru pemula

9. Mengelola keuangan dan pembiayaan

10. Mengelola budaya dan lingkungan sekolah

11. Memberdayakan peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah

12. Melaksanakan program kegiatan

c) Supervisi dan Evaluasi

Dalam melakukan supervisi dan evaluasi kepala sekolah bertugas:

1. Menyusun program supervise
2. Melaksanakan program supervisi.
3. Melaksanakan Evaluasi Diri Sekolah (EDS)
4. Melaksanakan evaluasi dan pengembangan KTSP
5. Mengevaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Menyiapkan kelengkapan akreditasi sekolah

d) Kepemimpinan sekolah

Kepala sekolah melaksanakan tugas kepemimpinan sebagai berikut:

1. menjabarkan visi ke dalam misi target mutu
2. merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai
3. menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah
4. membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu
5. bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah
6. melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah. Dalam hal sekolah/madrasah, pengambilan keputusan tersebut harus melibatkan penyelenggara sekolah/madrasah

- 7.berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat
- 8.menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sangsi atas pelanggaran peraturan dan kode etik
- 9.menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik
- 10.bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum
- 11.melaksanakan dan merumuskan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah
- 12.memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya
- 13.memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah/madrasah
- 14.membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan

- 15.menjamin manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah/ madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif
- 16.menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam, dan memobilisasi sumber daya masyarakat
- 17.memberi contoh/teladan/tindakan yang bertanggung jawab
- 18.mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya
- 19.merencanakan pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula (PIGP) di Sekolah/ Madrasah
- 20.menyiapkan Buku Pendoman Pelaksanaan Program Induksi di sekolah dan dokumen terkait seperti KTSP, silabus, peraturan dan tata tertib sekolah baik bagi guru maupun bagi siswa, prosedur-prosedur P3K, prosedur keamanan sekolah
- 21.melakukananalisis kebutuhan guru pemula
- 22.menunjuk pembimbing dari guru yang dianggap layak (profesional)
- 23.membuat surat keputusan pengangkatan guru menjadi pembimbing bagi guru pemula

- 24.menjadi pembimbing, jika pada satuan pendidikan yang dipimpinnya tidak terdapat guru yang memenuhi kriteria sebagai pembimbing
- 25.mengajukan pembimbing dari satuan pendidikan lain kepada dinas pendidikan terkait jika tidak memiliki pembimbing dan kepala sekolah/ madrasah tidak dapat menjadi pembimbing
- 26.memantau secara reguler proses pembimbingan dan perkembangan guru pemula
- 27.memantau kinerja guru pembimbing dalam melakukan pembimbingan
- 28.melakukan observasi kegiatan mengajar yang dilakukan guru pemula dan memberikan masukan untuk perbaikan
- 29.memberi penilaian kinerja kepada guru pemula
- 30.menyusun Laporan Hasil Penilaian Kinerja untuk disampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dengan mempertimbangkan masukan dan saran dari pembimbing, pengawas sekolah/ madrasah, dan memberikan salinan laporan tersebut kepada guru pemula
- 31.memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya
- 32.memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah/madrasah

- 33.membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan
- 34.menjamin manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah/ madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif
- 35.menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam dan memobilisasi sumber daya masyarakat
- 36.memberi contoh/teladan/tindakan yang bertanggung jawab
- 37.mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya.

e) Sistem informasi manajemen

Kepala sekolah, dalam sistem informasi sekolah perlu:

1. Menciptakan atmosfer akademik yang kondusif dengan membangun budaya sekolah untuk menciptakan suasana yang kompetitif bagi siswa, rasa tanggung jawab bagi guru dan karyawan, menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan belajar, menumbuhkan kesadaran tentang arti penting kemajuan, dan menumbuhkan kedisiplinan tinggi

