



PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI *EDUCATOR* DAN *MANAGER* DI TKIT QURRATA 'AYUN BENGKULU SELATAN

¹Zalna Fitri (SMP Negeri 5 Bengkulu Selatan)

²e-mail : fitrizalna1984@gmail.com

Abstrak - Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai edukator dan di TKIT Qurrata 'Ayun Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan subjek penelitian Kepala TKIT Qurrata 'Ayun Bengkulu Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis data, dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Kesimpulannya adalah Kepala TKIT Qurrata 'Ayun telah menjalankan perannya sebagai edukator, manager, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Kata Kunci: peran kepala sekolah, edukator, manager

Abstract - The general objective of the study was to determine the role of the principal as educator and manager in TKIT Qurrata 'Ayun Bengkulu Selatan. This study used a qualitative descriptive method with the research subjects of the headmaster of TKIT Qurrata 'Ayun Bengkulu Selatan. The data collection techniques used were observation, interview and documentation. The data obtained were analyzed using data analysis techniques, by performing data reduction, data presentation and verification. The conclusion is that the principal of TKIT Qurrata 'Ayun has carried out his role as educator and manager.

Keyword: the role of the principal, educator, manager

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila semua komponen pendidikan memenuhi persyaratan. Dari beberapa komponen pendidikan, yang paling berperan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah yang profesional akan mampu menjawab tantangan perubahan jaman yang semakin cepat. Dimasa mendatang permasalahan pendidikan semakin kompleks, sehingga menuntut kepala sekolah untuk selalu melakukan berbagai upaya dalam

meningkatkan kompetensi seluruh komponen sekolah.

Kepala sekolah profesional adalah kepala sekolah yang mampu menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan peraturan tersebut di atas, sehingga mampu menjalankan perannya dalam mengelola dan mengembangkan sekolah secara komprehensif (menyeluruh). Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai peran sangat penting dan strategis dalam mewujudkan visi,



misi dan tujuan sekolah. Peran kepala sekolah profesional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan kualitas pendidikan, sehingga dapat menghasilkan output dan outcome yang diharapkan masyarakat.

Ketercapaian kualitas pendidikan sekolah yang sesuai dengan 8 standar pendidikan yang telah ditetapkan, sangat bergantung pada peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah profesional akan selalu memberi motivasi seluruh komponen sekolah untuk meningkatkan kompetensinya sehingga kompetensi warga sekolah dapat meningkat dan berkembang baik. Kepala sekolah dan guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik untuk memiliki keterampilan dan wawasan luas terhadap pendidikan. (Rosyadi dan Pardjono,2015), (Mulyana,2014)

Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas pendidikan di sekolah jika dilihat dari rendahnya kinerja Kepala sekolah. Berdasarkan pengalaman empiric menunjukkan bahwa rata-rata kepala sekolah kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan pendidikan sempit. Fenomena ini disebabkan karena faktor proses penyaringan kurang memenuhi kompetensi, kurang prosedural, kurang transparan, banyak nuansa/muatan, tidak kompetitif serta faktor-faktor internal dan eksternal kepala sekolah dapat menjadi penghambat tumbuh kembangnya menjadi kepala sekolah yang profesional. Rendahnya profesionalitas berdampak rendahnya produktivitas kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itulah perlu diadakan penelitian mengenai peran kepala sekolah.

Peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai peran kepala sekolah di Taman

Kanak-kanak Islam Terpadu (TKIT) Qurrata “Ayun karena ada beberapa hal yang ingin diketahui. Dimana sekolah ini merupakan satu-satunya sekolah usia dini swasta di daerah kabupaten Bengkulu Selatan yang memiliki peserta didik yang banyak dan kualitasnya diakui. Di sisi lain kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya mampu menggerakkan para guru, murid dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan kompetensinya sehingga hasil prestasi akademik dan non akademik sangat menonjol. Kepala sekolah memiliki komitmen dan motivasi maju yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah di TKIT Qurrata ‘Ayun. Maka peneliti memilih judul “Peran Kepala Sekolah sebagai edukator dan manager di TKIT Qurrata ‘Ayun Bengkulu Selatan.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang mendeskripsikan kondisi subjek penelitian pada saat penelitian dilaksanakan. Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian adalah TKIT Qurrata ‘Ayun Bengkulu Selatan. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 15 – 25 Juni 2020. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru TKIT Qurrata ‘Ayun Bengkulu Selatan. Kesemua subjek ini diharapkan sebagai informasi bagi keperluan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi dan bahan-bahan lain, akan dianalisis dengan teknik analisa kualitatif, yaitu: reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.



