

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

Reni Oktavia

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The goal of this research are to see information about the entrepreneurship competency of headmasters. The population is 76 teachers and the sample is 76 people because this research is total sampling. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score and performance level . The result of this research are the entrepreneur competency of headmasters in SMP Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok stay in good enough category.

Key word : entrepreneurship competency of headmasters

PENDAHULUAN

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

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

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

Sehubungan dengan hal tersebut, beberapa kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala

Sekolah / Madrasah , ada lima kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang Kepala Sekolah yaitu: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial .

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

Melalui kompetensi kewirausahaan kepala sekolah akan menjadi pemimpin yang inovatif dan kreatif disamping memiliki kompetensi yang lainnya untuk mengembangkan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya sebagai sekolah yang bermutu. Namun dari hasil observasi yang penulis lakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok pada tanggal 5 february s/d 25 Februari 2013 terlihat bahwa masih ada Kepala Sekolah yang belum menguasai kompetensi kewirausahaan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang ditemukan yaitu: (1) Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum menerapkan dan menanamkan jiwa kewirausahaan dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah. Hal ini terlihat dari tidak adanya tim khusus yang dibentuk kepala sekolah dalam bidang pengembangan kurikulum untuk menyusun kegiatan baru dalam upaya pengembangan sekolah itu sendiri. (2) Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum memiliki sikap bekerja keras dalam melakukan kegiatan sekolah dalam upaya mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. Hal ini terlihat dari tidak adanya bentuk kegiatan baru yang dilakukan disekolah, kegiatan sekolah hanya dilaksanakan berdasarkan kegiatan rutin bukan untuk memulai kegiatan baru. Kepala sekolah menyelesaikan tugas hanya berdasarkan alur kegiatan yang lama, yang sudah sering dilakukan oleh kepala sekolah sebelumnya. (3) Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum menjalankan tugasnya sebagai seorang motivator yang memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah. Hal ini terlihat dari adanya kepala sekolah yang kurang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pemimpin di sekolah. (4) Masih ada sebagian kecil kepala sekolah yang belum menerapkan dan menanamkan jiwa pantang menyerah dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, dalam hal pelaksanaan kegiatan sekolah. Hal ini terlihat dari tidak adanya peningkatan rangking sekolah .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMPN 1, SMPN 2, SMPN 3 dan SMPN 4, sedangkan

sumber data adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok sebanyak 76 orang. Dalam penelitian tidak dilakukan penarikan sampel mengingat jumlah populasi yang sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian di sebut dengan penelitian *total sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus rata-rata dan tingkat capaian klasifikasi Arikunto.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini akan menguraikan deskripsi data tentang kompetensi kewirausahaan kepala sekolah meliputi: (1) Kompetensi dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, (2) Kompetensi dalam hal bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, (3) Kompetensi dalam hal memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, (4) Kompetensi dalam hal pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Tabel 1. Rekapitulasi skor rata-rata kompetensi kewirausahaan kepalasekolah pada SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok

No	Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah	Jumlah Skor Rata-rata	Kriteria
1	Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah	2,28	Kurang
2	Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif	3,47	Cukup
3	Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin sekolah/madrasah	3,49	Cukup
4	Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik	3,97	Baik
Rata-rata		3,36	Cukup

PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa dalam mengembangkan sekolah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kewirausahaan yang mencakup 4 indikator mulai dari menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin sekolah/madrasah, dan pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi

sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik. Secara keseluruhan indikator-indikator yang dibahas di dalam kajian teori cukup tercapai dengan rata-rata 3,36. 1) Kompetensi kepala sekolah dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah dengan skor rata-rata 2,28, berada pada kategori kurang.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah masih kurang mampu menerapkan kompetensi dalam pengembangan sekolah terkait dengan metode menciptakan inovasi bagi pengembangan itu sendiri, padahal dalam kajian teori dijelaskan bahwa, sekolah akan berkembang apabila pemimpin sekolah mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah. Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya pengembangan sekolah sebagaimana dikatakan oleh Jerry (2012:78) yang meliputi:

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

Hal ini sejalan dengan pendapat Arifin (2011:313) bahwa Inovasi kurikulum adalah usaha melakukan pembaruan sistem kurikulum untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Arifin (2011:313) mengatakan inovasi kurikulum terdiri atas: (1) tujuan kurikulum, (2) struktur kurikulum, (3) isi/materi pelajaran, (4) proses pembelajaran, dan (5) sistem penilaian. Tujuan inovasi kurikulum antara lain: (1) lebih meratanya kesempatan belajar, (2) adanya keserasian antara kegiatan pembelajaran dengan tujuan kurikulum, (3) implementasi kurikulum menjadi lebih efisien dan efektif, (4) menghargai kebudayaan lokal dan daerah, (5) tumbuhnya sikap, minat, dan motivasi belajar peserta didik, (6) tersebarnya paket kurikulum yang menarik dan menyenangkan semua pihak, (7) terpenuhinya kebutuhan tenaga pendidik dan terlatih yang bermutu.

