Peranan Pemimpin di Lembaga Pendidikan (Studi Kepemimpinan Kepala Sekolah)

H. Syamsul Hadi

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Amin Gersik, Kediri, Lombok Barat

h.hadistaia@gmail.com

ABSTRAK

Seorang kepala sekolah tentu mempunyai peran sebagai manajer perlu memiliki kemampuan mengelola, memotivasi, membimbing atau mengarahkan serta mampu bersikap adil terhadap setapnya. Keberhasilan ini tentu saja perlu mendapat dukungan baik dari guru, serta tata usaha, orang tua siswa atau pihak lain yang terkait. Peran kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Begitu besarnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah. Sebagai seorang "*menager*" Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dan berusaha agar mereka berperan dalam program sekolah dan tidak sibuk dengan aktifitas lain. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menjadwalkan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mendisiplinkan sumber daya yang dimiliki. Sebagai pengelola kepala sekolah berusaha agar sistem berjalan dengan baik seperti yang direncanakan. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing individu untuk keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Dalam melaksanakan perannya sebagai manajer, administrator, educator, dan supervisor, ia mampu menempatkan diri pada posisi yang tepat, sehingga dapat menjalin hubungan sosial dengan kerja sama yang baik dan menyenangkan antara personalia sekolah, baik guru, TU, pesuruh, maupun dengan siswa, orang tua siswa, dan masyarakat. Semua dilakukannya untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Sekolah

A. Pendahuluan

Meningkatkan mutu pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia serta dapat dikatakan bahwa masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan berkualitas pada masa kini, oleh sebab itu maka upaya meningkatkan mutu sekolah merupakan titik sentral yang strategis untuk menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas dinamis dan mandiri.¹

¹ HAR Tilaar, Kebijakan Pendidikan, Pendidikan sebagai Kebijakan Publik, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, hal 49

Sebagai suatu unit pelaksanaan teknis, sekolah terdiri dari sarana dan prasarana yang melibatkan individu-individu yang memiliki latar belakang. Individu tersebut memiliki kekhasan masing-masing sebagai pribadi. Hal ini terjadi karena setiap individu berasal dari berbagai macam suku, pendidikan, budaya, status sosial ekonomi yang berbeda. Karena bagaimanapun sekolah adalah melibatkan kepala sekolah guru-guru setaf, staf tata usaha sekolah dan siswa dapat dikatakan sebagai kelompok yang memiliki dinamika tersendiri setiap orang memiliki tujuan atau keinginan, sehingga dalam berinteraksi tertentu akan diwarnai oleh ciri-ciri pribadinya.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Lingkungan merupakan bagian terbesar dalam kehidupan, sehingga tidak mungkin terhindarkan sebagai individu, seseorang memiliki kebutuhan, keinginan, harapan, rasa sayang dan lain-lain tentu saja semua ini untuk pemenuhan rasa puas dan selalu merasa bahagia seperti halnya Kepala Sekolah yang tentunya mempunyai peran wewenang dan hak yang berbeda dengan guru dan staf tata usaha dan begitu pula sebaliknya. Namun dengan adanya peran ini kepala sekolah juga memiliki kewajiban harus dipenuhi. Bagaimana agar hubungan antara individu-individu di lingkungan sekolah tersebut dapat berjalan lancar.

Seorang kepala sekolah tentu mempunyai peran sebagai manajer perlu memiliki kemampuan mengelola, memotivasi, membimbing atau mengarahkan serta mampu bersikap adil terhadap setiapnya. Keberhasilan ini tentu saja perlu mendapat dukungan baik dari guru, setaf tata usaha, orang tua siswa atau pihak lain yang terkait. Oleh karena itu usaha yang perlu dilakukan adalah menjalin kerja sama yang baik antara anggota kelompok agar tujuan kelompok dapat tercapai. Hal ini tidak terlepas dari peran seorang guru yang merupakan tulang punggung sekolah, karena di tangan para guru siswa dibentuk untuk menjadi manusia yang cerdas atau dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Oleh karena itu peran guru di sekolah merupakan model bagi sekolah tersebut maka interaksi antara guru dan kepala sekolah secara aktif harus dipelihara.²

