

Persepsi Rangkap Jabatan Kepala Sekolah di SMPN Slahung

Setia Ningrum¹, Sulton Hidayah², Teo Rahmat Josh One³, Yuliana Ulinasika⁴, Yuyun Badriyah Wahyumi⁵, Nurul Malikhah⁶

^{1,2,3,4,5,6} Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia;

* setianingrum968@gmail.com; mantabjiwa456@gmail.com; rahmatteo82@gmail.com;
yulianaulinasika123@gmail.com; yuyunbadriyah81@gmail.com; nurul.malikhah1234@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/12/01; Revised: 2024/12/05; Accepted: 2024/12/20

Abstract

Dual position is a condition in which a person holds more than one position or position at the same time. The incident of dual office of school principal is an interesting issue to pay attention to, because school principals have a strategic role in managing and advancing the quality of education in the school they lead. This study aims to analyze the factors that cause dual positions, the challenges faced, the impacts caused, and the strategies carried out on the dual position event. The method used in this study is qualitative through interviews with resource persons, namely the principal of SMPN SLAHUNG. The results of the study show that the dual position of principal at SMPN SLAHUNG occurs because there is a vacancy in the position of the principal and the education office appoints the principal who has become the Acting Principal (PLT). The challenges faced are double workload, lack of attention from teachers in carrying out their duties, mental and physical fatigue. The impact is supervision that cannot be direct, time management in dividing tasks must be good, and meetings that cannot be face-to-face in one school. The strategy carried out is good time management, management with related staff in carrying out the duties of the principal who is concurrent, there is a control function in carrying out the duties of the principal and maintaining commitment.

Keywords

Dual Positions; Education Quality; Principal



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan pemegang peran utama untuk keberlangsungan sebuah lembaga maupun institusi pendidikan (Ardiansyah, Z., Julia, J., & Sunaengsih, C. 2023). Tingkat kualitas suatu instansi pendidikan bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menentukan arah dan kecepatan perkembangan sekolah (Meyer et al., 2020; Rukandi et al., 2023). Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas sekolah dapat melalui kepemimpinan kepala sekolah. Kepala

sekolah mempunyai tanggung jawab untuk mengatur dan memimpin koordinasi yang ada dalam sekolah agar tercapainya tujuan bersama.

Rangkap jabatan merupakan kondisi dimana seseorang memegang lebih dari satu posisi atau jabatan dalam waktu yang bersamaan (Pratiwi R S, 2019; Rahmanita et al., 2021). Dalam bidang pendidikan, peristiwa rangkap jabatan kepala sekolah menjadi isu yang cukup menarik dan penting untuk diperhatikan. Kepala sekolah mempunyai peranan strategis dalam mengelola dan memajukan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Namun, ada beberapa kasus, banyak kepala sekolah yang merangkap jabatan di lembaga lain, baik itu dalam organisasi pendidikan, pemerintah, maupun di masyarakat. Factor utama yang menjadi penyebab adanya kepala sekolah rangkap jabatan adalah kurangnya kepala sekolah di suatu wilayah tertentu sehingga pemerintah mengatasi permasalahan tersebut dengan memberikan tugas kepada kepala sekolah yang sudah ada untuk merangkap jabatan di sekolah lain. Hal tersebut dapat berdampak pada efektivitas pekerjaan kepala sekolah, karena kepala sekolah yang merangkap jabatan akan mendapatkan beban ganda dalam tugasnya.

Rangkap jabatan sebenarnya tidak diperbolehkan, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1997 tentang pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan rangkap pasal 2 ayat 1 berbunyi “pegawai negeri sipil dilarang menduduki jabatan rangkap”. Tetapi meskipun demikian masih terdapat beberapa kepala sekolah yang merangkap jabatan karena faktor kondisi (Tumangger, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri mengapa dan bagaimana penyebab terjadinya kepala sekolah dapat merangkap jabatan di dua sekolah sekaligus, serta menganalisis bagaimana pengaruh rangkap jabatan tersebut terhadap efektivitas kinerja kepala sekolah.order.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau (field research) karena dilaksanakan secara langsung dengan melakukan wawancara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Dengan adanya penelitian ini akan membantu peneliti untuk mencermati serta mendiskripsikan data data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Metode Deskriptif sendiri adalah suatu metode penelitian yang berupaya mendeskripsikan suatu data atau objek kajian atau keadaan objek kajian, menganalisis dan membandingkannya berdasarkan kenyataan yang ada saat ini, serta memberikan

solusi terhadap permasalahan, dan hasil yang diperoleh secara umum. penelitian deskriptif adalah kegiatan penelitian yang berupaya menggambarkan secara akurat, sistematis dan berdasarkan fakta (Natalia, dkk (2023)).

