

## **THE PERFECTIONIST MANAGER PEMECAH PROBLEM DI SEKOLAH**

**Rully Permata  
Gopar**

[gopardoang@gmail.com](mailto:gopardoang@gmail.com)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Program Pascasarjana UNIK Cipasung Tasikmalaya

### **Abstrak**

Kepala sekolah merupakan seorang manager yang harus memiliki skill dan konsep dalam menjalankan lembaga sekolahnya. Lalu kepala sekolah memiliki dua fungsi pokok yaitu sebagai controlling dan evaluasi terhadap kinerja guru, staf karyawan sekolah dan berjalannya program sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menerapkan program Perfectionist Manager sebagai fungsi controlling dan evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan setiap elemen karyawan di sekolah serta memberi solusi setiap masalah yang timbul di sekolah sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, guru pengajar, dan staf karyawan di sekolah. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif observasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan kembali atau direduksi data kemudian ditarik kesimpulannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi program Perfectionist Manager sebagai controlling kepala sekolah yaitu melakukan pengawasan terhadap keberlangsungan berjalannya program sekolah, dari mulai pemantauan kinerja guru dan staf, evaluasi pengajaran, penilaian kurikulum, pengelolaan sumber daya, monitoring kedisiplinan dan kehadiran, evaluasi program ekstrakurikuler, analisis data kinerja, pelaporan kepada pihak terkait, serta memberi solusi setiap masalah yang timbul di sekolah. Untuk mengevaluasi dan memberi solusi dari setiap masalah yang timbul di sekolah seperti halnya masalah ketidacocokan antara guru dan karyawan, kurangnya komunikasi, ketidakpuasan karyawan, kurangnya pelatihan dan pengembangan, beberapa guru tidak mematuhi kebijakan sekolah, kepemimpinan yang tidak efektif, beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya motivasi. Maka peran kepala sekolah mengacu pada proses berjalannya program sekolah berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut.

**Kata Kunci:** Program Perfectionist Manager, Kepala Sekolah, Problem Sekolah

## PENDAHULUAN

Untuk mendukung agar terpenuhinya Pendidikan yang berkualitas, pemerintah menyelenggarakan pendidikan yang memadai bagi setiap warga negara untuk menunjang kehidupannya. Dilihat dari faktor penunjang yang dapat mempengaruhi Pendidikan diantaranya adanya fasilitas, pendanaan, kurikulum, pengadministrasian, dan tenaga pendidikan. Dari semua faktor penunjang tersebut merupakan komponen terpenting dalam melaksanakan proses pendidikan.

Diantara semua faktor penunjang tersebut, tenaga pendidik merupakan komponen yang paling penting dalam menentukan proses jalannya sebuah Pendidikan yang berkualitas. Melalui upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah tersebut diharapkan peran kepala sekolah sebagai manajer dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang meliputi Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Penggerakan), Controlling (Pengawasan).<sup>1</sup>

Sebagai kepala sekolah, peran dalam fungsi controlling dan evaluasi sangat penting untuk memastikan bahwa operasional sekolah berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berikut adalah beberapa aspek penting dari tugas kepala sekolah dalam hal controlling dan evaluasi:<sup>2</sup>

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memantau kinerja guru dan staf karyawan

secara teratur. Ini melibatkan pengamatan kelas, analisis hasil tes, dan evaluasi kinerja secara umum. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua guru dan karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah perlu mengamati dan mengevaluasi kualitas pengajaran di sekolah. Ini melibatkan mengidentifikasi praktik pengajaran yang efektif serta memberikan umpan balik konstruktif kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran.

Kepala sekolah harus memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan di sekolah sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku dan memenuhi kebutuhan siswa. Evaluasi terhadap kurikulum perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.

Bagian dari fungsi controlling adalah memantau pengelolaan sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan peralatan. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa penggunaan sumber daya dilakukan dengan efisien dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kepala sekolah harus memantau kedisiplinan siswa dan karyawan, serta memastikan kehadiran yang konsisten. Ini melibatkan penerapan aturan dan kebijakan terkait kedisiplinan serta pengelolaan absensi.

Kepala sekolah juga perlu mengevaluasi program ekstrakurikuler yang ada di sekolah. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa

---

<sup>1</sup> Dwi Chayani, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Unggulan Amanatul Ummah Surabaya," *Inspirasi Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 2, 2016.

<sup>2</sup> Y. I. Rosyadi and P. Pardjono, "Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan di smp 1 cilawu garut," *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 124–133, 2015.

program-program ini memberikan manfaat yang sesuai bagi siswa dan berkontribusi pada pengembangan mereka di luar ruang kelas.

Kepala sekolah harus mengumpulkan dan menganalisis data kinerja siswa, termasuk hasil tes dan nilai, untuk mengidentifikasi tren dan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Ini akan membantu dalam membuat keputusan yang berdasarkan bukti untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Bagian dari tugas kepala sekolah adalah memberikan laporan kepada pihak terkait, seperti dewan sekolah, orangtua siswa, dan badan regulasi pendidikan. Laporan ini akan memberikan gambaran tentang kinerja sekolah serta tindakan yang diambil untuk perbaikan.

Keseluruhan, peran kepala sekolah dalam fungsi controlling dan evaluasi adalah untuk memastikan bahwa semua aspek operasional sekolah berjalan secara efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pengambilan tindakan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh sekolah.<sup>3</sup>

Adapun tugas lain sebagai seorang kepala sekolah yaitu memberikan apresiasi kepada guru, staf karyawan, siswa, dan anggota komunitas sekolah adalah tugas penting untuk menciptakan lingkungan yang positif dan bersemangat di sekolah. Berikut adalah beberapa aspek dari tugas kepala sekolah dalam hal memberikan apresiasi:

Kepala sekolah harus secara aktif mengenali dan menghargai prestasi dan kontribusi yang diberikan oleh guru, staf, dan

siswa. Ini dapat berupa pencapaian akademis, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, penerapan inovasi dalam pengajaran, dan sebagainya.

Memberikan umpan balik positif kepada guru dan staf dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Kepala sekolah dapat mengakui upaya mereka dengan memberikan pujian dan mengapresiasi kerja keras mereka dalam mencapai tujuan sekolah.

Mengadakan acara penghargaan, seperti upacara penghargaan atau perayaan prestasi, dapat menjadi cara yang efektif untuk memberikan apresiasi kepada individu atau kelompok yang telah berkontribusi positif dalam lingkungan sekolah.

Kepala sekolah dapat menyusun surat penghargaan atau memberikan sertifikat kepada guru, staf, dan siswa yang telah menunjukkan prestasi atau partisipasi luar biasa. Ini dapat memberikan pengakuan yang formal terhadap usaha mereka.

Selain memberikan apresiasi atas prestasi, kepala sekolah juga dapat memberikan dukungan dalam bentuk bimbingan atau pelatihan bagi guru dan staf. Ini dapat membantu mereka untuk terus berkembang dan meraih prestasi yang lebih baik.

Kepala sekolah juga dapat memberikan apresiasi terhadap keragaman dalam komunitas sekolah, seperti merayakan budaya, tradisi, dan kontribusi yang berbeda dari berbagai anggota sekolah.

Selain fokus pada guru dan siswa, kepala sekolah juga dapat menghargai partisipasi aktif

---

<sup>3</sup> Saryati Saryati, Abdul Sakban " Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat" Vol 8, No 2 (2020)

orangtua siswa dan anggota masyarakat dalam mendukung pendidikan di sekolah.

Memberikan apresiasi melalui komunikasi terbuka dan positif dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung di sekolah. Kepala sekolah dapat memanfaatkan pertemuan, komunikasi tertulis, atau platform online untuk mengungkapkan apresiasi.

Mengizinkan guru dan staf untuk mengikuti pelatihan atau konferensi sebagai bentuk apresiasi dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Pemberian apresiasi oleh kepala sekolah memiliki dampak positif yang besar pada semangat dan motivasi guru, staf, siswa, serta seluruh komunitas sekolah. Hal ini menciptakan iklim belajar yang lebih positif, kolaboratif, dan produktif di sekolah.<sup>4</sup>

Perpaduan antara evaluasi dan apresiasi merupakan pendekatan yang seimbang dalam manajemen sekolah. Kombinasi ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan positif guru, staf, siswa, dan komunitas sekolah secara keseluruhan. Berikut adalah bagaimana evaluasi dan apresiasi dapat diintegrasikan:

Saat melakukan evaluasi kinerja guru dan staf, pastikan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Identifikasi prestasi yang baik dan area yang perlu diperbaiki. Berikan saran dan dukungan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.

Setelah mengevaluasi prestasi individu atau tim, berikan apresiasi terhadap usaha dan

hasil yang telah dicapai. Hal ini dapat berupa pujian verbal, surat penghargaan, atau sertifikat yang menunjukkan pengakuan terhadap prestasi tersebut.

Setelah mengevaluasi kinerja, tawarkan kesempatan pengembangan profesional kepada guru dan staf. Ini bisa berupa pelatihan tambahan, konferensi, atau program pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat mereka.

Selain melakukan evaluasi rutin, adakan acara perayaan untuk mengakui dan menghargai prestasi dan kontribusi yang luar biasa. Ini bisa menjadi acara tahunan atau peristiwa khusus yang merayakan pencapaian baik siswa, guru, staf, dan komunitas sekolah.

Melibatkan komunitas sekolah dalam proses evaluasi dan apresiasi bisa sangat positif. Ini bisa dilakukan melalui pertemuan dengan orangtua, survei, atau diskusi terbuka tentang pencapaian dan tantangan sekolah.

Evaluasi dapat mengidentifikasi inovasi dan praktik terbaik yang telah berhasil. Berikan apresiasi kepada individu atau tim yang telah memberikan kontribusi pada inovasi ini, dan dorong mereka untuk terus berinovasi dalam konteks pendidikan.

Saat menghadapi area yang memerlukan perbaikan, gunakan evaluasi sebagai peluang untuk bekerja sama dalam menemukan solusi. Setelah perbaikan tercapai, apresiasi harus diberikan kepada mereka yang berkontribusi dalam mengatasi masalah tersebut.

Pastikan bahwa baik dalam evaluasi maupun apresiasi, komunikasi terbuka dijaga. Sampaikan umpan balik dan penghargaan

---

<sup>4</sup><https://www.gurusiana.id/read/friswahyuddin/article/apresiasi-bagi-guru-dan-kepala-sekolah-sebagai-inovasi-2980729>

dengan jujur dan lugas, tetapi juga selalu menciptakan ruang untuk mendengarkan dan merespon.

Sementara evaluasi membantu dalam mengidentifikasi area pengembangan, pastikan bahwa apresiasi tetap fokus pada pengembangan pribadi dan peningkatan kinerja, bukan hanya pada kesalahan atau kekurangan.

Melalui perpaduan yang seimbang antara evaluasi yang obyektif dan apresiasi yang penuh dukungan, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang menginspirasi, berdaya, dan memberikan dorongan bagi semua anggota komunitas sekolah.

Maka dengan hal-hal diatas kepala sekolah wajib membuat suatu program yang memberi wadah bagi setiap elemen sekolah untuk dijadikan tempat pengaduan, mencurahkan unek-unek dan keluh kesah, pembahasan masalah, perencanaan kerja esok hari, serta pemberian apresiasi. Dibuatlah program evaluation time sebagai forum pemecah problem-problem tersebut.

### PERMASALAHAN

Permasalahan yang sering muncul di sekolah melibatkan guru dan staf karyawan bisa beragam, dan sering kali memerlukan pendekatan yang berbeda untuk menyelesaikannya. Berikut adalah beberapa masalah umum yang mungkin muncul dan beberapa saran mengenai cara menghadapinya:<sup>5</sup>

#### 1. Ketidakcocokan Antara Guru dan Karyawan

Terkadang, konflik personal atau perbedaan pendapat bisa timbul di antara guru dan karyawan lainnya. Ini bisa memengaruhi kerjasama dan suasana di sekolah.

#### 2. Kurangnya Komunikasi

Kurangnya komunikasi antara guru dan staf karyawan dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan tujuan bersama.

#### 3. Ketidakpuasan Karyawan

Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak memiliki peluang pengembangan dapat mengalami ketidakpuasan kerja.

#### 4. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan

Jika guru dan staf tidak mendapatkan pelatihan dan kesempatan pengembangan yang memadai, kualitas pengajaran dan layanan sekolah dapat terpengaruh.

#### 5. Beberapa Guru Tidak Mematuhi Kebijakan Sekolah

Ada kalanya guru tidak mematuhi kebijakan sekolah yang telah ditetapkan. Ini dapat merusak otoritas kepemimpinan dan konsistensi dalam penerapan aturan.

#### 6. Kepemimpinan yang Tidak Efektif

Kepemimpinan yang tidak efektif dari pihak sekolah dapat menyebabkan ketidakpastian, konflik, dan kinerja yang rendah.

#### 7. Beban Kerja yang Tidak Seimbang

---

<sup>5</sup> Muhammad Imam Syafi'i "Analisis Permasalahan Pendidikan Di Sekolah Dasar" Jurnal Ilmu Pendidikan Vol. 15, No. 02, November 2021

Beberapa karyawan mungkin merasa beban kerja tidak seimbang, yang dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja.

### 8. Kurangnya Motivasi

Ketika guru dan karyawan kehilangan motivasi, kualitas pengajaran dan layanan sekolah dapat menurun.

Setiap sekolah memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda, jadi solusi yang efektif dapat bervariasi. Penting untuk mendengarkan dan berkolaborasi dengan guru dan staf karyawan untuk mengidentifikasi akar masalah dan mencari solusi yang sesuai.

## SOLUSI PERMASALAHAN

### Landasan Teoretis Pemecahan Masalah

Masalah guru dan staf karyawan yang sering muncul di sekolah dapat memiliki solusi yang beragam tergantung pada situasi dan konteks spesifik. Di bawah ini adalah beberapa solusi yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi masalah yang mungkin muncul:

#### 1. Komunikasi Terbuka

Membangun komunikasi terbuka antara manajemen sekolah, guru, dan staf karyawan dapat membantu mencegah dan mengatasi masalah. Mendengarkan masukan, pendapat, dan keprihatinan mereka adalah langkah penting dalam membangun hubungan yang baik.

#### 2. Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu guru dan staf mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini akan meningkatkan

kualitas pengajaran dan pelayanan sekolah, serta memberi mereka rasa dihargai.

#### 3. Penimbulan Keterlibatan

Melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan dan merencanakan kegiatan sekolah dapat memberi mereka rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah.

#### 4. Mediasi dan Pemecahan Konflik

Jika terjadi konflik antara guru atau staf, pertimbangkan untuk melibatkan pihak ketiga netral dalam mediasi. Hal ini membantu meredakan ketegangan dan mencari solusi yang saling menguntungkan.

#### 5. Sistem Penghargaan

Tetapkan sistem penghargaan yang merangsang kinerja baik dan kontribusi yang luar biasa. Penghargaan bisa berupa pujian, sertifikat, atau insentif lainnya.

#### 6. Penjadwalan dan Beban Kerja yang Seimbang

Pastikan guru dan staf memiliki beban kerja yang seimbang dan realistis. Ini akan membantu mencegah kelelahan dan stres yang berlebihan.

#### 7. Program Kesejahteraan Karyawan

Sediakan program kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan atau dukungan kesejahteraan mental. Ini akan membantu menjaga kesejahteraan mereka dan kinerja yang baik.

#### 8. Pengakuan dan Penghargaan Berkala

Berikan pengakuan dan penghargaan secara berkala terhadap prestasi dan kontribusi mereka. Ini akan memberi dorongan motivasi dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

## 9. Pendekatan Kolaboratif

Gunakan pendekatan kolaboratif dalam mengatasi masalah dan merencanakan perubahan. Melibatkan semua pihak dalam mencari solusi akan meningkatkan penerimaan dan dukungan terhadap keputusan yang diambil.

## 10. Memonitor Kepuasan Karyawan

Lakukan survei atau kajian berkala untuk mengukur kepuasan guru dan staf terhadap lingkungan kerja dan kondisi sekolah. Ini membantu mengidentifikasi masalah yang muncul dan mengambil tindakan perbaikan yang tepat.

Setiap masalah mungkin memerlukan pendekatan yang unik. Kepala sekolah dan manajemen sekolah perlu menjadi pendengar yang baik, kreatif, dan fleksibel dalam mencari solusi yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan sekolah.

## TAWARAN KONSEP SEBAGAI SOLUSI

Berikut ini adalah program yang menjadi solusi yaitu perfectionist manager yang berfokus pada komunikasi, pengambilan keputusan, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan membangun hubungan baik sebagai program pemecah problem yang sering muncul di sekolah:

### 1. Komunikasi:

#### a. Pertemuan Rutin dan Terbuka

Penjadwalan pertemuan rutin bisa setiap hari sepulang KBM antara kepala sekolah, manajemen sekolah, guru, dan staf untuk membahas masalah dan berbagi informasi. Adakan juga pertemuan terbuka untuk memungkinkan karyawan menyampaikan masukan dan keprihatinan.

#### b. Komunikasi Tulisan yang Jelas

Membuat kebijakan, aturan, dan informasi penting disampaikan secara tertulis dengan jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak.

