



## PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER BAGI TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI SUKARAJA KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Wahidin<sup>1</sup>, Sulistiyono<sup>2</sup>

<sup>1234</sup> Universitas PGRI Silampari, Indonesia

ARTICLE INFORMATION	A B S T R A C T
<p>Received: 29 September 2024            Revised: 2 November 2024            Available online: 23 Desember 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui usaha kepala sekolah sebagai manajer dan faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam kegiatan manajerial di SD Negeri Sukaraja Kabupaten Musi Rawas Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif diskriptif yang bertujuan untuk membuat diskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktafakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara. Semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data yang terdiri dari tahapan data reduksi data, penyajian data, dan verifikasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa: 1) Usaha kepala sekolah sebagai manajer di SD Negeri Sukaraja Kabupaten Musi Rawas Utara sudah dilaksanakan dengan baik adapun usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah diantaranya yaitu: (a). Kepala sekolah selalu melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penyusunan kurikulum dan perangkat pembelajaran, (b). Mendorong guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya dalam hal ini kepala sekolah menerapkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, (c) Meningkatkan skill dan profesionalisme guru dengan memberikan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pendidikan, (d) Meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan memberikan suasana belajar yang aman dan nyaman sehingga proses belajar mengajar menjadi kondusif, (e) Memberdayakan guru dan stafnya dengan memberikan izin kepada guru untuk melakukan studi lanjut maupun pengembangan profesi. 2). Faktor pendukung manajerial kepala sekolah faktor guru dan peran orang tua/wali murid, sedangkan faktor penghambat adalah faktor siswa, sarana dan prasarana, dan faktor ekonomi orang tua.</p>
<p>KEYWORDS</p> <p><i>Kepala Sekolah, Manajer, Tenaga Pendidik.</i></p>	
<p>CORRESPONDENCE</p> <p>E-mail: <a href="mailto:77hidin@gmail.com">77hidin@gmail.com</a></p>	

### INTRODUCTION

Pendidikan merupakan dasar pembangunan suatu bangsa. Banyak sorotan yang ditujukan kepadanya sesuai dengan arah dan laju perkembangan masyarakat, sehingga pendidikan dijadikan sebagai tumpuan bagi kemajuan semua aspek kehidupan. Tujuan pendidikan pada hakekatnya merupakan pengejawantahan dari berbagai aspek kehidupan suatu bangsa dalam bidang agama,



ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, hukum, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keamanan dan pertahanan (Arini & Sulistiyono, 2023:129). Dunia pendidikan sekarang ini dihadapkan dengan perkembangan kemajuan teknologi dan informasi, untuk mengatasi hal tersebut maka pendidikan perlu mengadakan perbaikan dan pengembangan menurut kebutuhannya.

Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan tentang pengertian pendidikan yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu sekolah merupakan lembaga pendidikan formal untuk menyelenggarakan pendidikan yang kegiatannya harus diorganisasikan dengan penuh perhatian dan dilaksanakan dengan penuh disiplin dan dapat dipertanggung jawabkan kepada semua kalangan yang terlibat di dalam pendidikan tersebut demi tercapainya suatu kemajuan pendidikan (Triyanti & Sulistiyono, 2023) Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 4 disebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam hal ini kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak pernah akan selesai selama peradaban manusia masih berjalan. Dari hari ke hari berbagai inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun masyarakat. Dari sisi pandangan makro, peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah.



Peran utama dalam menjalankan roda manajemen sekolah tersebut terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitasnya, dalam peran bersama atau masing-masing (Rahman. 2006:91).

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang disiplin, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambannya staf tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping etos kerja komunitas sekolah secara keseluruhan (Wahjosumidjo, 2005). Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan dalam implementasinya di lapangan. Kegagalan demi kegagalan antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahlian, dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan. Sementara lemahnya manajemen pendidikan, terbukti dari kemampuan sekolah dalam menciptakan lulusan berkualitas masih jauh dari harapan. Masih lemahnya manajemen pendidikan sampai dewasa ini perlu disikapi dengan ketekunan untuk mengoptimalkan pengelolaan lembaga pendidikan. Otonomi bidang pendidikan yang menetapkan pembagian kewenangan pengelolaan bidang pendidikan dan kebudayaan antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota adalah menuntut pengelolaan pendidikan secara lebih baik. Untuk itu diperlukan para manajer institusi pendidikan yang profesional, kredibel dan akuntabel dalam menjalankan program pendidikan nasional (Yogi & Pardjono, 2015).

Manajemen pendidikan adalah rangkaian suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien (Mulyasa, 2007:48). Karena itu seorang manajer pendidikan akan memperoleh suatu tindakan melalui pekerjaan orang lain dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari sistem organisasi pendidikan. Para manajer pendidikan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dan pekerjaan dari sejumlah orang yang terlibat dalam proses manajerial



pendidikan secara profesional. Untuk itu setiap pengelola pendidikan harus menyadari bahwa keterampilan manajerial sangat penting artinya dalam memajukan sekolah terutama meningkatkan produktivitas pendidikan (Puspitasari, 2015).

Peningkatan mutu pendidikan di lingkungan persekolahan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan (Intan & Kurwanto, 2015). Deskripsi ini bermakna bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya sekolah dalam menjalankan tugas kekepala sekolah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Baik atau buruk sebuah sekolah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pengelolanya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang sekolah.

Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain di sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya (Arifin, 2013:29). Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subyek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah mengenai Kompetensi Manajerial dengan kenyataan di lapangan, bahwa kepala sekolah belum mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dan pengelolaan peserta didik. Dari beberapa permasalahan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang apa saja usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam kegiatan manajerial. Sedangkan dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong



keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

## RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara *holistic* (utuh) (Suharsimi Arikunto, 2002:11). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif model interaktif, teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sedemikian rupa sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

## RESULTS AND DISCUSSION

### 1. Usaha Kepala Sekolah Sebagai Manajer Bagi Tenaga Pendidik

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan dalam pengelolaan sekolah kepada yayasan dan kepada masyarakat yang telah menyekolahkan anak-anaknya disekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan disekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan disekolahnya yang tentu akan berimbas pada kualitas kelulusan peserta didik. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas dan keahlian manajerial. Kepala Sekolah merupakan jabatan tertinggi disekolah yang berperan sebagai pemimpin Sekolah. Peran kepala sekolah sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena maju dan mundurnya lembaga pendidikan berada dibawah kepemimpinan kepala sekolah.



Untuk mengetahui gambaran secara umum tentang peran kepala sekolah sebagai manajer atau pemimpin di sekolah ada beberapa usaha yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah antara lain:

- a. Melalui kerjasama dengan guru-guru dalam penyusunan dan menetapkan kurikulum dan mempersiapkan perangkat pembelajaran yang akan digunakan oleh guru.

Terkait dengan penetapan kurikulu dan perangkat pembelajaran. Wawancara dilakukan dengan waka kurikulum terkait dengan penyusunan perangkat pembelajaran di sekolah. Kurikulum yang digunakan dalam pelajaran disekolah ini dibuat dan mengikuti kurikulum merdeka. Melibatkan guru secara aktif dalam proses penyusunan kurikulum dapat meningkatkan relevansi dan keterpaduan antara kebutuhan siswa, tuntutan kurikulum merdeka, serta perkembangan teknologi atau tren pendidikan terkini. Guru sebagai pelaksana utama memiliki wawasan praktis yang sangat berharga. Kerja sama ini memungkinkan kurikulum untuk disesuaikan dengan kebutuhan lokal, seperti potensi daerah atau kemampuan spesifik yang dibutuhkan di pasar kerja setempat. Hal ini membantu menciptakan lulusan yang lebih siap bersaing. Dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran (modul ajar, bahan ajar, dan media pembelajaran), kerja sama dapat memastikan bahwa perangkat tersebut tidak hanya memenuhi standar kurikulum, tetapi juga mendukung metode pengajaran yang lebih interaktif dan menarik.

- b. Mendorong semua guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya.

Peran kepala sekolah dalam tahap ini adalah memberikan semangat dan dorongan kepada guru-guru agar menjalankan tugasnya secara profesional beliau menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, adanya hadiah atau hukuman akan membuat semangat guru-guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya sebagai guru. Serta membuat guru lebih melakukan yang terbaik dalam mengajarnya bentuk-bentuk *reward* yang diberikan kepala sekolah terhadap guru-guru adalah berupa pujian, materi yang bermanfaat bagi guru-guru.

- c. Meningkatkan skill dan profesionalisme guru dalam memberikan dan mengikutsertakan guru dalam berbagai keterampilan serta pelatihan dan pendidikan.

Sebagai seorang manajer kepala sekolah juga mendorong guru-guru agar terus melakukan peningkatan dan perbaikan-perbaikan dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan disiplin kerja juga perbaikan metode dalam pembelajaran. Kepala sekolah juga memantau guru saat





mengajar dikelas serta melakukan penilaian kerja guru sehingga bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam pembelajaran. Ketika mengetahui kelemahan guru dalam mengajar kepala sekolah memberi masukan, nasihat-nasihat melalui WA (whatsapp). Kepala sekolah selalu mengawasi kegiatan pembelajaran. Tanpa disadari pula oleh guru dan siswa kalau bapak kepala sekolah sedang melakukan pengawasan. Serta setiap bapak kepala sekolah berkeliling pun guru-guru yang sedang mengajar tidak menyadari bahwa bapak kepala sekolah sedang mengawasi dan melakukan penilaian terhadap guru tersebut. Setiap enam bulan sekali pasti ada penilaian terhadap guru, entah dari presensi atau pun kegiatan pembelajaran. Ketika guru melakukan kesalahan dalam proses pembelajaran bapak kepala sekolah pasti melakukan teguran serta nasihat namun dilakukan tanpa sepengetahuan guru-guru yang lain.

d. Meningkatkan iklim kerja yang kondusif

Dalam melakukan tugasnya sebagai seorang manajer sebagaimana telah disebutkan beberapa kegiatan tersebut diatas, kepala sekolah juga melakukan peningkatan keterampilan guru-guru melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk mengetahui bentuk kegiatan apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan keterampilan, pendidikan dan pelatihan, salah satu program dalam meningkatkan keterampilan guru yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan. Bentuk-bentuk pelatihan yang telah diikuti guru-guru adalah berupa pelatihan yang diadakan didalam sekolah maupun dalam yayasan dan pelatihan diluar sekolah. Selain itu semua guru-guru disini diikutsertakan dalam pelatihan baik yang diselenggarakan disekolah maupun diluar sekolah.

e. Memberdayakan guru dan stafnya.

Untuk meningkatkan iklim kerja yang kondusif bagi guru dan warga sekolah lainnya, memelihara hubungan yang *continue dan* serasi dengan warga sekolah adalah sangat penting. Para guru dan karyawan akan bekerja secara professional apabila terdapat iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan dan kelengkapan sarana prasarana yang mencukupi. Untuk mewujudkan hal itu salah satu yang dilakukan kepala sekolah adalah melalui pendekatan kekeluargaan secara pribadi yaitu melalui pendekatan *face to face* dan dengan silaturahmi. Silaturahmi disini kepala sekolah berkunjung



kerumah guru-guru yang mengajar disekolah ini. Sehingga kepala sekolah memberikan rasa persaudaraan sehingga guru merasakan rasa nyaman dalam mengajar.

## 2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Kegiatan Manajerial

Seorang pemimpin sekolah tidak lepas dari kelebihan dan kekurangan. Hasil dari wawancara kami terhadap kepala sekolah maupun kepada guru. Hal ini dipandang perlu untuk mengetahui pendukung dan penghambat dalam kegiatan manajerial. Berikut faktor pendukung kepala sekolah dalam manajerial adalah:

### a. Faktor Guru

Dalam rangka mendukung terwujudnya suasana proses belajar mengajar yang berkualitas di sekolah diperlukan adanya guru yang profesional. Guru profesional seharusnya memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, kognitif, personality, dan sosial. Oleh karena itu, selain terampil mengajar, seorang guru juga harus memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik. Dari hasil dokumentasi dan observasi, guru-guru di SD Negeri Sukaraja setidaknya sudah memenuhi karakteristik menjadi guru profesional, karena melihat data yang diperoleh dilapangan tenaga pengajar di SD Negeri Sukaraja mayoritas lulusan sarjana sehingga persyaratan bagi calon guru yang mau mengajar di sekolah ini minimal lulusan strata satu (S1). Pernyataan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan wkwakil kurikulum bahwa karena dengan kreteria ini diharapkan hasil proses belajar mengajar memberikan suasana yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan bahwa “dikatakan guru professional seorang pendidik harus memiliki skill yang mapan, percaya diri, konsisten terhadap waktu dan kesempatan serta penampilan (*Personal Approach*).

### b. Faktor orang tua/wali murid

Kepedulian orang tua terhadap pendidikan anak merupakan upaya langsung untuk membantu anak termotivasi untuk belajar. Orang tua sebagai pendidik pertama dan utama anak-anaknya di lingkungan keluarga, memiliki nilai signifikan dalam hubungannya dengan proses pendidikan. Dorongan dan dukungan orang tua merupakan hal yang terpenting bagi anak-anak yang duduk di bangku sekolah. Semakin orang tua memahami dengan baik, dan mendukung anak-anaknya, maka makin membantu mereka termotivasi dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam belajar. Titipan orang tua kepada lembaga juga memotivasi terhadap





kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan minat bakat serta kreatifitas anak didik di sekolah.

Selain faktor pendukung di atas, berikut faktor yang menghambat kepala sekolah dalam kegiatan manajerial adalah sebagai berikut:

a. Faktor Siswa

Tingkat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap peserta didik menjadi arah kebijakan penentu tingkat keberhasilan kearah kualitas lulusan serta tujuan pembelajaran yang sudah menjadi visi dan misi lembaga. Sudah barang tentu kepemimpinan kepala sekolah sekaligus menjadi arah penentu keberhasilan sekolah memerlukan input siswa yang baik supaya proses dan out yang dihasilkan baik pula. Dilihat dari letak geografis anak didik berlatar belakang orang tua bekerja petani, di mana yang notabenenya berpendidikan rendah itupun kalau lulus pendidikan dasar. Dan dukungan dari orang tua sangat minim sekali untuk memberikan motivasi kepada anaknya untuk belajar, sehingga yang terjadi anak tersebut menjadi malas belajar dan menyebabkan anak itu membangkang terhadap orang tua. Hal inilah kepala sekolah kesulitan untuk menentukan arah kebijakan sekolah menuju hasil yang berkualitas.

b. Sarana dan prasarana

Untuk kelancaran suatu proses, sudah barang tentu aspek sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat vital dan harus ada. Demikian juga dalam upaya untuk menciptakan kondisi proses pembelajaran yang kondusif. Agar proses pembelajaran dapat terlaksana sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didukung oleh sarana-prasarana yang sesuai dengan kebutuhan. Tanpa hal tersebut, proses yang dilakukan pasti akan mengalami hambatan yang besar.

c. Faktor Ekonomi Orang Tua

Mengingat letak geografis penduduk di daerah ini yang cukup jauh dari kota serta penghasilan kebutuhan dan pekerjaan yang sangat minim sekali, ini merupakan kendala hal yang wajar bagi lembaga pendidikan dalam peningkatan kualitas siswa kaitanya dengan lulusan yang dihasilkan oleh sekolah. Begitu juga tanpa adanya dana yang mendukung terhadap peningkatan pendidikan guna untuk memenuhi kebutuhan siswa seperti, ruang belajar yang kondusif, fasilitas yang memadai dan sarana prasarana yang mencukupi.



## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: Usaha Kepala Sekolah Sebagai Manajer *Pertama*, usaha yang dilakukan sebagai manajer bagi tenaga pendidik yaitu Kepala sekolah selalu melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penyusunan kurikulum, dan perangkat pembelajaran *Kedua*, kepala sekolah selalu mendorong guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya dalam hal ini kepala sekolah menerapkan *reward* dan *punishment* atau memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi baik dalam hal akademis maupun non akademis baik berupa hadiah pujian maupun materi, dan memberikan hukuman bagi guru yang melakukan pelanggaran seperti jarang masuk sekolah dengan memberikan surat peringatan. *Ketiga*, kepala sekolah meningkatkan skill dan profesionalisme guru dengan memberikan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan maupun *Workshop Keempat*, kepala sekolah meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan memberikan suasana belajar yang aman dan nyaman sehingga proses belajar mengajar menjadi kondusif.

Faktor pendukung kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan manajerial terutama bersumber dari warga sekolah. *Pertama* yaitu kritik dan saran dari bapak ibu guru dan wali murid yang terbuka memberi masukan untuk SD Negeri Sukaraja Kabupaten Musi Rawas Utara. *Kedua*, adanya kerjasama yang baik antar warga sekolah sehingga di SD Negeri Sukaraja Kabupaten Musi Rawas Utara selalu berpartisipasi dan menyukseskan kegiatan sekolah. Selain itu, kerjasama yang baik ini didukung dengan adanya guru yang saling menghormati dan menyayangi sehingga tercipta suasana yang aman dan saling pengertian. *Ketiga*, Sumber Daya Manusia yang memadai. *Keempat*, program sekolah yang memadai, seperti jumat bersih, warung hidup, program bangunan sekolah, ekstrakurikuler, piket kelas membuat sekolah ini mampu menjadi sekolah yang sesuai dengan visi dan misi.

## REFERENCES

- Arifin, Z. (2013). *Evaluasi Pembelajaran: prinsip, teknik, prosedur*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Arini, W., & Sulistiyono, S. (2023). Analisis Kebutuhan LKPD Fisika Berbasis POE (Predict, Observe, Explain) Di SMP Sabilillah Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 17(1), 129-139.
- Intan D. C dan Kurwanto. (2015). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No. 2
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, N. (2015). *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta, Vol 1 No. .
- Rahman dkk. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Triyanti, M., & Sulistiyono, S. (2023). Pelatihan Dan Pendampingan Penulisan Karya Ilmiah Bagi Guru SMP Negeri Sumber Rejo Kecamatan Megang Sakti. *JURNAL CEMERLANG: Pengabdian pada Masyarakat*, 6(1), 71-80.
- Wahjosumidjo, (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yogi I. R & Pardjono. (2015). “*Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Cilawu Garut*”. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 3 No. 1.