Penelitian ini dilaksanakan rumah kediaman bapak mistono kepala sekolah SMPN 1 Slahung dan SMPN 2 Slahung, yang terletak di Jl. Tengger, Kec. Slahung, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Persepsi Rangkap Jabatan Kepala Sekolah di SMPN 1 Slahung dan SMPN 2 Slahung. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu wawancara. Peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah , tepatnya pada hari jum’at setelah selesai shalat jum’at di kediaman Bapak Mistono pukul 12.45 sampai 13.10 WIB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Faktor Penyebab Rangkap Jabatan

Dari wawancara yang kami lakukan kepada bapak Mistono S.pd M.pd kemarin, beliau mengatakan bahwa faktor utama penyebab beliau harus merangkap dua jabatan sekaligus adalah karena terbenturnya kegiatan pemilihan sekolah yang baru dengan pesta demokrasi Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) dan menyebabkan pemilihan menjadi tertunda hingga akhirnya beliau ditunjuk Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo untuk menjadi kepala sekolah di Smp 1 dan Smp 2 Slahung. Beliau mengatakan bahwa sebenarnya sudah ada calon kandidat yang akan menjadi kepala sekolah di masing-masing sekolah namun karena terbenturnya jadwal tersebut akhirnya beliau terpaksa harus menjadi kepala sekolah di dua sekolah sekaligus.

Rangkap jabatan kepala sekolah sering terjadi akibat kekosongan posisi kepala sekolah di suatu institusi pendidikan. Kekosongan ini biasanya disebabkan oleh kepala sekolah sebelumnya yang pensiun, meninggal dunia, atau diberhentikan dari jabatannya. Ketika hal ini terjadi, sekolah sering kali mengalami kesulitan dalam melanjutkan operasionalnya, terutama karena posisi kepala sekolah merupakan peran yang sangat penting dalam manajemen sekolah. Kekosongan ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk mencari pengganti, namun ketersediaan kepala sekolah baru tidak selalu ada secara langsung. Dalam kasus tertentu, kekosongan ini terjadi secara mendadak, sehingga tidak ada waktu cukup bagi pihak berwenang untuk melakukan persiapan pengisian jabatan dengan baik.

Salah satu penyebab utama kekosongan jabatan kepala sekolah adalah lamanya proses administrasi dan pelantikan kepala sekolah baru. Pelantikan ini melibatkan koordinasi antara dinas pendidikan dan pemerintah daerah, yang sering kali memakan waktu lama. Jadwal pelantikan kepala sekolah sering kali tidak rutin atau teratur, sehingga menciptakan celah waktu di mana sekolah tidak memiliki kepala sekolah definitif. Misalnya, jika kepala sekolah pensiun pada awal tahun, tetapi jadwal pelantikan kepala sekolah baru dijadwalkan beberapa bulan kemudian, sekolah akan mengalami kekosongan kepemimpinan selama periode tersebut. Kekosongan ini memaksa pemerintah daerah untuk mengambil langkah darurat, seperti menunjuk kepala sekolah lain untuk merangkap jabatan sementara. (Ardiansyah, dkk. 2023)

Dalam situasi di mana kekosongan kepala sekolah terjadi, dinas pendidikan atau pemerintah daerah sering kali menunjuk kepala sekolah yang sudah ada sebagai pelaksana tugas (PLT). Penunjukan ini dilakukan untuk memastikan bahwa operasional sekolah tetap berjalan dengan baik dan tidak terganggu meskipun jabatan kepala sekolah belum terisi secara permanen. Kebijakan ini biasanya dilakukan sebagai solusi sementara sambil menunggu proses pelantikan kepala sekolah baru. Namun, langkah ini juga menambah beban kerja kepala sekolah yang ditunjuk, karena mereka harus membagi waktu dan perhatian antara dua sekolah yang berbeda. Kebijakan ini meskipun efektif dalam jangka pendek, sering kali mengabaikan dampak jangka panjang terhadap efektivitas manajemen dan kesejahteraan kepala sekolah yang bersangkutan.