HASIL PENELITIAN

1. Peran Kepala Sekolah sebagai Educator

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah, didapatkan informasi bahwa kepala TKIT Qurrata 'Ayun memahami perannya sebagai edukator meliputi yang melaksanakan program pembelajaran, memberikan bimbingan kepada guru, memberikan bimbingan kepada karyawan, memberikan bimbingan kepada peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan iptek, dan memberikan contoh bimbingan konseling/karir. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Susanto (2015) serta karwati dan Priasnsa dkk (2013) mengenai peran kepala sekolah sebagai educator.

Peran edukator dilaksanakan dimulai dengan penyusunan program sekolah, pelaksanaan dan evaluasi. Program sekolah diutamakan pada pembentukan karakter, nilai-nilai keislaman, peningkatan skill, dan pendalaman ilmu sains. Hal tersebut dapat terlihat dari susunan program sekolah yang sudah disusun dan dibukukan dalam bentuk dokumen kurikulum. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala bidang kurikulum, waka kesiswaan dan guru kelas bahwa kepala sekolah sudah menyusun program sekolah dan mensosialisasikan program-program tersebut dimana setiap program ditekankan pada pendidikan agama islam dan calistung (baca, tulis, berhitung).

Pelaksanaan pembelajaran dilakukan sesuai dengan apa yang ada di dalam program sekolah yang telah disusun setelah dituangkan ke dalam perangkat pembelajaran. Guru kelas juga menerangkan bahwa, kepala sekolah telah memberikan amanat kepada guru kelas untuk menyusun program pembelajaran berdasarkan program sekolah yang telah disusun, menjadi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Mingguan (RPPM) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH). Dengan demikian, proses pembelajaran di kelas lebih

terarah dan sesuai dengan tujuan pendidikan sekolah.

Sebagai edukator, kepala sekolah juga memahami akan pentingnya suatu bimbingan baik kepada guru, staf TU maupun peserta didik. Bimbingan yang dilakukan kepala sekolah adalah bimbingan berkelanjutan yang bertujuan untuk memberikan arahan kepada guru, karyawan, dan peserta didik. Bimbingan dilaksanakan secara fleksibel dan dalam suasana yang lebih santai dan nyaman. Bimbingan dilakukan secara langsung dari kepala sekolah ke guru/ karyawan, mengundang ahli atau mengadakan pelatihan yang kompeten dalam pelatihan guru, juga dengan pola guru berbagi, yaitu bimbingan antar sesama guru, dari guru yang sudah terbimbing kepada guru yang belum terbimbing. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa (2013: 100), bahwa kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan guru sehingga meningkatkan wawasan para guru. Kepala sekolah selalu mendorong guru untuk mengambil studi setidaknya sampai sarjana dan linear dengan tugas yaitu sarjana pendidikan PAUD. Hal tersebut dibuktikan dengan pendidikan guru yang hampir semuanya sudah bergelar sarjana pendidikan PAUD, turut membuktikan bahwa kepala sekolah sangat mendukung guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Manfaat pelaksanaan bimbingan ini tampak pada adanya peningkatan pemahaman guru terhadap pentingnya proses pembelajaran, peningkatan keterampilan, dan menjadikan guru lebih kreatif dalam membuat media pembelajaran. Dengan sikap kepala sekolah yang terbuka, guru-guru juga merasa diperhatikan, dan diayomi tanpa adanya rasa khawatir dengan batas-batas antara atasan-bawahan. Hanya saja, menurut waka kesiswaan, bimbingan ini tidak selalu terlaksana, maksudnya tidak seluruh guru mendapat giliran



bimbingan, tetapi kegiatan bimbingan yang dilakukan kepala sekolah memang ada dan terlaksana.