2. Melakukan penataan tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi warga sekolah berbasis kinerja
3. Menjalankan kerjasama dengan pihak lain
4. Didukung oleh penerapan TIK dalam manajemen sekolah
5. Didukung oleh kepemimpinan/manajerial yang kuat, dan memiliki tingkat sustainabilitas tinggi
6. Penguatan eksistensi lembaga dengan melakukan sosialisasi kepada semua pihak untuk memberikan informasi dan pemahaman yang sama sehingga sekolah/madrasah memperoleh dukungan secara maksimal
7. Penguatan manajemen sekolah dengan melakukan restrukturisasi dan reorganisasi intern sekolah apabila dipandang perlu (tanpa mengubah atau bertentangan dengan peraturan yang ada) sebagai bentuk pengembangan dan pemberdayaan potensi sekolah
8. Melakukan penguatan kerjasama dengan membangun jaringan yang lebih luas dengan berbagai pihak baik di dalam maupun di luar negeri yang dibuktikan dengan adanya nota kesepahaman (MoU)
9. Meminimalkan masalah yang timbul di sekolah melalui penguatan rasa kekeluargaan dan kebersamaan untuk memajukan sekolah
10. Melakukan penguatan input sekolah dengan melengkapi berbagai fasilitas (perangkat keras dan lunak) manajemen sekolah, agar

implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis TIK lebih efektif.

Prestasi kepala sekolah hanya akan dicapai melalui kerja keras, dorongan, keinginan untuk sukses dari usaha nyata. Seseorang akan memikirkan atau mencari suatu hal apabila dia merasa membutuhkan sesuatu yang perlu segera dipenuhi. Karena motivasi itu sendiri didefinisikan oleh Suhardiman (2012:104) sebagai sesuatu yang difikirkan seseorang secara konsisten tentang keinginan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Selain itu Siagian dalam Komariah (2011:209) juga mengatakan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dari sisi lain motivasi dapat dibedakan atas motivasi kompetensi dan motivasi berprestasi. Danim (2009:36) mengatakan motivasi berprestasi itu merupakan dorongan untuk sukses dan mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif. Sedangkan Smith dalam Danim(2009:36) memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan tingkat pengorbanan seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Karena semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin besar pula tujuan yang mereka miliki. Pendapat lain juga mengatakan motivasi berprestasi adalah pola motivasi yang

sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan perbaikan kinerja. Motivasi itu tumbuh melalui proses persepsi yang diterima kepala sekolah. Persepsi tersebut dipengaruhi kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan-harapan.

Motivasi berprestasi dapat tumbuh dan berkembang pada berbagai bidang lapangan kerja seperti, organisasi kemasyarakatan, perusahaan, usaha sendiri, sekolah dan lain sebagainya. Di institusi pendidikan, seorang kepala sekolah dikatakan memiliki motivasi berprestasi apabila ia memiliki dorongan dalam melakukan kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan dengan sukses, yaitu tujuan dari pendidikan. Adapun indikator dari motivasi berprestasi adalah: a) suka mengatasi rintangan, b) ingin maju, c) menyelesaikan tugas dengan cepat, d) bekerja keras, e) berusaha menjadi yang terbaik, f) senang menyelesaikan tugas yang sulit, g) pantang menyerah.

Memimpin sekolah merupakan peranan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah yang harus dikerjakan dengan penuh semangat dan tanggung jawab kerja yang besar. Menurut tim dosen administrasi pendidikan Upi (2011:128) keterampilan yang harus dimiliki pemimpin adalah: a) keterampilan dalam memimpin, b) keterampilan dalam hubungan insani, c) keterampilan dalam proses kelompok, d) keterampilan dalam administrasi personil, dan e) keterampilan dalam menilai. Berdasarkan pendapat diatas, jelas

bahwa seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan dalam memimpin.

Memimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun,mengarahkan dan berjalan di depan (*precede*) Wahjosumidjo (2008:120). Seorang kepala sekolah harus mampu memimpin sekolahnya agar sekolah tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Wahjosumidjo (2008:104) “Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan”. Sehubungan dengan itu, menurut tim dosen administrasi pendidikan (2011: 128) pimpinan harus menguasai bagaimana caranya: menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan kepada anggota kelompok, membentuk *morale* kelompok, bersama-sama membuat keputusan.

Jadi motivasi dan kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah. Kepala sekolah harus bisa menjadi tauladan yang baik bagi masyarakat sekolah, membuat keputusan secara cepat dan tepat dengan melibatkan guru dan komite sekolah.