Selain itu Makawimbang (2012:75) menyatakan bahwa, kepala sekolah harus mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Selanjutnya didukung oleh pendapat Jerry (2012:75) yang juga mengatakan bahwa, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia secara optimal beberapa hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, (1) merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah, (2) melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai tingkat kewenangan yang dimiliki oleh sekolah, (3) mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru dan staf, (4) melaksanakan mutasi dan promosi guru dan staf sesuai kewenangan yang dimiliki sekolah, (5) mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf sesuai kewenangan dan kemampuan sekolah.

Arifin (2011:313) mengatakan bahwa untuk melakukan pengembangan sekolah, salah satu aspek yang harus dikembangkan kepala sekolah adalah bidang kurikulum. aspek yang perlu dikembangkan adalah aspek sistem penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan di sekolah. Termasuk penilaian hasil belajar siswa, namun berdasarkan temuan dilapangan kepala sekolah masih kurang mampu mengembangkan sistem penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan dan prestasi siswa di sekolah.

Selain itu untuk mengembangkan sekolah, kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan dan melengkapi saran penunjang pelaksanaan kegiatan di sekolah, apalagi untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, sangat perlu dikembangkan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sejalan dengan pendapat Syahril (2002:88), pengembangan sarana dan prasarana sekolah merupakan upaya atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki sistem pengelolaan yang telah ada dan disesuaikan dengan tuntutan yang belum terpenuhi dalam kondisi masa sekarang dan masa yang akan datang.

Kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana ini meliputi: kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, dan penghapusan serta penataan. Dilanjutkan oleh pendapat Mulyasa (2011: 87) “Keberhasilan suatu sekolah secara langsung dipengaruhi oleh ketepatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengusahakan sumber daya material atau sarana prasarana yang ada pada suatu sekolah”. Kepala sekolah harus mampu untuk menganalisis indikator-indikator dalam mengelola sarana dan prasarana yaitu: (1) ketersediaan dan kesiapan sarana dan prasarana sekolah (laboratorium, perpustakaan, kelas, peralatan, perlengkapan, dsb.), (2) mengelola program perawatan preventif, pemeliharaan, dan perbaikan sarana dan prasarana, (3) mengidentifikasi spesifikasi sarana dan prasarana sekolah, (4) merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah, (5) mengelola pembelian/pengadaan sarana dan prasarana serta asuransinya, (6) mengelola administrasi sarana dan prasarana sekolah, (7) memonitor dan mengevaluasi sarana dan prasarana sekolah.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kepala sekolah akan sangat mudah dalam melakukan pengembangan sekolah yang dipimpinnya apabila kepala sekolah tersebut menguasai dan mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan sebagaimana yang dituliskan dalam kompetensi kepala sekolah itu sendiri yaitu, kompetensi kewirausahaan. 2) Kompetensi kepala sekolah dalam hal Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, dikategori cukup baik menerapkan prinsip bekerja keras. Dengan skor rata-rata 3,47.

Hal ini mungkin disebabkan karena kepala sekolah cukup memahami dan memiliki keterampilan memimpin, sehingga kepala sekolah cukup bisa menerapkan prinsip kerja keras dalam melaksanakan tugas di sekolah. Agar keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif dapat tercapai dengan baik untuk itu kepala sekolah harus meningkatkan kemampuannya dalam memimpin sekolah, yang bisa dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan

pengembangan profesional serta menerapkan prinsip-prinsip kerja yang efektif serta menjadikan diri sebagai makhluk sosial yang mudah untuk bekerja sama dengan komponen sekolah lainnya. Karena sekolah dapat dikatakan sebagai organisasi pembelajaran yang efektif apabila ada kerja keras dari seluruh komponen sekolah, terutama kepala sekolah.

Marquardt dalam Benedicta (1996:77) mengatakan organisasi pembelajaran merupakan, organisasi yang terus belajar sungguh-sungguh dan secara bersama-sama, dan tak henti-henti mentransformasikan diri agar dapat memperoleh, mengelola, dan menggunakan pengetahuan dengan lebih baik demi keberhasilan organisasi. Sejalan dengan pendapat Ndara (1999:91) berpendapat bahwa kerja keras yang dilakukan kepala sekolah dapat menumbuhkan etos kerja yang kuat (keras) atau tinggi.