Selain itu, kepala sekolah juga melakukan pengembangan kemampuan guru dan staf TU dengan cara mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan yang sifatnya akademik maupun skill khusus. Pelatihan yang pernah dilakukan seperti workshop implementasi kurikulum dan perangkat pembelajaran bagi guru, pelatihan keuangan bagi bendahara dan pelatihan penggunaan aplikasi Dapodik bagi operator sekolah. Dengan adanya pelatihan ini, guru dan karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan di bidangnya masing-masing. Hal tersebut diketahui kepala sekolah setelah melakukan evaluasi dari pelaksanaan tugas para staf di sekolah. Hal ini dibenarkan oleh waka kurikulum, waka kesiswaan, guru kelas A dan kelas B dan membuktikan bahwa kegiatan pengembangan guru dan staf benar-benar dilakukan oleh kepala sekolah. Selain itu, aplikasi keuangan dan aplikasi dapodik terbaru yang digunakan sekolah, turut membuktikan bahwa pelatihan pengembangan staf telah dilakukan.

Menurut Mulyasa (2013), apa yang telah dilakukan kepala sekolah di atas sudah termasuk upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, yaitu membimbing tenaga kependidikan non guru untuk menyusun program kerja, melaksanakan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan.

Dalam setiap kesempatan, kepala sekolah selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang bernuansa ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Menyempatkan waktu untuk belajar IPTEK kepada ahli dan menerapkan atau berbagi kepada guru dan karyawan di sekolah. Perlengkapan IPTEK di sekolah juga sudah cukup memadai sebagai media bagi guru untuk mengembangkan pola pembelajaran, memudahkan pekerjaan karyawan seperti

operator sekolah untuk mengisi aplikasi terbaru di Dapodik dan sebagainya.

Kepala sekolah memberikan bimbingan konseling/ karir kepada seluruh guru dan karyawan secara berkala di hari Jumat. Tidak ada penjadwalan khusus untuk setiap guru/ karyawan. Pada hari Jumat, kepala Sekolah memberikan waktu bagi setiap guru untuk berkonsultasi mengenai karir maupun sekedar berdiskusi mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru/ karyawan. Kesempatan itu juga dimanfaatkan oleh kepala sekolah untuk mengevaluasi hasil pembelajaran mingguan yang dilakukan oleh guru kelas. Sayangnya, kepala sekolah tidak membuat catatan khusus mengenai bimbingan karir yang telah dilakukannya kepada guru.

Dari berbagai kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas, telah mencerminkan pelaksanaan perannya sebagai edukator di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Susanto (2015) dan sejalan dengan Karwati dan Priansa (2013), bahwa sebagai edukator, kepala sekolah harus menjalankan peran dan tugasnya sebagai pendidik bagi guru, karyawan dan peserta didik. Kemampuan kepala sekolah sebagai edukator terlihat dari kemampuannya dalam membimbing guru, staf, dan pegawai lainnya, kemampuan membimbing peserta didik, mengikuti perkembangan IPTEK, serta memberikan contoh dan teladan yang baik kepada seluruh warga sekolah.

Peran yang dilakukan kepala sekolah di TKIT Qurrata Ayun tersebut sejalan dengan Penelitian dari Mohammad Julianto tahun 2017 yang berjudul Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, bahwa peran kepala sekolah sebagai educator yang dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan cara membimbing siswa, guru, dan karyawan, pembinaan melalui pemanggilan langsung dan diikutsertakan dalam kegiatan MGMP dan Pelatihan (Workshop), serta mengembangkan guru dan staf.