4. Pantang Menyerah dan Selalu Mencari Solusi Terbaik dalam Menghadapi Kendala yang Dihadapi Sekolah Sebagai Sumber Belajar Peserta Didik

Organisasi dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien jika adanya kerja sama dan kerja keras dari semua anggota organisasi tersebut, begitu juga sekolah, sebagai organisasi pembelajaran maka sekolah merupakan organisasi yang memiliki tujuan pokok yakni mencapai tujuan nasional pendidikan, yang dapat dicapai dengan kerja sama seluruh komponen sekolah. Namun tidak jarang terjadi pertentangan ataupun perbedaan pendapat dari anggota organisasi tersebut, yang kemudian dapat menimbulkan konflik atau masalah pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi tersebut. Sebagaimana dikatakan Rivai (2012:274), konflik merupakan “perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik merupakan masalah yang serius dalam setiap anggota organisasi yang mungkin tidak menimbulkan kematian suatu firma seperti pada shea dan gould, tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagibanyak karyawan yang baik.”Selanjutnya Rivai (2012:279) juga mengatakan “ konflik pada hakikatnya adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atauantagonistik antara dua pihak atau lebih. Selain itu konflik dikatakan juga sebagai suatu proses yang bila satu pihak lain telah memengaruhi secara negatif sesuatuyang diperhatikan pihak pertama.”

Dengan demikian, konflik pada hakikatnya mengandung arti segala macam bentuk hubungan antara manusia yang menandai sifat berlawanan.

Konflik yang terjadi dapat bersumber dari beberapa faktor menurut Rivai (2012:283) yaitu:

- a) Biososial, para pakar manajemen menempatkan frustasi-agresi sebagai sumber komflik. Berdasarkan pendekatan ini frustasi sering menghasilkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik. Frustasi juga dihasilkan dari kecendrungan ekspektasi pencapaian yang lebih cepat dari apa yang seharusnya.
- b) Kepribadian dan interaksi. Termasuk di dalamnya kepribadian yang abrasif (suka menghasut), gangguan psikologi, kemiskinan, keterampilan interpersonal, kejengkelan, persaingan (rivatilitas), perbedaan gaya interaksi, ketidaksederajatan hubungan.
- c) Struktural. Banyak konflik yang melekat pada struktur organisasi dan masyarakat. Kekuasaan, status dan kelas merupakan hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, seperti tentang hak asasi manusia, gender, dan sebagainya.
- d) Budaya dan ideologi. Intensitas konflik dari sumber ini sering dihasilkan dari perbedaan politik, sosial, agama dan budaya. Konflik ini juga timbul di antara masyarakat karena perbedaan sistem nilai.

- e) Konvergensi (gabungan). Dari situasi tertentu sumber-sumber konflik itu menjadi satu, sehingga menimbulkan kompleksitas konflik itu sendiri.

Konflik atau masalah yang sering kali terjadi seperti yang diungkapkan di atas bahwa konflik merupakan pertentangan hubungan kemanusian, baik secara interpersonal ataupun intrapersonal yang dapat diibaratkan seperti api yang dapat membakar dan menjalar kemana-mana dan memusnahkan jika tidak ditangani secara baik. Proses pengendalian konflik itu bermula dari persepsi tentang konflik itu sendiri, apa komponennya, dan bersumber dari mana, kemudian menuju ke tahap realisasi, penghindaran, intervensi, pemilihan strategi dan implementasi, dan evaluasi dampak yang ditimbulkan oleh konflik. Rivai (2012:286) menjelaskan cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengendalikan konflik yaitu: a) memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapat. b) meminta satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain, dan memberikan argumentasi kuat mengenai posisi tersebut. c) kewenangan pimpinan sebagai kekuatan kelompok. Seorang manajer yang bertugas memimpin suatu kelompok, untuk mengambil keputusan, atau memecahkan masalah secara efektif, perlu memiliki kemahiran menggunakan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada perannya.