Hal ini sejalan dengan pernyataan, untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, seorang kepala sekolah harus bekerja keras menjadikan sekolah sebagai organisasi pembelajaran sejalan dengan pendapat Ismail dalam Benedicta (1996:77), mengartikan organisasi pembelajaran sebagai organisasi yang mampu menjawab berbagai kondisi lingkungan yang mempengaruhi keberhasilannya. Merquardt dalam Benedicta (1996:77) menyebutkan beberapa dimensi organisasi pembelajaran diantaranya sebagai berikut: a) belajar dilakukan oleh sebuah system dalam organisasi seakan-akan organisasi itu merupakan otak tunggal, b) anggota organisasi memahami betapa pentingnya pembelajaran yang sedang terjadi diseluruh organisasi demi keberhasilan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang, c) belajar merupakan proses berkelanjutan secara strategis digunakan secara terpadu dan bersamaan dengan proses kerja organisasi adanya perhatian terhadap kreativitas dan terciptanya pembelajaran, d) organisasi pembelajaran memiliki kemampuan beradaptasi, memperbarui diri, dan merevitalisasi diri guna menanggapi perubahan lingkungan.

Sehingga berdasarkan teori yang mengatakan bahwa sekolah akan menjadi organisasi pembelajaran yang efektif apabila adanya kerja keras dari kepala sekolah serta usaha yang sama oleh setiap komponen sekolah untuk memajukan sekolah tersebut akan menjadi nyata apabila prinsip tersebut benar-benar terintegrasi dengan baik. 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah pada SMP N di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, berdasarkan pengolahan data penelitian secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata capaian 3,49.

Hal ini disebabkan mungkin karena kepala sekolah cukup mencintai pekerjaannya dan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pemimpin sekolah yang menjadi wewenangnya. Agar kepala sekolah benar-benar memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pemimpin sekolah hendaknya kepala sekolah menanamkan jiwa kewirausahaan agar memiliki motivasi yang kuat dalam mengimplementasikan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah. Karena prestasi kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok sebagai

pemimpin hanya akan dicapai melalui kerja keras, dorongan, keinginan untuk sukses dari usaha nyata, serta adanya motivasi kerja yang tinggi.

Sejalan dengan pendapat Suhardiman (2012:104) bahwa motivasi sebagai sesuatu yang difikirkan seseorang secara konsisten tentang keinginan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Selain itu Siagian dalam Komariah (2011:209) juga mengatakan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Untuk itu kepala sekolah harus meningkatkan prestasi kerja dalam pelaksanaan tugas yang dapat memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan produktifitas kerja. Didukung oleh pendapat Danim (2009:36) mengatakan motivasi berprestasi itu merupakan dorongan untuk sukses dan mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif.

Sedangkan Smith dalam Danim (2009:36) memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan tingkat pengorbanan seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Karena semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin besar pula tujuan yang mereka miliki. Pendapat lain juga mengatakan motivasi berprestasi adalah pola motivasi yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan perbaikan kinerja. Motivasi itu tumbuh melalui proses persepsi yang diterima kepala sekolah. Persepsi tersebut dipengaruhi kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan-harapan. Sejalan dengan pendapat direktori pendidikan dalam (<http://blogger.com/mengenalupoksikepala-sekolah>), bahwa tugas dan fungsi pokok kepala sekolah dalam mengembangkan sekolahnya antara lain: a) menyusun program kerja, b) pelaksanaan rencana kerja, c) supervisi dan evaluasi, d) kepemimpinan sekolah, e) sistem informasi manajemen.

Hal ini berarti tidak sejalan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah yang masih belum berjalan dengan baik karena motivasi yang dimiliki kepala sekolah masih belum mampu mempengaruhi produktifitas sekolah yang dipimpin. Kepala sekolah yang memiliki motivasi yang kuat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, akan mudah mengukir prestasi dalam pelaksanaan tugasnya serta akan membawa dampak positif bagi perkembangan sekolah. Karena kepala sekolah merupakan pemimpin yang menjadi jantung dari pelaksanaan setiap tugas yang ada di sekolah.4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik pada SMP N di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, berada pada kategori baik. Dengan skor rata-rata 3.97.

Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor adanya keinginan yang kuat dari kepala sekolah untuk menciptakan sekolah yang unggul dan sekolah yang baik dibawah kepemimpinannya. Agar hal tersebut dapat terus dilaksanakan, kepala sekolah harus selalu bersikap bijaksana dan tegas dalam memimpin sekolah, sehingga tidak ada penurunan prestasi serta selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri sebagai pemimpin yang efektif. Kepala sekolah harus mampu

mengelola dan memecahkan masalah yang terjadi di sekolah serta mampu mencerminkan sikap pantang menyerah dalam meningkatkan prestasi sekolah maupun prestasi kerja.