#### c. Platform Komunikasi Online

Gunakan platform online, seperti grup facebook atau grup WA diskusi, untuk berkomunikasi dengan efisien. Ini juga dapat menjadi tempat untuk berbagi berita baik dan pencapaian.

## 2. Pengambilan Keputusan:

### a. Keterlibatan Stakeholder

Kepala sekolah harus melibatkan guru, staf, orangtua, dan siswa dalam pengambilan keputusan yang penting, maka akan membantu mendapatkan pandangan yang beragam dan mendukung solusi yang lebih baik.

### b. Penjelasan Rasional Keputusan

Pada saat mengambil keputusan, sertakan penjelasan rasional yang mendukung keputusan tersebut. Hal ini akan membantu mendorong pemahaman dan penerimaan.

## 3. Kemampuan Pemecahan Masalah:

### a. Tim Kerja Kolaboratif

Pembentukan tim kerja yang terdiri dari berbagai anggota, termasuk guru dan staf, untuk mencari solusi masalah yang kompleks. Kolaborasi dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.

#### **b. Identifikasi Akar Masalah**

Pada saat menghadapi masalah, selalu upayakan untuk mengidentifikasi akar penyebabnya daripada hanya menangani gejala. Ini akan membantu dalam menemukan solusi yang berkelanjutan.

### **4. Kemampuan Membangun Hubungan Baik:**

#### **a. Bimbingan dan Dukungan**

Memberikan dukungan kepada guru dan staf dalam menghadapi masalah. Buka pintu bagi mereka untuk berbicara tentang tantangan yang mereka hadapi dan berikan solusi atau bimbingan yang relevan.

#### **b. Pelatihan Hubungan Interpersonal**

Menyediakan pelatihan yang membantu guru dan staf meningkatkan keterampilan interpersonal mereka, termasuk kemampuan berkomunikasi dan mengelola konflik.

#### **c. Aktivitas Sosial**

Mengadakan kegiatan sosial atau acara yang dapat memperkuat hubungan antara guru, staf, dan manajemen sekolah di luar lingkungan kerja.

Dalam menerapkan solusi ini, penting untuk menjaga pendekatan yang inklusif, berempati, dan adaptif. Setiap situasi memiliki dinamika yang berbeda, jadi perlu dilakukan

penyesuaian untuk memastikan solusi yang paling cocok dalam mengatasi masalah yang sering muncul di sekolah.

### **INDIKATOR KEBERHASILAN PROGRAM**

Berikut adalah hasil penelitian penulis menggunakan metode observasi ke sekolah menghasilkan beberapa indikator yang dapat dicapai sebagai hasil dari penerapan program perfectionist manager sebagai pemecah problem di sekolah. Adapun solusi untuk mengatasi masalah guru dan staf karyawan yang sering muncul di sekolah dengan fokus pada komunikasi, pengambilan keputusan, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan membangun hubungan baik:

#### **1. Komunikasi:**

##### **a. Peningkatan Frekuensi Komunikasi:**

Pertemuan dan interaksi antara manajemen sekolah, guru, dan staf meningkat sebagai tanda bahwa komunikasi lebih terbuka dan aktif.

##### **b. Peningkatan Partisipasi:**

Partisipasi guru dan staf dalam pertemuan terbuka dan diskusi online meningkat, menunjukkan bahwa mereka merasa didengar dan memiliki tempat untuk menyampaikan masukan.

##### **c. Pengurangan Miskomunikasi:**

Jumlah kesalahpahaman atau miskomunikasi menurun karena komunikasi yang lebih jelas dan terstruktur.

**2. Pengambilan Keputusan:****a. Keterlibatan yang Lebih Luas:**

Pengambilan keputusan melibatkan berbagai pihak, seperti guru, staf, dan orangtua siswa, menunjukkan pendekatan kolaboratif.

**b. Dukungan untuk Keputusan:**

Penerimaan dan dukungan yang lebih tinggi dari para pihak terkait terhadap keputusan yang diambil, menunjukkan bahwa keputusan didasarkan pada konsensus dan transparansi.

**3. Kemampuan Pemecahan Masalah:****a. Solusi Kreatif:**

Solusi yang diusulkan untuk masalah yang muncul menunjukkan kreativitas dan pemikiran inovatif dalam mengatasi tantangan.

**b. Penerapan Solusi yang Efektif:**

Tindakan yang diambil berhasil mengatasi akar masalah, bukan hanya mengatasi gejala sementara.

**4. Kemampuan Membangun Hubungan Baik:****a. Hubungan Kerja yang Lebih Positif:**

Hubungan antara guru, staf, dan manajemen sekolah menjadi lebih harmonis dan kooperatif.

**b. Partisipasi dalam Kegiatan Sosial:**

Guru dan staf aktif berpartisipasi dalam acara sosial dan kegiatan yang diadakan oleh

sekolah, menunjukkan semangat kerjasama dan keterlibatan.

**c. Resolusi Konflik yang Konstruktif:**

Konflik diatasi melalui dialog terbuka dan resolusi yang mempromosikan hubungan yang lebih baik.

**d. Peningkatan Penerimaan terhadap Perubahan:**

Guru dan staf lebih menerima perubahan karena merasa terlibat dan didukung dalam prosesnya.

Penting untuk mengukur indikator ini secara berkala untuk memantau kemajuan dan efektivitas solusi yang diimplementasikan. Data dan umpan balik dari guru, staf, dan anggota komunitas sekolah juga dapat membantu dalam menilai dampak positif dari upaya yang telah dilakukan.

Adapun indikator yang didapat sebagai hasil dari penerapan program perfectionist manager sebagai pemecah problem di sekolah akan bervariasi tergantung pada masalah yang spesifik dan tujuan yang ingin dicapai. Namun, berikut adalah beberapa contoh indikator umum yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan solusi:

**1. Tingkat Kepuasan Guru dan Staf:**

Membuat survei kepuasan guru dan staf secara berkala untuk mengukur perasaan mereka terhadap lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan.

**2. Partisipasi dalam Kegiatan Sekolah:**

## **EDUPESANTREN:**

Jurnal Pengabdian Masyarakat Berbasis Pesantren dan Madrasah

<https://jurnal.pustakaturats.com/index.php/edupesantren>

Vol. 3 No. 2 Tahun 2024. Hal 106 - 117

Mengukur jumlah dan tingkat partisipasi guru dan staf dalam acara sekolah, pertemuan, dan kegiatan ekstrakurikuler sebagai indikator keterlibatan mereka.

### **3. Peningkatan Kinerja dan Hasil Kerja:**

Melihat apakah ada peningkatan dalam kinerja pengajaran, hasil ujian siswa, atau kinerja tugas lainnya yang dapat diukur secara kuantitatif.

### **4. Jumlah dan Jenis Masalah yang Dilaporkan:**

Mengukur penurunan jumlah laporan masalah atau keluhan yang diajukan oleh guru dan staf setelah penerapan solusi.

### **5. Partisipasi dalam Pengembangan Profesional:**

Mengukur partisipasi guru dan staf dalam pelatihan, seminar, atau workshop yang ditawarkan sebagai bagian dari solusi.

### **6. Perbaikan dalam Hubungan Antar Personal:**

Mengamati apakah terjadi perbaikan dalam hubungan antar personal di antara guru, staf, dan manajemen sekolah.

### **7. Pengurangan Tingkat Kehadiran dan Stres:**

Mengukur pengurangan jumlah hari absen guru dan staf serta tingkat stres yang diungkapkan dalam survei atau diskusi.

### **8. Peningkatan dalam Inovasi dan Kolaborasi:**

Mengukur apakah ada peningkatan dalam pengembangan inovasi dan kerja sama antara guru, staf, dan manajemen dalam mencari solusi.

### **9. Penghargaan dan Pengakuan yang Diterima:**

Mengukur frekuensi dan jenis penghargaan atau pengakuan yang diterima oleh guru dan staf sebagai hasil dari solusi yang diterapkan.

### **10. Feedback dan Hubungan dengan Komunitas Sekolah:**

Mengamati apakah ada peningkatan dalam umpan balik positif dari komunitas sekolah, termasuk orangtua dan siswa, tentang perbaikan yang terjadi.

### **11. Tingkat Retensi Guru dan Staf:**

Melihat apakah ada peningkatan dalam tingkat retensi guru dan staf setelah penerapan solusi, yang menunjukkan bahwa mereka merasa diperhatikan dan dihargai.

Setiap indikator harus diukur secara konsisten sebelum dan setelah penerapan solusi untuk mengukur dampak nyata dari langkah-langkah yang diambil. Hal ini akan membantu dalam mengevaluasi keberhasilan solusi dan membuat penyesuaian jika diperlukan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi program perfectionist manager sebagai controlling kepala sekolah yaitu melakukan pengawasan terhadap keberlangsungan berjalannya program sekolah sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah, dari mulai pemantauan kinerja guru dan staf, evaluasi pengajaran, penilaian kurikulum, pengelolaan sumber daya, monitoring kedisiplinan dan kehadiran, evaluasi program ekstrakurikuler, analisis data kinerja, pelaporan kepada pihak terkait, serta memberi solusi setiap masalah yang timbul di sekolah.

Adapun tugas lain sebagai seorang kepala sekolah yaitu memberikan apresiasi kepada guru, staf karyawan, siswa, dan anggota komunitas sekolah adalah tugas penting untuk menciptakan lingkungan yang positif dan bersemangat di sekolah.

Pemberian apresiasi oleh kepala sekolah memiliki dampak positif yang besar pada semangat dan motivasi guru, staf, siswa, serta seluruh komunitas sekolah. Hal ini menciptakan iklim belajar yang lebih positif, kolaboratif, dan produktif di sekolah.

Perpaduan antara evaluasi dan apresiasi merupakan pendekatan yang seimbang dalam manajemen sekolah. Kombinasi ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan positif guru, staf, siswa, dan komunitas sekolah secara keseluruhan.

Adapun setiap masalah yang timbul di sekolah seperti halnya masalah ketidakcocokan antara guru dan karyawan, kurangnya komunikasi, ketidakpuasan karyawan, kurangnya pelatihan dan pengembangan, beberapa guru tidak mematuhi kebijakan sekolah, kepemimpinan yang tidak efektif,

beban kerja yang tidak seimbang, dan kurangnya motivasi.

Solusi yang didapat yaitu komunikasi terbuka, pelatihan dan pengembangan, penimbulan keterlibatan, mediasi dan pemecahan konflik, sistem penghargaan, penjadwalan dan beban kerja yang seimbang, program kesejahteraan karyawan, pengakuan dan penghargaan berkala, pendekatan kolaboratif, dan memonitor kepuasan karyawan.

Untuk solusi yang lebih terfokus yaitu pertama komunikasi dengan menjadwalkan pertemuan rutin bisa setiap hari sepulang KBM antara kepala sekolah, manajemen sekolah, guru, dan staf untuk membahas masalah dan berbagi informasi. Juga pertemuan terbuka untuk memungkinkan karyawan menyampaikan masukan dan keprihatinan. Yang kedua pengambilan keputusan kepala sekolah harus melibatkan guru, staf, orangtua, dan siswa dalam pengambilan keputusan yang penting, maka akan membantu mendapatkan pandangan yang beragam dan mendukung solusi yang lebih baik. Yang ketiga kemampuan pemecahan masalah yaitu pada saat menghadapi masalah, selalu upayakan untuk mengidentifikasi akar penyebabnya daripada hanya menangani gejala. Ini akan membantu dalam menemukan solusi yang berkelanjutan. Dan yang keempat kemampuan membangun hubungan baik yaitu memberikan dukungan kepada guru dan staf dalam menghadapi masalah. Buka pintu bagi mereka untuk berbicara tentang tantangan yang mereka hadapi dan berikan solusi atau bimbingan yang relevan.

## 2. Saran

Saran yang ingin peneliti sampaikan ditujukan untuk para peneliti tentang program pemecah problem di sekolah semoga penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dalam

## EDUPESANTREN:

Jurnal Pengabdian Masyarakat Berbasis Pesantren dan Madrasah

<https://jurnal.pustakaturats.com/index.php/edupesantren>

Vol. 3 No. 2 Tahun 2024. Hal 106 - 117

memberi solusi dan tuntunan ketika timbulnya masalah-masalah yang serupa di masing-masing sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

Dwi Chayani, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Unggulan Amanatul Ummah Surabaya,” *Inspirasi Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 2, 2016

<https://www.gurusiana.id/read/friswahyuddin/article/apresiasi-bagi-guru-dan-kepala-sekolah-sebagai-inovasi-2980729>

Muhammad Imam Syafi’i “Analisis Permasalahan Pendidikan Di Sekolah Dasar” *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 15, No. 02, November 2021

Saryati Saryati, Abdul Sakban” Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat” Vol 8, No 2 (2020)

Y. I. Rosyadi and P. Pardjono, “Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan di smp 1 cilawu garut,” *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 124–133, 2015.