Dalam mengendalikan konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi peran pemimpin sangat penting. Karena pengendalian konflik merupakan salah satu tugas pemimpin dalam kepemimpinannya. Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari bagaimana ia mampu mengendalikan dan mengelola konflik. Konflik merupakan masalah yang serius yang harus segera dicarikan solusinya, namun selain itu Rivai (2012:306) mengatakan jika konflik bisa dikelola dengan baik maka konflik tersebut akan bermanfaat terutama dalam: a) menciptakan kreativitas, b) perubahan sosial yang konstruktif, c) membangun keterpaduan kelompok, dan d) peningkatan fungsi kekeluargaan atau kebersamaan.

Sehingga terlihat jelas konflik merupakan perbedaan yang dapat menimbulkan masalah jika tidak segera teratasi dengan baik karena akan menghambat pelaksanaan dan efektifitas kegiatan dalam sebuah organisasi. Namun jika konflik dapat dikelola dengan baik akan sangat bermanfaat bagi organisasi tersebut maka dari itu peranan pemimpin sangat diperlukan sehingga konflik yang terjadi dapat berdampak positif bagi organisasi yang dipimpinnya.

Sekolah sebagai organisasi tidak menutup kemungkinan akan menjumpai konflik atau perbedaan pendapat di antara personilnya maka dari itu kepala sekolah sebagai manajer sangat

berperan penting karena salah satu tugas Kepala sekolah/madrasah adalah menemukan solusi terbaik dalam menghadapi tantangan, permasalahan, dan kendala-kendala di sekolah/madrasah. Untuk menemukan solusi terbaik tersebut, berikut disampaikan dua teori yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi masalah di sekolah/madrasah , yaitu kreativitas dan pemecahan/solusi masalah.

Kreativitas diartikan sebagai proses menggunakan imajinasi dan keahlian untuk melahirkan gagasan baru, asli, unik, berbeda atau bermanfaat. Kreativitas adalah kemampuan untuk merancang, membentuk, membuat, atau melakukan sesuatu yang baru Anonim (2005:3). Agar memiliki kreativitas, Kepala sekolah/madrasah perlu membuka pikiran dan mata agar berpandangan:

- a. cenderung melihat suatu persoalan sebagai tantangan untuk menunjukkan kemampuan diri
- b. cenderung memikirkan alternatif solusi/tindakan yang tidak dilakukan oleh orang-orang pada umumnya atau bukan sesuatu yang sudah biasa dilakukan
- c. tidak takut untuk mencoba hal-hal baru
- d. tidak takut dicemoohkan oleh orang lain karena berbeda dari kebiasaan
- e. tidak cepat puas terhadap hasil yang diperoleh
- f. toleran terhadap kegagalan dan frustasi
- g. memikirkan apa yang mungkin dapat dilakukan atau dikerjakan dari suatu kondisi, keadaan atau benda

- h. melakukan berbagai cara yang mungkin dilakukan dengan tetap berdasar pada integritas, kejujuran

Kepala sekolah/madrasah harus memiliki kreativitas agar apa yang dilakukan membawa perubahan-perubahan baru kearah yang lebih baik bagi sekolahnya/madrasahnya dan memiliki alternatif solusi terbaik untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi.

Seperti yang juga telah dijelaskan dalam salah satu tugas kepala sekolah, dimana kepala sekolah harus: (a) mampu mengendalikan konflik yang terjadi. Wahjosumidjo (2011:48) mengatakan “Konflik atau masalah terjadi melalui suatu proses kondisi yang mendahului, konflik yang dapat dirasakan, konflik yang dapat diamati, konflik timbul, tekanan dan penyelesaian”. Akibat faktor-faktor tersebut seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi serta mengendalikannya sehingga konflik dapat ditertibkan. (b) kemampuan menemukan solusi adalah kemampuan yang penting dimiliki oleh seorang inovator, pemimpin yang mampu menemukan solusi akan mudah menghadapi berbagai permasalahan yang berat sekalipun. Menurut Sondang (2003:87) menyatakan bahwa cara berpikir yang berorientasi pada pemecahan masalah menuntut kemampuan analitik, mulai dari identifikasi hakikat masalah yang dihadapi, pengumpulan dan penelaahan informasi yang diperlukan, analisis berbagai alternatif pemecahan

yang mungkin ditempuh, penentuan pilihan pemecahan sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

Pemimpin harus mampu menemukan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapinya, karena sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi dimasa mendatang. Sebab perubahan akan selalu terjadi dan dari perubahan tersebut masalah akan selalu ada. Kemampuan ini memang tidak terlihat nyata melainkan harus ditunjukkan kepada orang lain.

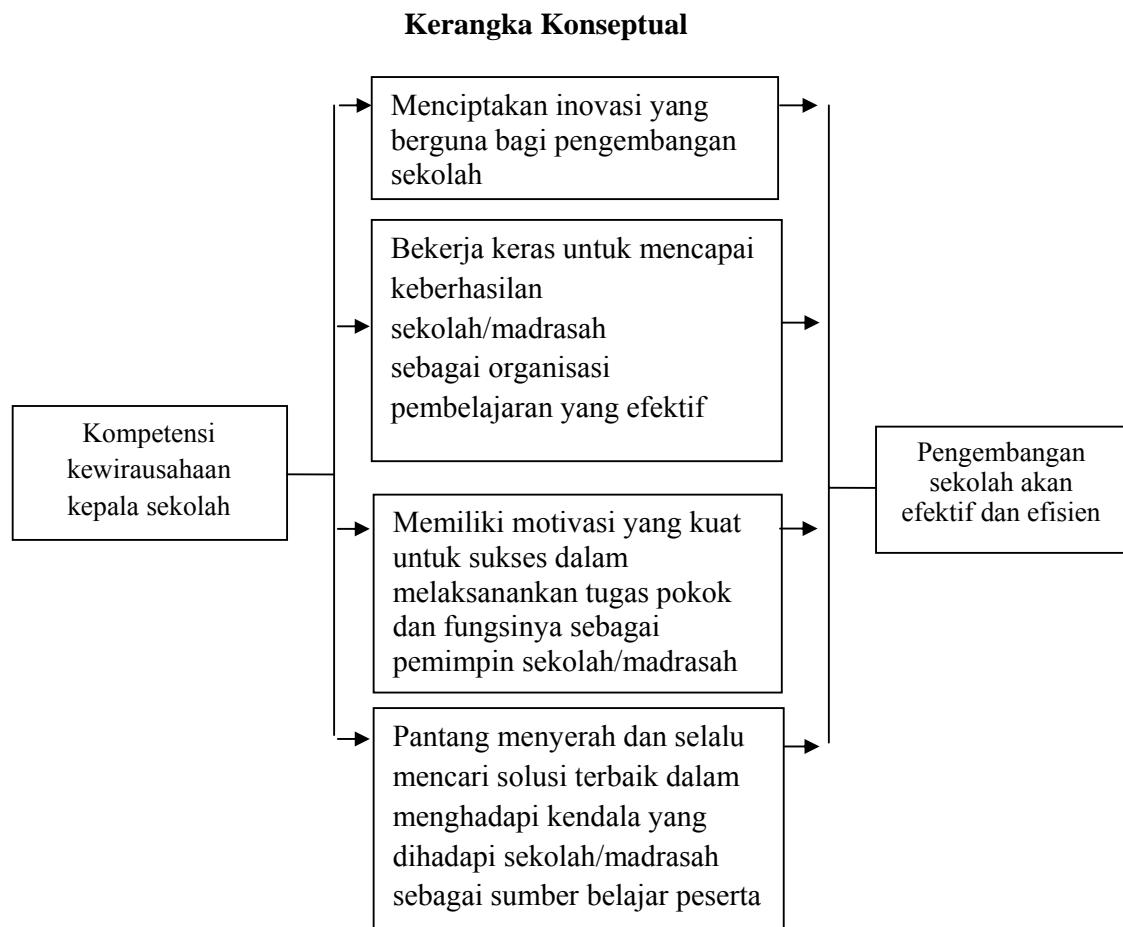
Sikap pantang menyerah dalam mengatasi segala kelemahan dan permasalahan yang ditemukan, sangat dibutuhkan oleh seorang kepala sekolah sebagai pimpinan disekolah.Sikap pantang menyerah terlihat dari adanya keberanian seorang pemimpin dalam mengambil resiko, semangat dalam melakukan segala kegiatan, serta selalu percaya diri untuk memajukan sekolah menjadi lebih baik.Berbagai masalah bisa saja terjadi disekolah, baik masalah internal maupun masalah eksternal sekolah.

Sesuai dengan uraian diatas maka terlihat jelas kepala sekolah harus mampu memecahkan masalah yang terjadi dilingkungan sekolah serta mencari solusi terbaik agar kedepannya tidak ada lagi masalah yang sama muncul dan menghambat pelaksanaan kegiatan sekolah.

E. Kerangka Penelitian

Pengembangan dan peningkatan mutu sekolah adalah upaya yang tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini kompetensi ataupun kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dalam segala aspek sangat dituntut sebagaimana yang telah disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah , ada lima kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang Kepala Sekolah yaitu: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.

Dari berbagai kompetensi diatas salah satu kompetensi yang termasuk kompetensi yang baru bagi seorang kepala sekolah adalah kompetensi kewirausahaan, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

**Kompetensi Kepala Sekolah SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti
Kabupaten Solok**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kepala sekolah dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok masih kurang tercapai, dengan skor rata-rata 2,28.
2. Kompetensi kepala sekolah dalam hal bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, dikategorikan cukup tercapai, yaitu dengan rata-rata capaian 3,47.
3. Kompetensi kepala sekolah dalam hal memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, berada pada kategori cukup tercapai dengan rata-rata 3,49.
4. Sedangkan kompetensi kepala sekolah dalam hal pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang dihadapi

sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik berada pada kategori baik, dengan capaian rata-rata 3,97.

5. Secara keseluruhan hasil penelitian mengenai kompetensi kewirausahaan kepala sekolah pada SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik, dengan rata-rata 3,30

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai penggerak dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah, diharapkan:
 - a) Mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah sehingga perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kegiatan sekolah dapat ditingkatkan sehingga lebih efektif dan efisien, dapat dilakukan dengan cara kepala sekolah mengikuti kegiatan pengembangan diri dan lebih terbuka terhadap saran yang diberikan.
 - b) Mampu bekerja keras dalam mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. Dapat dilakukan dengan cara kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan dalam pelaksanaan kegiatan sekolah dan lebih memperhatikan pelaksanaan kegiatan sekolah.
 - c) Mampu memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, sehingga produktifitas sekolah meningkat. Dapat

dilakukan dengan cara kepala sekolah lebih terbuka dalam melaksanakan tugas dan berusaha bekerja sama dengan guru untuk mencapai keberhasilan sekolah

- d) Mampu memiliki sikap pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang dihadapi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik, sehingga masalah yang terjadi tidak menimbulkan penurunan produktifitas sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. Dapat dilakukan dengan kepala sekolah yang mau belajar dan bekerja keras terus – menerus dalam meningkatkan kemampuan diri sebagai pemimpin dan keunggulan sekolah.

2. Pengawas Sekolah sebagai salah satu tim pengawas sekolah di setiap daerah, diharapkan:

- a) mengadakan/ menjadwalkan secara periodik, pelatihan-pelatihan yang bisa diikuti oleh kepala sekolah dan para guru dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan peningkatan mutu sekolah.
- b) melakukan monitoring secara berkala dengan tim khusus yang mengenal sekolah dengan baik. guna mengetahui kinerja sekolah dalam upaya mengembangkan dan mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran
- c) bersifat *responsibility* kepada sekolah sehingga mengetahui kebutuhan dan pengembangan yang harus dilakukan terhadap sekolah,

3. Guru sebagai objek yang akan dibina dan ditingkatkan profesionalitasnya dalam belajar diharapkan mau membuka diri, mau belajar dan mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ancok Djamaludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Arifin, Zainal. 2011. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Benedicta, Prihatin. 2003. *Kewirausahaan dari sudut pandang psikologi kepribadian*. Jakarta: 2003
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- file:///E:/Konsep Kewirausahaan dan PendidikanKewirausahaan di Sekolah tentang diakses pada tanggal 17 Februari 2013 di Padang
- Hendro. 2011. *Dasar – Dasar Kewirausahaan*. Ciracas: Erlangga
- http://blogger.com/mengenal_tupoksi_kepala_sekolah.html diakses pada tanggal 3 desember 2013 di Padang
- Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- , 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Ndaraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syahril.2002. *Manajemen Sarana dan Prasarana*. UNP Press