Kepala sekolah sebagai manajer tidak perlu menjadi psikolog, tetapi harus mengetahui barang sedikit tentang psikolog yang akan bermamfaat

² Wahyutomo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, hal 56

dalam pengemabangan organisasi di sekolah. Apabila seorang guru atau setaf tata usaha tidak menunjukkan prestasinya dengan baik, kepala sekolah perlu megetahui latar belakangnya, terutama kpribadian dan kebutuhan guru atau setaf tata usaha tersebut. Mungkin saja hal tersebut terjadi karena ia berkeinginan untuk dapat diterima oleh kelompok yang sudah mempunyai nilai kerja tertentu, atau mungkin pula karena ia memasuki suasana iklim yang kurang sesuai dengannya. Maka dengan demikian keberhasilan sekolah dalam melaksanakan apa yang tealh direncanakan atau diorganisir, perlu didukung dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Sengenap sumber daya yang ada harus di daya gunakan sedemikian rupa. Para guru perlu di gerakkan secara efektif dan hubungan baik antara mereka dibina agar tercipta suasana yang positif. Positif menggairahkan, dan produktif. Demikian pula penataan fisik dan administerasi atau ketata laksanaan perlu dibina agar menjadi lingkungan pendidikan yang mampu menumbuhkan kreatifitas, disiplin dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa. Ini semua mempersyaratkan perlunya penerapan kepemimpinan pendidikan oleh seorang kepalah sekolah.

Peran kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan kariyawan sekolah. Begitu besarnya kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pedidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah.³

Namun perlu dicatatat bahwa keberhasilan seorang pemimpin melaksanakan tugasnya, tidak ditentukan oleh tingkat keahlian dibidang konsep dan teknik kepemimpinan semata melainkan lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan mnegunakan teknik atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisii seorang yang dipimpin.

Fungsi kepemimpinan kependidikan menujuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya mengerakkan guru-guru karyawan-karyawan, siswa, dan anggota masyarakat lain agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program pendidikan di sekolah.

³ Ibid, hal, 58

Karena itu kepala sekolah melakukan fungsi sebagai edukator, manajer administrasi dan supervisor (EMAS).

Rendahnya tingkat kinerja tidak semata-mata kesalahan bawahan tetapi juga sikap, gaya dan tingkah laku pemimpin oleh karena itu kepala sekolah harus mampu mengarahkan tenaga pendidikan secara profesional mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik yang tentunya di harapkan mampu meningkatkan profesionalitas kinerja yang lebih baik.

B. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

1. Konsep Kepemimpinan Pendidikan.

Kepemimpinan adalah suatu upaya pnggunaan jenis pengaruh bukan pasaan untuk motivasi orang orang mencapai tujuan. Dari definisi ini terlihat bahwa semua hubungan yang dilakukan pemimpin merupakan upaya kepemimpinan atas proses komonekasi dalam kegiatan itu untuk menjadi penting.⁴

Edwin A. Locke mendefinisikan kepemimpinan sebagai " *inducing process*" terhadap orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa definisi ini mengandung tiga elmen yaitu pemimpin merupakan *relational concept* merupakan proses dan kepemimpinan membujuk orang lain.⁵

Seorang pemimpin harus menyadari siapa dirinya, tahu apa yang dilakukan, memiliki tujuan yang pesifik dan realistik untuk dicapai serta mmpunyai " *visi*" atau angan-angan. Sebagai pemimpin yang efektif haruslah ia memiliki pula keterampilan dalam mengambil keputusan, dan mendorong motivasi bawahan untuk ikut kegiatan tersebut sehinga dengan demikian bawahan dapat meningkatkamn tingkat kebutuhannya dari tingkat yang paling bawah ketingkat yang paling tinggi lagi, yaitu sampai kerealisasi diri. Selain karakteristik yang perlu dimilikinya adalah keterampilan memimpin dan diikuti dengan keinginannya untuk memimpin.