2. Peran Kepala Sekolah sebagai Manager

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah telah melakukan tahapan-tahapan dalam proses manajemen. Dalam hal ini, tugas yang telah dilakukan oleh kepala TKIT Qurrata 'Ayun, seperti menyusun program (*planning*), menyusun organisasi sekolah (*organizing*), menggerakkan guru dan mengoptimalkan sarana prasarana (*actuating*). Sementara *controlling*, ditekanakan pada pengawasan keberhasilan pelaksanaan dari program sekolah yang telah disusun, sementara proses pengawasannya difokuskan pada peran kepala sekolah sebagai supervisor. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh GR Terry dalam Suhardan (2014), bahwa proses manajemen ditempuh melalui 4 tahapan yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

Dalam menyusun program, kepala sekolah telah membuat draft awal yang dibuat dengan acuan hasil evaluasi program dari tahun sebelumnya. Draft tersebut kemudian didiskusikan bersama pihak yayasan Alkhair dan kemudian disosialisasikan kepada seluruh warga sekolah. Dalam penyusunannya, kepala sekolah melibatkan seluruh guru dan karyawan. Program sekolah dibuat dengan melakukan perencanaan, penyusunan kurikulum, program tahunan, program semester, Rencana Program Mingguan (RPM) dan Rencana Program Harian (RPH). Dalam perencanaan, kepala sekolah membentuk tim kurikulum sekolah. Bersama tim yang dibentuk, kepala sekolah melakukan penyusunan program sekolah.

Kerja utama yang dilakukan oleh tim kurikulum adalah menyusun program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, yang mencakup 11 standar yang telah disepakati oleh jaringan sekolah islam terpadu (JSIT). Dengan adanya tim ini, program sekolah dapat tersusun dan menjadi acuan dalam proses pembelajaran di sekolah. Selain itu, bersama bendahara, kepala sekolah juga membuat Rencana Anggaran Pendapatan Belanjaan

Sekolah (RAPBS), yang kemudian diusulkan ke pihak yayasan dan juga ke Dinas Pendidikan setempat. Hal-hal yang telah dilakukan kepala sekolah tersebut, menurut Mulyasa (2011: 106) merupakan perwujudan dari kemampuan kepala sekolah yang harus dilakukan dalam menyusun program sekolah, yaitu pengembangan program jangka panjang dalam kurun waktu lebih dari lima tahun, pengembangan program jangka menengah dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun, dan pengembangan program jangka pendek dalam kurun waktu satu tahun seperti Protas dan RAPBS.

Dalam perannya sebagai manajer, Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah. Kepala sekolah mengerti bagaimana pentingnya sebuah organisasi di sekolah. Kepala sekolah melakukan penyusunan organisasi sekolah diawali dengan mengidentifikasi kemampuan, kelebihan, dan kelemahan seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah. Kemudian dilanjutkan dengan pembagian tugas berdasarkan kemampuan di bidang masing-masing. Penyusunan organisasi sekolah dilakukan secara bersama-sama melibatkan seluruh guru dan karyawan. Dengan adanya pembagian tugas ini, kepala sekolah lebih mudah melakukan koordinasi dan memupuk kerja sama antar guru dan karyawan di sekolah dalam setiap kegiatan, misalnya penanggung jawab kelas, pengelola sentra belajar, pengelola APE outdoor-indoor, panitia Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB), Panitia peringatan hari-hari besar keagamaan, dan lain sebagainya. Tugas-tugas yang telah dilakukan kepala sekolah tersebut, menurut Mulyasa (2011: 106), telah mencerminkan kemampuan seorang kepala sekolah dalam menyusun organisasi personalia sekolah.

Dalam setiap kegiatan, kepala sekolah selalu menggerakkan guru agar selalu aktif dan inovatif dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah menggerakkan guru aktif bekerja dengan cara yang terbuka dan kekeluargaan. Kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru



dan karyawan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan memberikan rewards atau hadiah kepada guru yang berprestasi. Guru yang menghasilkan karya inovatif akan diberikan pengakuan karya dan hadiah berupa piagam serta uang pembinaan. Pengakuan atas prestasi ini mendapat angka kredit tersendiri dan dapat digunakan sebagai tambahan syarat kenaikan pangkat di yayasan. Menurut Mulyasa (2011: 106), pemberian *rewards* kepada guru berprestasi ini adalah salah satu perwujudan dari kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidikan. Selain itu, cara yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan pemberian arahan dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, dan pemberian hukuman bagi guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, dengan pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah, guru merasa lebih bersemangat memperbaiki diri dan kualitas kerja.

Manajemen sarana dan prasarana dilakukan kepala sekolah dengan baik. Hal ini terlihat dari kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada untuk memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada. Sarana dan prasarana yang berhubungan langsung dengan proses pembelajaran dibagi menjadi Alat Pembelajaran Edukatif (APE) outdoor dan indoor, sarana bermain, dan sarana pembelajaran. Setiap guru dibagi tugas untuk bertanggung jawab dalam mengelola sarana pembelajaran. Dengan cara ini, pembelajaran sentra yang dilaksanakan, dibagi menjadi 7 sentra sesuai jumlah rombel yang ada. Setiap rombel akan bergantian ruang belajar sesuai jadwal sentra yang telah disusun pengelola. Tim pengajar sentra adalah guru yang diberi tanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan sarana pembelajaran sentra. Dengan demikian, sarana prasarana dapat berfungsi seoptimal mungkin. Apa yang telah dilakukan kepala sekolah TKIT Qurrata 'Ayun

ini menurut Mulyasa (2011: 107) sudah mencerminkan perwujudan dari kemampuan kepala sekolah dalam perannya sebagai manajer yang memberdayakan sumber daya sekolah, yaitu pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga pendidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.

Peran sebagai manajer yang dilaksanakan kepala sekolah sejalan dengan penelitian MJ Hari Marsongko yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah, yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ditentukan oleh bagaimana kepala sekolah mampu memanajemen sekolah, menyusun dan melaksanakan visi misi sekolah dan melakukan strategi sesuai kondisi sekolah, memotivasi diri, mengelola input pembelajaran, menyelenggarakan proses pembelajaran, dan menghasilkan output pembelajaran, menjalankan tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah sebaik mungkin dengan menjadi teladan bagi guru lainnya.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Peran kepala sekolah di TKIT Qurrata 'Ayun sebagai edukator meliputi melaksanakan program sekolah, memberikan bimbingan kepada guru, karyawan dan peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberikan contoh bimbingan konseling/ karir.
2. Peran kepala sekolah di TKIT Qurrata 'Ayun sebagai manajer yaitu menyusun program, menyusun organisasi sekolah, menggerakkan guru, dan mengoptimalkan sarana prasarana.

SARAN

1. Kepala sekolah hendaknya melakukan inventaris APE (alat Permainan Edukatif)



JURNAL MANAJER PENDIDIKAN

Journal Homepage : <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan>

P-ISSN 1979-732X E-ISSN 2623 0208

Volume 14 No 3 (Desember 2020)

-
- terutama APE indoor agar lebih mudah dalam melakukan evaluasi.
2. Kepala sekolah hendaknya melakukan pencatatan atau pembukuan dan dokumentasi terhadap setiap kerja yang dilakukan terutama yang berhubungan dengan perkembangan bimbingan baik konseling maupun karir kepada guru, membuat jadwal yang jelas dan hasil evaluasi yang dilakukan.
 3. Kepala sekolah hendaknya memberikan piagam khusus bagi guru berprestasi sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya dan piagam tersebut benar-benar dapat dimanfaatkan bagi karir guru.
 4. Perlunya diadakan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai peran kepala sekolah.
- 133.
- Suhardan, Dadang, dkk. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Hadi. 2015. *Tugas dan Peran Kepala Sekolah*. <https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2015/12/03/tugas-dan-peran-kepala-sekolah/>. (diunduh 8 Mei 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyana, Y. (2014). Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Triadik*, 12(1), 93-102.
- , 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bnadung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2016. *Manajemen PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Doni, Juni, , dan Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rosyadi, Y. I., & Pardjono, P. (2015). Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan di smp 1 cilawu garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124-