Sejalan dengan pendapat Rivai (2012:274), konflik merupakan “perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik merupakan masalah yang serius dalam setiap anggota organisasi yang mungkin tidak menimbulkan kematian suatu firma seperti pada shea dan gould, tetapi pasti dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik.” Selanjutnya Rivai (2012:279) juga mengatakan “konflik pada hakikatnya adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih. Selain itu konflik dikatakan juga sebagai suatu proses yang bila satu pihak lain telah memengaruhi secara negatif sesuatu yang diperhatikan pihak pertama.” Yang harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan kerugian pada organisasi. Seperti yang juga telah dijelaskan dalam salah satu tugas kepala sekolah, dimana kepala sekolah harus: (a) mampu mengendalikan konflik yang terjadi.

Wahjosumidjo (2011:48) mengatakan “Konflik atau masalah terjadi melalui suatu proses kondisi yang mendahului, konflik yang dapat dirasakan, konflik yang dapat diamati, konflik timbul, tekanan dan penyelesaian”. Akibat faktor-faktor tersebut seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi serta mengendalikannya sehingga konflik dapat ditertibkan. (b) kemampuan menemukan solusi adalah kemampuan yang penting dimiliki oleh seorang inovator, pemimpin yang mampu menemukan solusi akan mudah menghadapi berbagai permasalahan yang berat sekalipun.

Rivai (2012:306) mengatakan jika konflik bisa dikelola dengan baik maka konflik tersebut akan bermanfaat terutama dalam: a) menciptakan kreativitas, b) perubahan sosial yang konstruktif, c) membangun keterpaduan kelompok, dan d) peningkatan fungsi kekeluargaan atau kebersamaan. Hal ini berarti kepala sekolah dikatakan mampu dalam menerapkan sikap pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang dihadapi sekolah dengan menumbuhkan kreativitas terhadap pemecahan masalah itu sendiri.

Sehingga jelas sebagai pemimpin yang efektif, agar mampu memajukan sekolah yang dipimpinnya seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan kekeluargaan, sehingga tidak muncul masalah-masalah yang akan menjadi penyebab gagalnya keberhasilan sekolah sebagai organisasi yang akan melahirkan generasi yang bermutu. Dan apabila terjadi masalah seorang kepala sekolah harus cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah tersebut, agar tidak menimbulkan masalah yang baru, baik untuk guru, siswa maupun komponen sekolah lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten

Solok dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a) Kompetensi kepala sekolah dalam hal menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok masih kurang tercapai, dengan skor rata-rata 2,28. b) Kompetensi kepala sekolah dalam hal bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, dikategorikan cukup tercapai, yaitu dengan rata-rata capaian 3,47. c) Kompetensi kepala sekolah dalam hal memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, berada pada kategori cukup tercapai dengan rata-rata 3,49. d) Sedangkan kompetensi kepala sekolah dalam hal pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik berada pada kategori baik, dengan capaian rata-rata 3,97. e) secara keseluruhan kompetensi kewirausahaan kepala sekolah pada SMPN di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok berada pada skor 3.30 dengan kategori cukup baik

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) Kepala sekolah sebagai penggerak dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah, diharapkan: (a) Mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah sehingga perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kegiatan sekolah dapat ditingkatkan sehingga lebih efektif dan efisien. (b) Mampu bekerja keras dalam mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. (c) Mampu memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, sehingga produktifitas sekolah meningkat. (d) Mampu memiliki sikap pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi masalah yang dihadapi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik, sehingga masalah yang terjadi tidak menimbulkan penurunan produktifitas sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. 2) Pengawas Sekolah sebagai salah satu tim pengawas sekolah di setiap daerah, diharapkan: (a) mengadakan/ menjadwalkan secara periodik, pelatihan-pelatihan yang bisa diikuti oleh kepala sekolah dan para guru dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan peningkatan mutu sekolah. (b) melakukan monitoring secara berkala dengan tim khusus yang mengenal sekolah dengan baik. guna mengetahui kinerja sekolah dalam upaya mengembangkan dan mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran. (c) bersifat *responsibility* kepada sekolah sehingga mengetahui kebutuhan dan pengembangan yang harus dilakukan terhadap sekolah. 3) Guru sebagai objek yang akan dibina dan ditingkatkan profesionalitasnya dalam belajar diharapkan mau membuka diri, mau belajar dan mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok Djamaludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga

- Arifin, Zainal. 2011. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Benedicta, Prihatin. 2003. *Kewirausahaan dari sudut pandang psikologi kepribadian*. Jakarta: 2003
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- http://blogger.com/mengenai_tupoksi_kepala_sekolah.html diakses pada tanggal 3 desember 2013 di Padang
- Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- . 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Ndaraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syahril. 2002. *Manajemen Sarana dan Prasarana*. UNP Press
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada