

**PELAKSANAAN PERAN KEPALA SEKOLAH
SEBAGAI PENDIDIK (*EDUCATOR*) DI SMK
NEGERI 1 PADANG PANJANG**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh
SARI GUSTINA DEVI
NIM. 15002109

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PENDIDIK (*EDUCATOR*) DI SMK NEGERI 1 PADANG PANJANG

Nama : Sari Gustina Devi
NIM/BP : 15002109/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

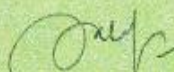
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*educator*)
di SMK Negeri 1 Padang Panjang
Nama : Sari Gustina Devi
NIM : 15002109
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

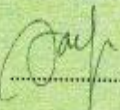
Padang, November 2019

Tim Penguji,

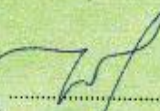
Nama

Tanda Tangan

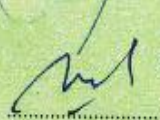
1. Ketua : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

1. 

2. Anggota : Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed

2. 

3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sari Gustina Devi

NIM/BP : 15002109/2015

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*educator*)
di SMK Negeri 1 Padang Panjang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2019

Saya yang menyatakan,



Sari Gustina Devi
NIM. 15002109

ABSTRAK

Judul : Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik
(*educator*) di SMK Negeri 1 Padang Panjang
Penulis : Sari Gustina Devi
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik belum berjalan sebagaimana mestinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) yaitu: 1) membimbing guru, 2) membimbing tenaga kependidikan, 3) membimbing peserta didik, 4) mengembangkan staf, 5) mengikuti perkembangan IPTEK, dan 6) memberikan contoh mengajar atau layanan bimbingan konseling.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penetapan informan penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan pemilihan jumlah informan menggunakan teknik *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa 1) kepala sekolah telah memberikan bimbingan kepada guru dengan maksimal, 2) kepala sekolah telah mengupayakan memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan, namun belum dilakukan sepenuhnya, 3) kepala sekolah selalu berinteraksi serta berbaaur dengan peserta didik, dan memberikan arahan serta motivasi kepala peserta didik untuk berdisiplin dalam mengikuti aturan sekolah., 4) kepala sekolah masih jarang melakukan pengembangan staf, kepala sekolah hanya memberikan pelatihan-pelatihan, 5) kepala sekolah telah mampu mengikuti perkembangan IPTEK dengan baik, dan terus meningkatkan kemampuannya untuk mengikuti perkembangan IPTEK, dan 6) kepala sekolah telah menyediakan layanan bimbingan konseling untuk memperlancar dan memberikan hal positif dalam proses perkembangan peserta didik.

Kata Kunci: peran kepala sekolah sebagai pendidik.

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Alhamdulillah dengan memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*educator*) di SMK Negeri 1 Padang Panjang”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang sekaligus Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan serta berdiskusi dengan penulis.
5. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed dan Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Penguji I dan Penguji II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, staf, serta karyawan di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
7. SMK Negeri 1 Padang Panjang yang telah menerima dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf, peserta didik, dan seluruh informan yang telah berkenan meluangkan waktu untuk melakukan wawancara dan memberikan data penelitian yang telah penulis ajukan untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat yang mulia Ibunda (Yulismawati) dan Ayahanda (Mulyadi) yang telah mendidik dan membesarkan serta selalu mendo'akan penulis agar selalu sukses dalam menjalani kehidupan ini. Juga kepada kakak dan adik tercinta yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan khususnya Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang angkatan 2015 yang saling memberi dan bertukar informasi demi kelengkapan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran penulis harapkan dari pembaca untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Akhir kata, atas segala bantuan, petunjuk, arahan, bimbingan, motivasi dan kerjasama pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang berlipat ganda. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Padang, November 2019
Penulis

Sari Gustina Devi
NIM. 15002109

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Fokus Penelitian..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| 1. Manfaat Teoritis | 5 |
| 2. Manfaat Praktis | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| A. Pengertian Kepala Sekolah | 7 |
| B. Peran Kepala Sekolah | 8 |
| C. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (<i>Educator</i>)..... | 10 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 18 |
| A. Jenis Penelitian..... | 18 |
| B. Setting Penelitian | 18 |
| C. Instrumen Penelitian | 19 |
| D. Sumber Data..... | 19 |
| 1. Subyek Penelitian..... | 19 |
| 2. Informan Penelitian | 20 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 20 |
| 1. Observasi (Pengamatan)..... | 20 |
| 2. Wawancara (Interview) | 21 |
| 3. Studi Dokumentasi | 22 |
| F. Teknik Analisis dan Interpretasi Data..... | 22 |
| 1. Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>) | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Penyajian Data (<i>Data Display</i>) | 24 |
| 3. Penarikan Kesimpulan..... | 24 |
| G. Teknik Keabsahan Data | 25 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 28 |
| A. Temuan Penelitian | 28 |
| 1. Gambaran Umum Subjek Penelitian | 28 |
| 2. Hasil-hasil Temuan | 37 |
| B. Pembahasan..... | 47 |
| 1. Membimbing Guru | 48 |
| 2. Membimbing Tenaga Kependidikan | 52 |
| 3. Membimbing Peserta Didik | 53 |
| 4. Mengembangkan Staf..... | 55 |
| 5. Mengikuti Perkembangan IPTEK | 58 |
| 6. Memberikan Contoh Mengajar atau Layanan BK | 60 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 64 |
| A. Simpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 67 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan..... | 34 |
| Tabel 2. Data Peserta Didik SMK Negeri 1 Padang Panjang TP. 2019/2020 | 36 |
| Tabel 3. Data Sarana dan Prasarana Tahun Ajaran 2019/2020..... | 37 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1. Analisis Data Model Miles and Huberman | 23 |
| Gambar 2. Triangulasi dengan Sumber yang Banyak (Multiple Sources). | 27 |
| Gambar 3. Triangulasi dengan Teknik yang Banyak (Multiple Methods). | 27 |
| Gambar 4. Profil SMK Negeri 1 Padang Panjang | 115 |
| Gambar 5. Lapangan SMK negeri 1 Padang Panjang..... | 115 |
| Gambar 6. Gedung SMK Negeri 1 Padang Panjang..... | 115 |
| Gambar 7. Wawancara dengan Kepala SMK Negeri 1 Padang Panjang..... | 116 |
| Gambar 8. Wawancara dengan Wakil Kepala SMK Negeri 1 Padang Panjang .. | 116 |
| Gambar 9. Wawancara dengan Guru GA | 116 |
| Gambar 10. Wawancara dengan Tanaga SA | 117 |
| Gambar 11. Wawancara dengan Peserta Didik RA | 117 |
| Gambar 12. Wawancara dengan Tenaga SB..... | 117 |
| Gambar 13. Wawancara dengan Guru GB..... | 118 |
| Gambar 14. Wawancara dengan Peserta Didik RB | 118 |
| Gambar 15. Wawancara dengan Peserta Didik RC | 118 |
| Gambar 16. Wawancara dengan Peserta Didik RD | 119 |
| Gambar 17. Wawancara dengan Guru GC..... | 119 |
| Gambar 18. Wawancara dengan Guru GD | 119 |
| Gambar 19. Wawancara dengan Peserta Didik RD | 120 |
| Gambar 20. Wawancara dengan Peserta Didik RF..... | 120 |
| Gambar 21. Wawancara dengan Peserta Didik RG | 120 |
| Gambar 22. Wawancara dengan Peserta Didik RH | 121 |
| Gambar 23. Plang Nama SMK Negeri 1 Padang Panjang..... | 121 |
| Gambar 24. Kegiatan Muhadarah | 121 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1. Pedoman Wawancara | 69 |
| Lampiran 2. Pedoman Observasi | 74 |
| Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi | 75 |
| Lampiran 4. Hasil Wawancara..... | 76 |
| Lampiran 5. Hasil Observasi..... | 110 |
| Lampiran 6. Hasil Dokumentasi | 111 |
| Lampiran 7. Surat-surat Penelitian..... | 112 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Sekolah mempunyai berbagai tujuan, dimana salah satu tujuan tersebut adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan itu akan dicapai dengan mengfungsikan semua sumber daya yang ada di sekolah tersebut seperti guru, kepala sekolah, sarana dan prasarana, pegawai, masyarakat, peserta didik dan sebagainya. Salah satu komponen yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki tugas untuk membina dan memimpin anggotanya, serta bertanggungjawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah.

Tercapainya tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Ketercapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Mulyasa dalam Kompri (2017) terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, yaitu sebagai: (1) *educator* (pendidik), (2) manajer, (3)

administrator, (4) supervisor, (5) *leader* (pimpinan), (6) pencipta iklim kerja, dan (7) wirausahawan.

Salah satu peran penting yang harus dimiliki seorang kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya adalah kemampuan sebagai pendidik (*educator*). Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar dan menyediakan layanan bimbingan konseling.

Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang dapat memberdayakan sumber-sumber yang ada di sekolah dan lingkungannya secara efektif. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, maka segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Namun kenyataannya di lapangan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan penulis pada tanggal 14 Januari-18 Mei 2019 (kurang lebih empat bulan) di SMK Negeri 1 Padang Panjang diperoleh informasi bahwa pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa fenomena yang terjadi diantaranya yaitu: Kepala sekolah masih belum maksimal dalam memberikan bimbingan dan latihan kepada para guru. Hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif kepala sekolah untuk mengadakan program pelatihan, pembinaan dan pengembangan profesional guru di

sekolah, sehingga dalam hal ini guru belum dapat menyumbangkan kemampuannya diluar kemampuan untuk mengajar di sekolah seperti menjadi pembina kegiatan ekstrakurikuler di sekolah. Selain itu, kepala sekolah belum mampu dalam menggerakkan guru untuk dapat bekerja secara optimal, dimana terlihat dari sikap kepala sekolah yang kurang memberi arahan dan himbauan kepada guru untuk bekerja secara optimal.

Kepala sekolah belum memberdayakan dan mengarahkan anggota secara tepat. Contohnya saja kepala sekolah belum maksimal dalam mengatur aktivitas anggota agar terarah pada tujuan yang telah disepakati bersama. Kepala sekolah terlihat belum baik dalam mengkoordinir arah gerak yang sama dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, kemudian terlihat bahwa kepala sekolah belum baik dalam melaksanakan pengawasan kepada guru, seperti halnya dalam memeriksa persiapan mengajar yang dibuat guru setiap waktu yang ditentukan.

Bila fenomena-fenomena tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan berdampak kurang baik terhadap kemajuan sekolah sehingga akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang **“Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*educator*) di SMK Negeri 1 Padang Panjang”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas serta untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti memfokuskan penelitian ini

pada “Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*educator*) di SMK Negeri 1 Padang Panjang” dengan rumusan berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam membimbing guru SMK Negeri 1 Padang Panjang?
2. Bagaimana pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam membimbing tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Padang Panjang?
3. Bagaimana pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam membimbing peserta didik SMK Negeri 1 Padang Panjang?
4. Bagaimana pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam mengembangkan staf SMK Negeri 1 Padang Panjang?
5. Bagaimana pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam mengikuti perkembangan IPTEK di SMK Negeri 1 Padang Panjang?
6. Bagaimana pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam memberikan contoh mengajar atau layanan bimbingan konseling di SMK Negeri 1 Padang Panjang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam membimbing guru SMK Negeri 1 Padang Panjang.
2. Mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam membimbing tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Padang Panjang.

3. Mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam membimbing peserta didik SMK Negeri 1 Padang Panjang.
4. Mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam mengembangkan staf SMK Negeri 1 Padang Panjang.
5. Mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam mengikuti perkembangan IPTEK di SMK Negeri 1 Padang Panjang.
6. Mengetahui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam memberikan contoh mengajar atau layanan bimbingan konseling di SMK Negeri 1 Padang Panjang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan kontribusi ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*educator*) serta memberikan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah yaitu menjadi bahan pertimbangan untuk peningkatan dan perbaikan dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik (*educator*).
- b. Bagi pengawas sekolah diharapkan dapat memberikan pertimbangan dalam membina serta mengawasi pelaksanaan peran kepala sekolah.

- c. Bagi peneliti yaitu menambah wawasan dan pengetahuan tentang peran kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepala Sekolah

Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki struktur organisasi hampir sama seperti organisasi lainnya. Jika dalam organisasi ada seorang pemimpin yang dinamakan ketua, maka dalam sekolah pemimpin dinamakan kepala sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2011: 83), secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna yang luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut senada dengan pendapat Makawimbang (2012: 61), yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Wahyudi (2012: 63) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah lama menjabat sebagai seorang guru. Seseorang diangkat dan dipercayai sebagai kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan untuk jabatan dimaksud.

Mulyono dalam Makawimbang (2012: 61) menjelaskan bahwa kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah karena alasan-alasan sebagai berikut: *Pertama*, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan. Hal ini dikarenakan bahwa kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan. *Kedua*, sekolah adalah sebagai suatu komunitas pendidikan yang membutuhkan seseorang pemimpin untuk mendayagunakan potensi yang ada dalam sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah dan bertanggungjawab mengelola sekolah, menghimpun, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Peran Kepala Sekolah

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Hal ini tidak berarti peranan kepala sekolah hanya sekedar sebagai pemimpin saja, karena masih banyak peranan yang lainnya. Adapun peran kepala sekolah menurut Depdiknas dalam Susanto (2016: 15) yaitu: pendidik (*educator*), manajer, administrator, supervisor, *leader* (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan. Hal ini sependapat dengan Suprihatiningrum (2016) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah dalam profesi pendidikan memiliki fungsi/peran sebagai: pendidik (*educator*),

pemimpin (*leader*), pengelola, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja, dan penyelia (*supervisor*).

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296 Tahun 1996 dalam Daryanto (2013), kepala sekolah selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di sekolah, ia juga berperan/berfungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pembaru dan pembangkit minat. Dalam melaksanakan sejumlah peran/fungsinya tersebut, kepala sekolah melaksanakan tugas yang banyak dan kompleks diantaranya yaitu:

- 1) Dalam perannya sebagai pendidik, kepala sekolah bertugas membimbing guru, tenaga kependidikan, peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran.
- 2) Dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah bertugas menyusun program, menyusun pengorganisasian sekolah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya sekolah dan mengendalikan kegiatan.
- 3) Sebagai administrasi kepala sekolah bertugas mengelola administrasi, KBM dan BK, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, persuratan dan urusan rumah tangga sekolah.
- 4) Sebagai supervisor kepala sekolah bertugas menyusun program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasil supervisi.
- 5) Sebagai pemimpin kepala sekolah bertugas menyusun dan mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, mengambil keputusan, dan melakukan komunikasi.
- 6) Sebagai pembaru kepala sekolah bertugas mencari dan melakukan pembaharuan dalam berbagai aspek, mendorong guru, staf dan orang tua untuk memahami dan memberikan dukungan terhadap pembaruan yang ditawarkan.
- 7) Sebagai pembangkit minat (motivator) kepala sekolah bertugas menyihir lingkungan kerja, suasana kerja, membangun prinsip penghargaan dan hukuman (*reward dan punishment*) yang sistemik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM).

C. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*)

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Menurut Daryanto (2013), kepala sekolah sebagai pendidik bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran. Sementara Makawimbang (2012: 81) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) mempunyai tugas 7 aspek penting yaitu mengajar di kelas, membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberikan contoh mengajar dan tahu melaksanakan bimbingan yang baik. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus mampu membimbing guru, tenaga kependidikan, peserta didik,

mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh mengajar atau layanan BK.

Dengan demikian, sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu membimbing dan memberikan solusi kepada semua komponen yang ada di sekolah, baik itu guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Agar semua itu dapat dilaksanakan, kepala sekolah juga harus mengembangkan kemampuannya terutama dalam IPTEK, sehingga mampu memberikan bimbingan dengan tepat.

1. Memberikan bimbingan kepada para guru

Tugas kepala sekolah didalam membimbing para guru meliputi menyusun program pengajaran dan BK, melaksanakan program pengajaran dan BK, mengevaluasi hasil belajar dan layanan BK, menganalisis hasil evaluasi belajar dan layanan BK, dan melaksanakan program pengayaan dan perbaikan.

Pembinaan dan pengembangan guru menurut UU Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen disebutkan sebagai berikut: Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Ulfatin & Teguh Triwiyanto, 2016: 145).

Dalam mengelola para guru, salah satu tugas penting yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesi dan sebagainya, maupun di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

2. Memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan

Tugas kepala sekolah didalam membimbing tenaga kependidikan meliputi penyusunan program kerja dan pembagian tugas TU, pesuruh, satpam, UKS, tukang, dan laboran. Para tenaga kependidikan tersebut dipantau dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Melalui pemantauan tersebut, mereka dievaluasi dan dikendalikan kinerjanya secara periodik.

3. Memberikan bimbingan kepada peserta didik

Tugas kepala sekolah didalam membimbing para peserta didik telah banyak diserap oleh guru bidang studi, guru BP, wali kelas, dan pembina OSIS. Tetapi tugas membimbing para peserta didik itu adalah tanggungjawab kepala sekolah. Pembinaan kepala sekolah yang lebih khusus terhadap peserta didik adalah memantau kegiatan ekstrakurikuler dan mengikuti lomba di luar sekolah.

4. Mengembangkan staf

Pengembangan staf pada hakikatnya merupakan suatu proses pelatihan dan lebih baik bila dipandang dari dua dimensi. Dimensi pertama sebagai bentuk program pelatihan dimana individu-individu dalam organisasi diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan agar siap menghadapi posisi di masa mendatang. Dimensi kedua adalah pelatihan yang bertujuan untuk menyiapkan individu agar dapat menangani tugas-tugas yang baru. Hal ini juga disepakati oleh Sharma dalam Wukir (2013: 70) yang mengemukakan bahwa pengembangan staf bertujuan sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan kinerja para individu pada posisi kerja saat ini.
- b) Untuk melengkapi potensi individu-individu dalam organisasi agar siap menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi.
- c) Poin pertama menunjukkan tujuan pengembangan pegawai yang mempertimbangkan kebutuhan saat ini, sementara poin kedua merupakan bentuk pertimbangan dan perencanaan jangka panjang.

Tugas kepala sekolah didalam mengembangkan staf dapat dijalankan melalui pendidikan dan pelatihan, pertemuan sejawat staf, seminar, diskusi, lokakarya, penyediaan bahan bacaan dan media elektronik. Selain itu, pengembangan staf bisa juga melalui pengusulan kenaikan jabatan melalui seleksi menjadi Kepala TU, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Lokasi Satpam/Pesuruh, dan sebagainya.

Kadarisman (2013: 38) dalam Ulfatin & Teguh Triwiyanto (2016: 142) menyebutkan bahwa pengembangan staf dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal, yaitu staf ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangannya secara informal, yaitu staf atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa usaha yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk dapat mengembangkan staf adalah dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan, pertemuan sejawat, penyediaan bahan bacaan, serta melalui pengusulan kenaikan jabatan.

5. Mengikuti perkembangan IPTEK

Tugas kepala sekolah didalam mengembangkan dirinya sendiri untuk mengikuti perkembangan IPTEK dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan, MKKS, seminar, lokakarya, diskusi, media elektronik, atau bahan bacaan lainnya. Sesungguhnya, bila staf lebih menguasai IPTEK dibandingkan dengan kepala sekolah, wibawa kepala sekolah itu akan turun, atau lebih jelek lagi kalau kepala sekolah itu dipermainkan oleh staf karena ketidaktahuannya tentang IPTEK.

6. Memberi contoh mengajar atau layanan BK

Tugas kepala sekolah dalam memberi layanan Bimbingan Konseling/Karier dapat dilakukan lewat program layanan BK langsung kepada peserta didik. Selain itu, bisa juga memberi bimbingan kepada peserta didik melalui guru BP. Artinya, guru BP harus diberdayakan dengan memberi saran, menggerakkan, memantau, dan memberikan *reward and punishment* atas apa yang dia kerjakan dalam 30 jam pelajaran per minggu.

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik merupakan hal yang sangat mulia. Dalam perannya sebagai pendidik, menurut Mulyasa (2011: 99) paling tidak ada empat hal yang perlu ditanamkan oleh seorang kepala sekolah, yakni:

- a. Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional.
- b. Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajakan baik-buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing.
- c. Pembinaan fisik, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlihat

secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.

- d. Pembinaan artistik, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran.

Hal yang paling penting dalam peran kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) adalah keteladanan. Keteladanan hendaklah ditampilkan oleh kepala sekolah melalui sikap, perbuatan dan perilaku, termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik.

Sebagai pendidik (*educator*), kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Menurut Mulyasa (2011: 100), dalam rangka meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik (*educator*), khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik, upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah antara lain:

- 1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran guna menambah wawasan para guru, serta memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

- 2) Menggerakkan tim evaluasi peserta didik untuk lebih giat bekerja, guna untuk memotivasi para peserta didik dan meningkatkan prestasinya.
- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) di SMK Negeri 1 Padang Panjang, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Membimbing guru. Kepala sekolah telah memberikan bimbingan kepada guru dengan maksimal, yaitu dalam rangka rapat-rapat tertentu. Minimal satu kali dalam sebulan kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan para guru, guna mendengarkan semua keluhan atau permasalahan dari para guru.
2. Membimbing tenaga kependidikan. Kepala sekolah telah mengupayakan memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan, yaitu kepala sekolah memberikan arahan kepada setiap tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Membimbing peserta didik. Kepala sekolah selalu berinteraksi serta berbaur dengan peserta didik. Kepala sekolah selalu memberikan arahan dan motivasi kepala peserta didik untuk berdisiplin dalam mengikuti aturan sekolah. Namun masih ada peserta didik yang merasa kurang puas atas bimbingan yang telah diberikan oleh kepala sekolah tersebut.
4. Mengembangkan staf. Kepala sekolah masih jarang melakukan pengembangan staf, kepala sekolah hanya memberikan pelatihan-pelatihan.

5. Mengikuti perkembangan IPTEK. Kepala sekolah telah mengikuti perkembangan IPTEK dengan baik, dan terus meningkatkan kemampuannya untuk mengikuti perkembangan IPTEK.
6. Memberikan contoh mengajar atau layanan BK. Kepala sekolah telah menyediakan layanan bimbingan konseling untuk memperlancar dan memberikan hal positif dalam proses perkembangan peserta didik.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilaksanakan, ada beberapa saran yang perlu disampaikan untuk peningkatan pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik agar lebih optimal dan sesuai dengan harapan warga sekolah dan pihak lainnya yang bersangkutan, sebagai berikut:

1. Kepala sekolah telah memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi kepada peserta didik, namun masih ada peserta didik yang merasa kurang puas atas bimbingan yang telah diberikan tersebut. Hendaknya kepala sekolah mengupayakan agar peserta didik dilibatkan secara aktif dan tepat, tidak hanya didalam proses belajar mengajar, melainkan juga didalam kegiatan sekolah.
2. Kepala sekolah masih jarang melakukan pengembangan staf, kepala sekolah hanya memberikan pelatihan-pelatihan. Upaya yang harus dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan mutu staf, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang sehingga dapat mendorong guru-

guru beserta staf sekolah lainnya untuk selalu mengembangkan potensinya dalam melaksanakan tugas.

3. Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan perannya sebagai pendidik, sehingga dapat menjadi contoh bagi kepala sekolah yang lain untuk lebih optimal. Perlu dilakukan langkah-langkah atau upaya lanjutan agar pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik menjadi lebih baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dalam rekrutmen kepala sekolah dilakukan secara selektif dari para guru yang memiliki kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran yang baik atau dari guru-guru berprestasi. Dalam hal ini, kepala sekolah berkewajiban untuk selalu membina dalam arti berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan lebih baik. Karena kepala sekolah berkaitan erat dengan keberhasilan suatu sekolah, yaitu pembinaan program pengajaran, sumber daya manusia, kesiswaan, sumber daya material dan pembinaan hubungan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat.
4. Untuk pengawas sekolah agar lebih memperhatikan kepala sekolah dalam melakukan perannya, sehingga kepala sekolah akan lebih mudah dalam melakukan perannya tersebut.
5. Untuk peneliti sebagai rujukan dan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunawan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0296 Tahun 1996 tentang Landasan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah.
- Kompri. 2017. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, Frelia Junia & Hanif Alkadri. 2018. "Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengelola Peserta Didik di SMK Negeri." *Bahana Manajemen Pendidikan* 7(2):69–76.
- Risaldy, Sabil & Meity H. Idris. 2015. *Implementasi Bimbingan & Konseling Pada Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Luxima.
- Satori, Djam'an & Aan Komariah. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*.