⁴ Gibson, Pola Kepemimpinan dalam Pendidikan, Jakarta, Gramedia 1991, hal 334

⁵ Edwin A. Locke, Pendidikan sebagai Proses Pemanusiaan Manusia, Bandung Rosdakarya, 2007, hal 78

Sondang P. Siagian⁶, menyebutkan gaya kepemimpinan itu dengan istilah tipe atau model kepemimpinan. Setidak-tidaknya ada lima kepemimpinan yaitu:

1. Tipe otokratik

Sering dianggap sebagai tipe yang tergolong negatif. Karakteristik pemimpin model gaya ini sangat egois. Egoisme yang tinggi selalu menuntut kedisiplinan yang kaku sebagai perwujudan rasa patut pada dirinya. Padahal disiplin seperti itu didasari pada rasa takut bukan kepatuhan. Pemimpin seperti ini membenarkan segala cara untuk mencapai tujuan. Ia sangat sulit menerima sarana, apalagi kritik dari guru. Guru untuk melakukan saja tugas yang diputuskan sendiri, seperti yang diungkapkan Sondang P. Siagian, pemimpin otokratis akan melakukan tindakan:

- a. Menuntut ketaatan penuh dari bawahan
- b. Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan
- c. Menggunakan pendekatan punitive dalam hal terjadinya penyimpangan oleh guru.⁷

Tipe atau model kepemimpinan otokratik ini bukan tipe yang diinginkan karena bukan tipe yang ideal.

2. Tipe atau Model paternalistic

Terdapat pada masyarakat tradisional atau agraris. Tipe kepemimpinan ini muncul karena rasa hormat terhadap tokoh yang dapat diteladani. Model ini diharapkan oleh pengikut sebagai pelindung tepat mengadu, tidak mementingkan diri sendiri. Sebaliknya pemimpin mengharap kehadirannya tidak dipermasalahkan. Pada model atau gaya ini bawahan dianggap kurang mampu, sehingga pengambilan keputusan selalu ada pada pemimpin. Bawahan hanya melaksanakan saja keputusan itu. Bawahan tidak dapat memberikan informasi, saran, ide karena semuanya sudah terjawab pemimpin.

3. Tipe/Model Kharismatik

Mempunyai karakteristik khusus yaitu pengikut yang besar dan patuh. Ini bisa terjadi karena rasa kagum para pemungutnya tanpa

⁶ P. Siagian, 1994, hal 27

⁷Sondang P. Siagian Pengantar Administrasi, Jakarta, Bumi Aksara, 1999, hal 78

memandang kekayaan, kondisi sifatnya atau usia sekalipun. Tipe ini jumlahnya sangat sedikit dan sulit dijelaskan mengapa para pengikutnya begitu taat tanpa memperdulikan bagaimana praktek kepemimpinan mereka.

4. Tipe *Laissez Faire*.

Menitikberatkan kepada keputusan yang dibuat oleh kelompok. Pemimpin tidak perlu teral;lu sering campur tangan apa yang menjadi keinginan kelompok dijadikan keputusan yang harus dilaksanakan.

5. Tipe Demokratik

Demokratik adalah gaya yang banyak memberikan kesempatan kepada para pengikutnya untuk berpartisipasi. Para pengikut dapat kesempatan untuk ikut menentukan apa yang hendak dilaksanakan dan bagaimana pelaksanaannya guna dapat mencapai tujuan. Tapi ini beranggapan bahwa pendapat banyak orang lebih baik dari pada pendapat orang dan dengan partisipasi akan lebih menimbulkan rasa tanggung jawab. Tapi kepemimpinan demokratik banyak orang sebagai yang paling ideal diantara tipe yang ada tetapi efektivitas belum selalu yang paling tinggi karena sebagai konskuensi pengambilan keputusan yang agak lambat sehubungan dengan banyaknya partisipan. Pemimpin yang demokratik memandang kehadirannya sebagai fasilitator, motivator dan kordinator. Karena itu dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya dia menyadari adanya pembagian tugas yang special tetapi tidak boleh terjadi adanya pemikiran dan cara kerja yang terkotak-kotak yang pada gilirannya akan menimbulkan disintegrasi diantara anggota organisasi. Persaingan yang tidak sehat akan menimbulkan boros penggunaan sumber daya dan merusak kebersamaan yang harus dipertahankan. Untuk itu pemimpin harus menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, memanusiakan manusia.

2. Kepemimpinan Pendidikan

Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah diantaranya memiliki peran sebagai berikut:

- a. Membantu menciptakan suatu ilmu sosial khususnya iklim kerja sekolah yang dapat mengembangkan suatu kereribadian kelompok.
- b. Membantu mengorganisasikan dirinya sendiri
- c. Membantu menentukan prosedur kerja yang tepat
- d. Mengusahakan dan bertanggung jawab bahwa pengambilan keputusan selalu dibuat bersama-sama dengan tenaga kependidikan lainnya di sekolah
- e. Membantu anggota kelompok pendidikan untuk belajar dari pengalaman.

Sebagai seorang "*menager*" Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dan berusaha agar mereka berperan dalam program sekolah dan tidak sibuk dengan aktifitas lain. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menjadwalkan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mendisiplinkan sumber daya yang dimiliki. Sebagai pengelola kepala sekolah berusaha agar sistem berjalan dengan baik seperti yang direncanakan. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing individu untuk keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Adapun arti penting relatifnya terhadap fungsi menejemen yang lain, perencanaan adalah esensial jika sekolah sebagai organisasi berada pada usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang efektif. Sekolah tidak lagi mengabaikan perubahan yang terjadi demikian cepat saat ini, jika mereka ingin mempertahankan keunggulan kompetitif antar sekolah di masyarakat. Kemampuan atau ketidakmampuan suatu sekolah yang dipimpin kepala sekolahnya untuk sukses dalam mengimpementasikan dan beradaptasi terhadap perubahan semacam ini berhubungan langsung dengan sistem perencanaannya. Untuk itu perlu dibentuk program keberhasilan suatu sekolah alam mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan misi dan visi.

Seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan "*inovator*" adalah kepala sekolah yang selalu mencari atau menemukan temuan-temuan baru, terobosan-terobosan baru, atau metode-metode baru yang bermamfaat bagi peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kreativitas dan keinginan untuk mempelajari atau mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi.

Kepala sekolah yang mampu menjadi "*motivator*" berarti ia dapat menggugah guru untuk selalu meningkatkan profesinya dan memanfaatkan sumber daya yang ada sesuai dengan profesinya. Di samping itu kepala sekolah harus mampu menumbuhkan situasi yang mendukung keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk mengembangkan diri secara profesional, menciptakan sistem penghargaan dan hukuman yang menumbuhkan tanggungjawab, bagaimana memotivasi para guru dan setaf tata usaha agar dapat beretos kerja tinggi.

Hal tersebut dipercayakan dapat menimbulkan akibat positif terhadap kepuasan kerja yang sering menyebabkan peningkatan produktivitas seseorang secara keseluruhan. Kesemuanya ini menuntut kreativitas yang tinggi dari kepala sekolah, jika sekolah itu mau berkembang menjadi sekolah yang baik.

3. Mutu Pendidikan.

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, dikatakan bahwa “mutu adalah (ukuran) baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya) mempunyai mutu (kualitas)”⁸. Sedangkan dalam kamus ilmiah populer (1994: 152) dikatakan bahwa “mutu adalah kualitas, derajat, manikan, mutiara, emas kertas, manik, karat (nilai logam mulia), mutu dapat diartikan sebagai “derajat kepuasan luar biasa yang diterima oleh kustomer sesuai kebutuhan dan keinginan”.

Menurut Luwes, mengatakan bahwa istilah mutu mengandung 2 hal yaitu sifat dan taraf. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda, sedangkan taraf menunjukkan kedudukannya dalam suatu skala. Setiap orang akan berbeda dalam memberikan diskripsi tentang sifat dan taraf pendidikan, tergantung dari pendekatan yang dipakai, misalnya memakai yang pendekatan ekonomi yang penekanannya pada relevansi keluaran pendidikan dengan lapangan kerja. Jadi mutu adalah ukuran nilai baik buruknya sesuatu atau berkualitas tidaknya suatu barang atau hasil.

⁸ Wadjojokusumo, KAmus Besar Bahasa Indoensia, Jakarta, Bumi Aksara, 1999, hal 276

Dalam kamus bahasa Indonesia, dijelaskan bahwa “pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan“ pendidikan adalah suatu usaha sadar yang sistematis, untuk mempengaruhi adak didik agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai denagn cita-cita pendidikan”.⁹

Pendapat ini mengatakan bahwa pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadian dengan jalan membina pontesi-pontensinya pribadinya, yaitu rohani dan jasmani”. Sedangkan menurut Johan Dewey (dalam dasar-dasar ilmu pendidiakn), pendidikan adalah pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan bersama manusia.

Syaiful Sagala, pendidikan bermutu dapat dilihat dari segi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Logika), dari segi kemanusiaannya bermoral tinggi (Etika), dari segi kemampuan berkompentensi (Estetika). Sedangkan Adhim Dimiyati mengatakan bahwa mutu pendidiakn dapat diukur dari indikator yang bersifat akademik dan non akademik.¹⁰

Dari segi akademik, alat ukur yang selama ini digunakan secara nasional adalah hasil nilai Ebtanas, yang dirubah menjadi UAN, berubah jadi UN/UM. Sedangkan sisi non akademik dapat dilihat dari prestasi bidang minta/moral, olahraga, keseniaan, keterampilan dan lain-lain. Untuk memajukan pendidikan Indonesia diperlukan paradigma baru dengan landasan kokoh dan penguasaan menejemen profesional.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

1) Faktor Kepala Sekolah

Faktor dominan yang paling menentukan dalam peningkatan mutu pendidiakn adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah mengkoordinasi dan mengkosultasikan dengan baik peran-peran personalia sekolah. Kepala Sekolah mampu

⁹ Indrakusuma, Kamus Besar Bahasa Indoensia, Jakarta, Pustaka Jaya, 1973, hal 27

¹⁰ Saiful Sagala, Menuju Mutu Pendidikan, Jakarta Gramedia, 2004, hal 71

menggerakkan semangat mampu menerapkan peran kepemimpinan dengan tepat.

Kemampuan kepemimpinannya telah ditunjukkan melalui seluruh aspek kegiatan yang telah diupayakan. Fungsi kepemimpinan yang telah diterapkan mampu merealisasikan tujuan yang hendak dicapai dan mampu menciptakan suasana pekerjaan yang hendak dicapai dan mampu menciptakan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan. Memiliki landasan kerja yang tepat yang diterapkannya secara konseksten sehingga dapat menentukan tipe kepemimpinan yang sesuai. Selain memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang terpuji dan dapat diterapkannya secara konsisten sehingga dapat menentukan tipe kepemimpinan yang sesuai. Selain memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang terpuji dan dapat diteladani ia memiliki keterampilan profesional, sehingga dapat membina moral, etika jabatan, kehormatan personalia sekolah dan meningkatkan hubungan sosialnya.

Dalam melaksanakan perannya sebagai manajer, administrator, educator, dan supervisor, ia mampu menempatkan diri pada posisi yang tepat, sehingga dapat menjalin hubungan sosial dengan kerja sama yang baik dan menyenangkan antara personalia sekolah, baik gur, TU, pesuruh, maupun dengan siswa, orang tua siswa, dan masyarakat. semua dilakukannya untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

2) Faktor Guru

Faktor kedua adalah guru. Guru adalah pengajaran dan pendidik siswa di sekolah. Manajer disini mempunyai arti menyampaikan materi sesuai dengan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kurikulum yang berlaku. Sedangkan mendidik adalah membimbing, membantu, dan menyiapkan siswa supaya memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian yang baik.

Dalam hal ini berperan sebagai motivator, pengajar, Pembina dan pembimbing, serta model yang sedikit banyak akan mempengaruhi siswa.

Motivasi kerja yang tinggi dari seseorang guru akan menimbulkan keinginan dan upaya yang maksimal untuk mencapai tujuan sesuai dengan program yang telah ditentukan. Guru yang bekerja dengan ikhlas akan mampu bekerja keras, bekerja dengan lebih baik sehingga akan dapat membuahkan hasil dalam tugas-tugas yang dilakukannya. Guru yang berhasil adalah guru yang mampu mempergunakan kemampuan mereka untuk mendidik para siswa.