Dalam situasi di mana kekosongan kepala sekolah terjadi, dinas pendidikan atau pemerintah daerah sering kali menunjuk kepala sekolah yang sudah ada sebagai pelaksana tugas (PLT). Penunjukan ini dilakukan untuk memastikan bahwa operasional sekolah tetap berjalan dengan baik dan tidak terganggu meskipun jabatan kepala sekolah belum terisi secara permanen. Kebijakan ini biasanya dilakukan sebagai solusi sementara sambil menunggu proses pelantikan kepala sekolah baru. Namun, langkah ini juga menambah beban kerja kepala sekolah yang ditunjuk, karena mereka harus membagi waktu dan perhatian antara dua sekolah yang berbeda. Kebijakan ini meskipun efektif dalam jangka pendek, sering kali mengabaikan dampak jangka panjang terhadap efektivitas manajemen dan kesejahteraan kepala sekolah yang bersangkutan.

b. Tantangan Yang Dihadapi dalam Rangkap Jabatan

Menurut bapak Mistono S.pd M.pd sendiri memberitahukan bahwa dalam manajemen waktu beliau dalam menjalankan tugasnya bapak Mistono sendiri tidak ada masalah yang begitu berarti. Namun, karena beliau harus pindah-pindah sekolah setiap waktu mungkin ada beberapa guru yang jika tidak diawasi akan menjadi kurang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dari pernyataan beliau menunjukkan bahwa dalam suatu rangkap jabatan hal yang sangat menjadi perhatian adalah bagaimana pengawasan untuk para guru yang ada di masing-masing sekolah bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya agar kegiatan pembelajaran di sekolah berjalan efektif. Menurut Ardiansyah, dkk. (2023) terdapat beberapa tantangan yang bisa terjadi jika seseorang melakukan rangkap jabatan kepala sekolah. Kepala sekolah pada saat merangkap jabatan yang pasti harus mengerjakan tugas di dua sekolah sehingga membuat beban kerjanya menjadi ganda. Kepala sekolah juga bisa mengalami kelelahan secara fisik dan mental karena harus bolak-balik dua sekolah sekaligus. Proses manajemen juga bisa terhambat karena banyak waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas lebih panjang. Sekolah biasanya tidak bisa mengimprovisasi dan berkembang karena memilih melanjutkan program sebelumnya. Meskipun kepala sekolah yang merangkap jabatan tugasnya mulia tidak ada regulasi dan dukungan yang intensif dari pemerintah sehingga kepala sekolah menjadi tidak terlalu bersemangat mengerjakan kewajibannya.

Nurmalasi, dkk. (2019) juga menambahkan bahwa kehilangan fokus adalah salah satu tantangan utama ketika kepala sekolah harus memimpin dua sekolah sekaligus. Dalam perannya sebagai manajer pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengatur berbagai aspek, seperti pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan kurikulum, pengelolaan keuangan, serta evaluasi program. Namun, ketika mereka merangkap jabatan, fokus mereka sering kali terpecah karena perhatian harus diberikan kepada dua institusi yang berbeda dengan kebutuhan yang unik. Kehilangan fokus ini dapat berdampak langsung pada kualitas manajemen sekolah. Misalnya, kepala sekolah mungkin tidak dapat sepenuhnya memantau implementasi kurikulum di salah satu sekolah, yang berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaannya. Selain itu, beberapa keputusan strategis yang membutuhkan perhatian penuh kepala sekolah mungkin tertunda atau diambil tanpa analisis mendalam karena keterbatasan waktu. Di sisi lain, setiap sekolah memiliki masalah dan tantangan tersendiri

yang memerlukan solusi yang spesifik. Kepala sekolah yang merangkap jabatan sering kali kesulitan untuk memberikan solusi yang komprehensif untuk kedua sekolah. Sebagai contoh, jika salah satu sekolah menghadapi masalah disiplin siswa, sementara sekolah lainnya memerlukan perhatian terhadap peningkatan sarana dan prasarana, kepala sekolah harus membagi waktu dan perhatian mereka untuk menangani kedua masalah tersebut. Hal ini sering kali membuat salah satu sekolah merasa kurang diperhatikan. Kehilangan fokus ini juga dapat berdampak pada komunikasi antara kepala sekolah dengan para guru dan staf. Kepala sekolah mungkin tidak selalu hadir untuk memberikan arahan atau menerima laporan langsung dari staf di kedua sekolah. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kejelasan dalam pelaksanaan program kerja atau bahkan memunculkan kesalahpahaman di antara tim kerja. Untuk mengatasi masalah kehilangan fokus, diperlukan kebijakan yang lebih baik dalam mendukung kepala sekolah yang merangkap jabatan. Salah satunya adalah dengan menyediakan wakil kepala sekolah atau tim pendukung yang kompeten untuk membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugas mereka di kedua sekolah. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat lebih fokus pada pengambilan keputusan strategis tanpa terlalu terbebani oleh tugas-tugas operasional. Namun, meskipun dukungan semacam ini dapat membantu, rangkap jabatan tetap berisiko menurunkan kualitas manajemen sekolah jika tidak ditangani dengan serius.

c. Dampak Rangkap Jabatan Kepala Sekolah di SMPN Slahung

Sekolah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan merupakan sebuah sistem yang memiliki perangkat dan elemen yang saling terkait satu sama lain. Secara internal, sekolah memiliki perangkat kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana. Sedangkan secara eksternal sekolah berhubungan dengan lembaga-lembaga lain baik secara vertikal maupun horizontal yang sama-sama bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang berhubungan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder) sehingga sekolah lebih banyak mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapinya. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan diperlukan untuk mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan yang dikelolanya, karena seluruh pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah dilaksanakan, terlaksana atau tidaknya atau tercapai tidaknya tujuan pendidikan di sekolah, sangat tergantung pada kecakapan dan keberanian kepala sekolah sebagai pemimpin. Kualitas kepemimpinan sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan suatu lembaga pendidikan Islam, beberapa alasan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah didasarkan pada: 1). mampu mengelola atau mengorganisasikan lembaga yang dipimpinnya, yang berkaitan dengan perencanaan (planning) pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling); 2). mampu mengatasi perubahan; 3). mampu memperbaiki kekurangan dan kelemahan; dan 4). mampu membawa lembaga pada tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi.

Terkait dengan hal tersebut, Pidarta (1998) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah agar berhasil dalam kepemimpinannya. Pertama, keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. Untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. Kedua, keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan bekerja sama, memotivasi, dan memimpin. Ketiga, keterampilan teknis, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki sistem manajemen tersendiri sendiri, yaitu sistem manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah dan jajarannya. Dan sebagai salah satu fungsi manajemen adalah controlling (pengawasan) yang merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi, controlling berupaya untuk memastikan bahwa rencana yang telah rencana yang telah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Pengawasan sebagai salah satu upaya agar setiap kegiatan berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan yang lebih penting lagi tidak terjadi penyimpangan dari perencanaan yang telah penting agar tidak terjadi penyimpangan dari perencanaan yang telah ditetapkan. Untuk dapat melaksanakan pengawasan dengan baik, maka konsep perencanaan harus ada dan jelas. Tanpa perencanaan sulit untuk mengetahui adanya penyimpangan dan tanpa pengetahuan tentang penyimpangan maka fungsi-fungsi pengawasan akan menjadi sangat kabur. Persepsi rangkap jabatan kepala sekolah menjadi salah satu problem yang dihadapi oleh salah satu kepala

sekolah di SMPN Slahung yaitu Bapak Mistono yang tentunya menimbulkan banyak dampak. Bapak Mistono mengatakan dalam wawancara sebagai berikut:

“Tergantung dari personnya kalau saya pribadi insyaallah bisa memajemen waktu karena juga pr karena saya tidak hanya sekali mbak, saya beberapa kali PLT atau rangkap jabatan kepala sekolah ini. Bisa memajemen waktu kalau hubungan itu kalau memang saya tidak bisa rapat tatap muka disore hari setelah pulang sekolah atau rapat dimalam hari itu bisa melalui zoom meeting. Tapi kalau saya bisa mengkondisikan setengah hari di SMPN 1 maka setelah dzuhur saya bisa rapat di SMPN 2, begitupun sebaliknya. Saya selalu melakukan evaluasi mbak seminggu sekali saya mengadakan rapat dengan waka melakukan evaluasi atau asesmen kendala apa yang muncul dalam melaksanakan tugas tersebut dan untuk minggu berikutnya apa yang akan dilakukan bapak ibu guru dari semua elemen disekolah program-program yang ada.”

d. Strategi Kepala Sekolah dalam Memanajemen Rangkap Jabatan Kepala Sekolah di SMPN Slahung

Dalam menjalankan tugas rangkap jabatan kepala sekolah terdapat beberapa staretgi yang diterapkan Bapak Mistono sebagai berikut: pertama, manajeman waktu yang baik. Sedangkan manajemen waktu didefinisikan sebagai perencanaan, proses atau tindakan yang telah ditentukan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang efektif, efisien dan produktif sumber daya secara efektif, efisien dan produktif. Lebih lanjut dikatakan bahwa manajemen waktu di dalamnya berupa pengelolaan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan produktivitas terhadap waktu (Abdillah et al., 2017). Manajemen waktu juga diartikan sebagai suatu proses untuk mengatur dan mengelola waktu (Abdillah et al.). Manajemen waktu juga didefinisikan dengan proses pencatatan dan pengendalian waktu yang dihabiskan oleh staf (Sitanggang et al. 2020). Bapak Mistono mengatakan dalam wawancara sebagai berikut:

“Dalam masalah menajemen waktu saya sudah terbiasa dengan manajemen waktu yang saya planingkan yang saya rencanakan. Sesuai dengan yang saya lakukan hanya mungkin didalam menjalankannya terdapat tantangan.”

“Manajemen waktu yang jelas mulai jam setengah tujuh masuk ke SMPN 1 ketika habis dzuhur saya ke SMPN 2 sebaliknya jika tidak terjadi kres atau suatu kegiatan yang memang harus saya lakukan didalam kedinasan. Saya membagi waktu seperti itu setengah hari di SMPN 1 setengah hari di SMPN 2 begitu sebaliknya”.

Kedua, manajemen dengan staff terkait dalam menjalankan tugas kepala sekolah yang rangkap. Kepala Sekolah adalah motor penggerak, menentukan arah kebijakan sekolah, menentukan bagaimana tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara umum dapat diwujudkan, dan pada akhirnya kualitas pendidikan akan terwujud. Tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara umum dapat terwujud, dan pada akhirnya mutu pendidikan akan terwujud. Kepemimpinan kepala sekolah yang diharapkan adalah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam arti dapat mengembangkan kepemimpinannya yang berorientasi pada manajemen berbasis sekolah. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui kepemimpinannya, yaitu (a) memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik; (b) menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan yang ditetapkan dan tidak mengulur-ulur waktu; (c) menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan masyarakat secara aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan tujuan sekolah; (d) menerapkan prinsip efektivitas, efisiensi, keadilan, responsibilitas, dan akuntabilitas; dan (e) bekerja sama dengan tim manajemen dan melibatkan seluruh komponen sekolah termasuk peserta didik. Bapak Mistono mengatakan dalam wawancara sebagai berikut:

“Saya disekolahkan juga ada wakil kepala sekolah mbk, saya penekanan pada wakil kepala sekolah dan warga sekolah ketika ada permasalahan yang muncul segera dikoordinasikan baik melalui whatsapp atau bertemu langsung di sekolah. Jika muncul permasalahan di SMPN 2 segera merapat ke SMPN 1 begitupun sebaliknya jika muncul permasalahan di SMPN 1 segera merapat ke SMPN 1 jadi segera diselesaikan untuk mengantisipasi permasalahan yang muncul berikutnya jika ditunda-tunda besok-besok akan menunda dan permasalahan tidak akan selesai seperti itu”.

“Wakil kepala sekolah dan staff sangat berperan mbk sangat terasa sekali ketika pelatihan seperti ini. Peran dari wakil kepala sekolah atau staff yang ada itu memang harus proaktif dan menjalankan sesuai

dengan tupoksinya, jadi harus berprinsip ada kepala sekolah atau tidak ketika dia kerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Bukan karena takut dengan kepala sekolah tetapi memang sesuai dengan tugasnya masing-masing seperti itu. Harus dioptimalkan pada semua waka baik waka di SMPN 1 atau di SMPN 2 semua dioptimalkan sesuai dengan tupoksinya, makanya harus sesuai dengan masing-masing bidang mampu menjalankan tugas sesuai tupoksinya.

Ketiga, terdapatnya fungsi kontrol didalam menjalankan tugas kepala sekolah. Kontrol kualitas dalam manajemen mutu adalah sistem kegiatan teknis rutin yang dirancang untuk mengukur dan menilai kualitas produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan. Pengendalian diperlukan dalam manajemen mutu untuk memastikan bahwa kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan harapan pelanggan. Tugas-tugas pengendalian kualitas dapat dilakukan dengan cara mengukur perbedaan seperti perencanaan, desain, menggunakan prosedur atau peralatan yang tepat, inspeksi, dan mengambil tindakan korektif terhadap penyimpangan tersebut. Mengambil tindakan korektif terhadap penyimpangan tersebut, termasuk dalam hal produk, jasa, atau proses, output, dan faktor lainnya dalam hal produk, jasa, atau proses, keluaran, dan standar yang bersifat fisik. Oleh karena itu, pengendalian mutu merupakan upaya untuk menjaga agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal ini seperti yang dikemukakan oleh Amitava Mitra "quality control may generally be defined as a system that is used to maintain a desired level of quality in a product or service". Tzvetelin Gueorguiev (2006) menyatakan Quality control – processes are monitored to ensure that all quality requirements are being met and performance problems are solved". Bapak Mistono mengatakan dalam wawancara sebagai berikut:

"Saya kan punya fungsi kontrol, contoh dibidang kurikulum ada pembelajaran ketika saya menelepon waka SMPN 2 adakah problem makanya harus dibangun kepercayaan kepada semua elemen yang ada disekolah termasuk waka itu jadi fungsi kontrol. Ada program kesiswaan ekstranya berjalan gak, sekarangkan dimudahkan komunikasi yang lebih efektif melalui whatsapp dengan telpon itukan bisa dikontrol. Jadi fungsi kontrol dari seorang manajer kepala sekolah

sangat perlu dalam posisi dimanapun mereka berada seperti ini nggeh saya pembekalan untuk fasilitator saya juga memantau pagi memantau siang saya pulang karena terbentur mulai jam 07.15 sampai jam 17.00 kadang sampai 17.30, saya selalu mengontrol dengan waka-waka sesuai tupoksinya adakah permasalahan, sudah berjalan sesuai dengan masing-masing seperti itu”.

Keempat, komitmen harus tetap terjaga. Komitmen adalah semangat atau jiwa yang mendasari pencapaian suatu tujuan. Jika kata tersebut tidak dijiwai, maka maknanya menjadi tipis dan ringan seakan-akan tidak mengandung konsekuensi apapun. Komitmen jika dijiwai dalam hati para pelakunya akan mengandung tanggung jawab yang besar untuk merealisasikannya. Demikian juga komitmen untuk menjadi seorang pendidik, mengandung konsekuensi yang tidak kecil terhadap setiap perlakuannya, baik terhadap lembaga sekolah, peserta didik, masyarakat luas maupun sebagai pribadi pendidik. Bapak Mistono mengatakan dalam wawancara sebagai berikut:

“Insyallah tetap terjaga karena kita harus bekerja sama dengan seluruh warga sekolah kita tidak hanya mementingkan kebutuhan pribadi insyallah tetap berjalan baik untuk menjaga kualitas didalam kegiatan akademik maupun non akademik dan kualitas sekolah tersebut dibutuhkan dimasyarakat. Sekolah membangun branding merupakan strategi sekolah membuat terobosan-terobosan untuk mengadopsi kebutuhan orang tua agar mantap menyekolahkan anaknya”.

Menurut Zulkifli (2014), seorang kepala sekolah profesional harus memiliki pemahaman yang luas tentang kemampuannya sebagai manajer dan kinerjanya dalam konteks memimpin sebuah sekolah untuk dapat memiliki warna budaya yang sesuai dengan perkembangan komunitas. Tambahan, Zulkifli mengusulkan bahwa guru harus Mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas tentang depan serta memahami apa yang harus dilakukan dan memahami bagaimana akan ditempuh. 1) Memiliki kemampuan untuk koordinasi dan koordinasi sumber daya bermanfaat dalam mencapai dan memenuhi tujuan, serta kebutuhan pendidikan; 2) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat, tepat, dan akurat cekat; 3) Memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya untuk mencapai dan mempromosikan subordinasinya dalam melakukan atau mencapai tujuan pendidikan; 4) Bertoleransi.

Sudrajat (2008), seorang guru di Indonesia, menyebutkan tiga belas faktor

penting yang berkontribusi pada keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Faktor-faktor ini diidentifikasi oleh Southern Regional Education Board (SREB) sebagai berikut: 1) Menciptakan tujuan yang berpusat pada upaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa; 2) Menempatkan ekspektasi yang tinggi pada semua siswa tentang apa yang mereka pelajari dalam bahan pelajaran; 3) Menghargai dan mendorong penggunaan praktik pembelajaran yang baik; 4) Memahami bagaimana memimpin organisasi sekolah; 5) Memanfaatkan data untuk memprakarsai upaya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dan praktik pendidikan; 6) Menjaga agar setiap orang dapat fokus pada prestasi belajar siswa; 7) Menjadikan orang tua sebagai mitra dan bekerja sama untuk kepentingan siswa; 8) Memahami proses perubahan dan mengelolanya; 9) Memanfaatkan dan mengelola waktu dengan orang dewasa dalam belajar; 10) Memanfaatkan dan mengelola waktu dengan cara yang kreatif; 11) Memperoleh dan memanfaatkan berbagai sumber daya dengan bijak; 12) Mencari dan mendapatkan dukungan dari berbagai pihak; 13) Bekerja sama dengan rekan sejawat secara terus menerus.

Sementara itu menurut Solihin (2014), seorang kepala sekolah inspiratif harus memiliki tujuh kualitas: 1) Berakhlak mulia; 2) Cerdas; 3) Memiliki pandangan ke depan; 4) Memiliki jiwa kreatif; 5) Tegas dan disiplin; 6) Humanis; 7) Integritas.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pendekatan untuk menjadi kepala sekolah profesional adalah: 1). Taat pada peraturan. Dengan kata lain, aktivitas kreatif selalu diatur oleh undang-undang nasional, lokal, dan sekolah. 2) Menghabiskan waktu. Dengan kata lain, menjadi orang yang dapat menghabiskan banyak waktu untuk sekolahnya, berinteraksi, berkolaborasi, dan bekerja sama dengan guru, siswa, dan warga sekolah lainnya untuk melakukan hal-hal yang baik untuk kemajuan sekolahnya; 3). Peduli dan responsif. Dengan kata lain, dapat membantu guru dalam menafsirkan konsep besar dari pernyataan visi dan misi dalam praktik pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar sehari-hari. Guru kreatif, tetapi bukan karena mereka manusia kreatif; itu karena kepala sekolah yang siap membantu jika ada masalah atau salah. Selain itu, kepala sekolah sangat perhatian terhadap siswa dan langsung menanggapi masalah mereka. Kepala sekolah menunjukkan perhatian dan respons cepat terhadap masalah yang dihadapi siswa lainnya; 4). Pemanfaatan Teknologi Informasi: Ini berarti memfasilitasi akses internet murah dan mudah di sekolah. Fasilitas ini dapat digunakan untuk berbagai tujuan sekolah, seperti mengatur dan mengubah jadwal, staf, anggaran, dan struktur lain yang ada secara efektif, nyata, produktif, dan strategis. Selain itu, termasuk melakukan aktivitas dan proyek yang berbasis digital, sehingga masyarakat

dapat dengan cepat mendapatkan informasi tentang sekolah; 5) Bantuan Akademik, yakni menyediakan jalur akademik yang membantu siswa mencapai kesuksesan berdasarkan minat, kemampuan, dan bakat khusus mereka. Baik menghubungkan inisiatif dan kemitraan kejuruan dan profesional, serta magang, yang akan membantu menjadikan institusi pendidikan menjadi inovatif, kreatif, dan berdaya saing; 6). Inovatif. Menumbuhkan dan mengembangkan inovasi dengan sukses serta mengantisipasi masalah yang mungkin muncul secara tiba-tiba saat mengubah sesuatu untuk kebaikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi rangkap jabatan kepala sekolah di SMPN 1 Slahung dan SMPN 2 slahung, Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama penyebab beliau bapak mistono S.pd M.pd harus merangkap dua jabatan sekaligus adalah karena terbenturnya kegiatan pemilihan sekolah yang baru dengan pesta demokrasi Pemilihan Kepala Daerah. Selain itu Salah satu penyebab utama kekosongan jabatan kepala sekolah adalah lamanya proses administrasi dan pelantikan kepala sekolah baru. Menurut bapak Mistono S.pd M.pd sendiri memberitahukan bahwa dalam manajemen waktu beliau dalam menjalankan sendiri tidak ada masalah yang begitu berarti. Dampak dari rangkap jabatan tergantung persolannya sendiri, menurut bapak Mistono S.pd M.pd pribadi insyaallah bisa memamanajemen waktu karena juga pr karena saya tidak hanya sekali , tetapi sudah beberapa kali PLT atau rangkap jabatan kepala sekolah. Dalam menjalankan tugas rangkap jabatan kepala sekolah terdapat beberapa staretgi yang diterapkan Bapak Mistono sebagai berikut: pertama, manajemen waktu yang baik. Sedangkan manajemen waktu didefinisikan sebagai perencanaan, proses atau tindakan yang telah ditentukan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang efektif, efisien dan produktif sumber daya secara efektif, efisien dan produktif. Beliau sudah mempunyai fungsi kontrol di bidang kurikulum, kerja sama dengan seluruh warga sekolah kita tidak hanya mementingkan kebutuhan pribadi insyaallah tetap berjalan baik untuk menjaga kualitas didalam kegiatan akademik maupun non akademik dan kualitas sekolah tersebut dibutuhkan dimasyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, Z., Julia, J., & Sunaengsih, C (2023). Rangkap Jabatan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Sekolah Dasar: Studi Kasus Di Kota Cirebon.

- Jurnal Elementari edukasia, 6(2), 490-505.
- Bafadal, I. (2003). Manajemen peningkatan mutu sekolah dasar: Dari sentralisasi menuju desentralisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 14(2), 113-918.
- Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu*.
- Meyer, F., Bendikson, L., & Le Fevre, D. M. (2020). Leading school improvement through goalsetting: Evidence from New Zealand schools. *Educational Management Administration and Leadership*.
- Mitra, A. (2016). *Fundamentals of quality control and improvement*. John Wiley & Sons.
- Miyono, N. (2013). Komitmen Menjadi Kepala Sekolah Berkualitas Melalui Otoritas Profesional Dan Moral. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Mulyono ; Aziz Safa. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan / Mulyono; Editor, Aziz Safa .2014*
- Nurmalasari, I., Prayoga, A., & Irawan, I. (2019). Staffing dan Fenomena Rangkap Jabatan di Sekolah Islam. *Madrasa*, 2(1), 14-22.
- Pratiwi, R. S. (2019). Legalitas Rangkap Jabatan Direksi Dan Dewan Komisaris Pada Badan Usaha Milik Negara Yang Berbentuk Perseroan Terbatas. *Lex Renaissance*, 4(2), 266-284.
- Rahmanita, U., Lestari, V. A., & Akbarjono, A. (2021). Gambaran isu dan kebijakan lembaga PAUD di TK Negeri Tapus Kabupaten Lebong. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 6(2), 120-130.
- Rengkuan, N. H., Liando, D. M., & Monintja, D. K. (2023). Efektifitas Kinerja Pemerintah Dalam Progam Reaksi Respon Realief Daerah (R3D) Di Kabupaten Minahasa. *GOVERNANCE*, 3(1).
- Rukandi, R., Santosa, C. A. H. F., & Purwanto, A. J. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.
- Sudrajat, A. (2013). Faktor untuk Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif.
- Tumangger, L. D. U., Tambunan, A. M., & Manullang, E. J. B. (2024). Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah Rangkap Jabatan pada SMTK Yayasan GKPPD Pakpak Kirana Tahun 2023. *Jurnal Pendidikan dan Media Pembelajaran*, 3(1), 1-6.
- UNM, T. P. M. P. (2003). *Manajemen Pendidikan: Analisis Substantif Dan Aplikasinya Dalam Institusi Pendidikan*. Malang: UNM.

Zulkifli, Z. (2014). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SMA Negeri 1 Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2).