3) Faktor siswa

Faktor penentu ketiga adalah siswa. Seseorang siswa akan berhasil meraih apa yang dicita-citakannya, jika ia memiliki kemauan yang keras yang dipadukan dengan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan saja tanpa kemampuan akan membuahkan hasil. Dengan juga kemampuan saja tanpa kemauan takkan membuahkan hasil yang maksimal.

4) Faktor orang tua siswa

Orang tua siswa berperan menyediakan segala fasilitas belajar yang diperlukan oleh siswa. Jika fasilitas ini terpenuhi maka kegiatan belajar siswa diperlukan oleh siswa. Jika fasilitas ini terpenuhi maka kegiatan belajar siswa akan lancar tanpa ada gangguan kekurangan buku, atau peralatan yang lain. Di samping juga perlu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan di rumah. Hubungan keluarga yang harmonis akan mampu menciptakan suasana dan kondisi rumah yang nyaman dan menyenangkan.

5) Faktor masyarakat

Masyarakat pun memberikan dukungan moral kepada siswa, jika masyarakat memberi penilaian yang positif pada sekolah tempatnya belajar. Nilai positif ini mampu membangkitkan semangat belajar siswa. Penegkung karakterilah yang mampu membangkitkan semangat seluruh personalia sekolah untuk

berupaya meningkatkan prestasi kerja dan mutu pendidikan di sekolah ini.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah diantaranya memiliki peran sebagai berikut:

- a. Membantu menciptakan suatu iklim sosial khususnya iklim kerja sekolah yang dapat mengembangkan suatu kereribadian kelompok.
- b. Membantu mengorganisasikan dirinya sendiri
- c. Membantu menentukan prosedur kerja yang tepat
- d. Mengusahakan dan bertanggung jawab bahwa pengambilan keputusan selalu dibuat bersama-sama dengan tenaga kependidikan lainnya di sekolah

Membantu anggota kelompok pendidikan untuk belajar dari pengalaman. Faktor dominan yang paling menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah mengkoordinasi dan mengkosultasikan dengan baik peran-peran personalia sekolah. Kepala Sekolah mampu menggerakkan semangat mampu menerapkan peran kepemimpinan dengan tepat.

Faktor kedua adalah guru. Guru adalah pengajaran dan pendidik siswa di sekolah. Manajer disini mempunyai arti menyampaikan materi sesuai dengan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kurikulum yang berlaku. Sedangkan mendidik adalah membimbing, membantu, dan menyiapkan siswa supaya memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian yang baik.

Faktor penentu ketiga adalah siswa. Seseorang siswa akan berhasil meraih apa yang dicita-citakannya, jika ia memiliki kemauan yang keras yang dipadukan dengan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan saja tanpa kemauan akan membuahkan hasil. Dengan juga kemampuan saja tanpa keamuan takkan membuahkan hasil yang maksimal Orang tua siswa berperan menyediakan segala fasilitas belajar yang diperlukan oleh siswa.

D. Daftar Pustaka

- Ahmadi Abu. Ahbayati Nur, 2003, *Ilmu Pendidikan*,. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arifin M. Rasyad Aminudin, 1992, *Dasar-Dasar Pendidikan*, Jakarta Universitas Terbuka.
- Saiful Bahri, 2004, *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak dalam Keluarga*, Jakarta: Rineka Cipta.
- H. Ramayalis. Prof. Dr., 2002, *Psikologi Agama*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Hamalik Oernar, 2001, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar baru Algensindo.
- Hasbullah, 2006, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- HAR Tilaar, 2008, *Kebijakan Pendidikan, Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Ihsan Fuad, 2002, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mahalli. Mudjah. A. 1991. *Kewajiban Bagi Orang Tua Anak*: Yogyakarta.
- Margono, 2003, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudjiono, Dimyati, Belajar dan Pembelajaran. 2006. Jakarta: Rineka Cipta.
- Násuton Nochi, 1994, *Fisikologi Pendidikan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Nasution S, 1995, *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ronald, 2006, *Peranan Orang Tua Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup, Mendidik dan Mengembangkan Moral Anak*, Bandung: Yarma Widya.
- Siagian. P. Sondang, Prof. Dr. MPA, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto, 1998., *Prosedur Metodologi Penelitian Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta.