

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN

Zara Er Karima, Arivia Shafira, Aprilia Ayu, Jilan Salma
Universitas Muhammadiyah Malang
zaraerkarima@gmail.com

Abstract : *Quality of education is essential to development in the world of education. A lack of attention to one of the factors of low quality education would result in such agencies being neither developed nor in learning processes nor in the technological world. Teachers are undertook and indirect teaching processes, which if the teacher's ability is inadequate and cannot develop the methods in the best possible, then the learning process will get more boring and will not advance forward because then the principal has authority in developing the quality of school education. The principal would have to be able to force new ideas, strategies and steps to develop teacher skills in the learning process, increased teacher performance and student learning interests and build good infrastructure management and ensure a periodic process of monitoring at the end of the term, vice principal, school of assessments by helping vice President, PKS and counseling coordinator.*

Keyword ; *Quality education, headmaster, teacher*

Abstrak : *Mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam dunia pendidikan. Kurangnya perhatian terhadap salah satu faktor rendahnya mutu pendidikan akan mengakibatkan instansi tersebut tidak maju, tidak adanya keefektifan dalam proses pembelajaran dan keterlambatan dalam dunia teknologi. Guru adalah penunjang dalam proses pembelajaran berlangsung maupun tidak langsung, dimana jika kemampuan guru kurang dan tidak dapat mengembangkan metode dengan sebaik mungkin, maka prose pembelajaran akan semakin membosankan dan tidak akan berkembang maju kedepan. Oleh karenanya kepala sekolah memiliki wewenang dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus mampu mendobrak ide, strategi dan langkah-langkah baru guna mengembangkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatnya kinerja guru dan minat belajar siswa serta terciptanya pengelolaan sarana prasarana yang baik dan terlaksananya konsep evaluasi dengan pengawasan yang dilakukan secara berkala yakni pada akhir semester, akhir/awal tahun ajaran baru dengan pelaksanaannya di bantu oleh wakil kepala sekolah, para PKS serta koordinator BK (Bimbingan dan Konseling).*

Kata Kunci : *Mutu Pendidikan, Kepala Sekolah, Guru*

A. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang memiliki hal yang perlu dicapai yakni rendahnya mutu pendidikan terhadap perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat. Sejalan dengan perkembangan teknologi, banyak sekali kondisi yang harus dibenahi seperti kurangnya pendidik yang belum memenuhi kompetensi dan kemampuan dalam teknologi, kurangnya sarana prasarana, pengambilan keputusan yang kurang bijak.

Sekolah memiliki model pengelolaan dengan manajemen berbasis sekolah yang memudahkan dalam untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Tujuan pendidikan akan tercapai, bila komponen didalamnya memenuhi kriteria. Kepala sekolah berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang bermutu akan mampu mengatasi keterbelakangan pendidikan dengan perubahan zaman yang semakin cepat. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam hal menggerakkan seluruh komponen-komponen yang ada di

sekolah dalam hal memajukan mutu pendidikan di sekolah. Maka dalam hal ini peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang vital, karena kepala sekolah harus dapat membuat sebuah program pembinaan yang baik dan mendukung ketercapaian peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Guru sangat berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sehingga kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya pendidikan di sekolah. Seiring berjalannya waktu, banyak sekali guru yang tidak dapat memahami dan memanfaatkan teknologi secara baik dan benar, oleh karenanya dibutuhkan adanya pembinaan untuk mengoptimalkan kinerja guru. Pembinaan guru merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak sekolah khususnya kepala sekolah, guna meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan ilmu pengetahuan yang semakin pesat. Tujuan dalam pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan dimaksudkan untuk merangsang memelihara dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.

Strategi kepala sekolah merupakan faktor yang paling menentukan dalam keberhasilan peningkatan mutu lembaga pendidikan, seorang kepala sekolah diharuskan menguasai dan menerapkan suatu strategi kepemimpinan yang ideal guna meningkatkan kinerja guru maupun minat siswa-siswinya sehingga mencapai suatu mutu pendidikan yang lebih baik.

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, karena dalam konsep evaluasi kepala sekolah akan mengetahui program apa saja yang tidak sesuai atau tidak berhasil digunakan kepada siswa. Agar proses berjalan dengan efektif dan efisien maka kepala sekolah harus selalu mengadakan rapat evaluasi atau berkeliling setiap kelas, sehingga kepala sekolah dapat memberikan saran dan kritik mengenai proses pembelajaran maupun program-program lainnya.

Kepemimpinan dalam penerapan manajemen sekolah memerlukan dua keterampilan yaitu keterampilan memimpin dan keterampilan mengelola (kepemimpinan dan manajerial). Dalam meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah juga harus memiliki banyak ide dan karya sehingga semuanya memiliki keterkaitan untuk mencapai suatu tujuan yang nyata tanpa adanya mimpi-mimpi belaka.

B. PEMBAHASAN

a) OPTIMALISASI KINERJA GURU

1. Motivasi Guru Dalam Pengembangan Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu.¹ Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru, yaitu :

- a) Kebutuhan akan berprestasi,
- b) Peluang untuk berkembang,
- c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri,
- d) Kebutuhan akan pengakuan,
- e) Gaji yang diterima.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya, dapat dilihat diantaranya yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, serta lebih mengutamakan prestasi jabatan. Adanya dorongan untuk berprestasi akan membuat guru bekerja keras untuk meningkatkan kualitas kerjanya dalam mengembangkan sekolah. Selain motivasi dari dalam diri (intrinsik), motivasi ekstrinsik yang besar akan mempengaruhi guru dalam bekerja. Motivasi memang merupakan unsur utama guru dalam melakukan tugasnya, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih giat dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Motivasi merupakan hal pokok dalam suatu kegiatan, dengan tidak adanya motivasi seseorang cenderung malas melakukan kegiatannya. Motivasi yang kuat dari tiap pelaku organisasi akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dari organisasi tersebut karena motivasi merupakan penyemangat atau pendorong pelaku organisasi dalam melaksanakan kinerjanya secara maksimal. Motivasi kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan, kelesuan-kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil.²

2. Pembinaan Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah

Guru sangat berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sehingga kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya pendidikan di sekolah. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat belakangan ini, maka dibutuhkan sebuah program pembinaan guna

¹ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama. Hal: 45-48.

² Abdul, Madjid. 2016. Pengembangan Kinerja Guru. Yogyakarta: PT. Samudra Biru. Hal: 78-82

mengoptimalkan kinerja guru. Pembinaan merupakan hal yang wajib dilakukan baik oleh pemerintah, organisasi keguruan, sekolah maupun diri pribadi guru itu sendiri. Pembinaan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan itu institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Sehingga dalam pelaksanaan pembinaan kepala sekolah tidak hanya harus bertindak sendiri, tetapi juga harus dapat melibatkan seluruh aspek yang ada di sekolah untuk bersama-sama dalam pelaksanaan pembinaan itu sendiri.

Secara umum tujuan pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan itu adalah dimaksudkan untuk merangsang memelihara dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. Pembinaan guru merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak sekolah khususnya kepala sekolah, guna meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan ilmu pengetahuan yang semakin pesat. Sedangkan pelaksanaan program pembinaan kinerja guru diharapkan dapat memperoleh hal-hal sebagai berikut :

1. Proses kinerja akan lebih baik
2. Mengurangi jam kinerja secara lebih baik
3. Memastikan bahwa guru benar-benar dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
4. Memastikan adanya Penanganan dan pengaturan suara lebih matang.
5. Memastikan pekerjaan yang diharapkan masyarakat hasilnya memuaskan.
6. Memastikan hasil kerja dengan baik.

Tujuan pembinaan tidak akan tercapai apabila program pembinaan yang dilaksanakan tidak dilaksanakan secara berkesinambungan titik hal ini karena dalam pelaksanaan pembinaan diperlukan waktu dan usaha yang sangat panjang dan tidak mudah titik oleh karena itu dalam melaksanakan pembinaan kepala sekolah harus mampu menerapkan dengan baik. Sedangkan bagi guru tidak boleh hanya mengandalkan sebuah program pembinaan yang diadakan sekolah guna meningkatkan kemampuan kemampuannya tetapi yang terpenting adalah bagaimana guru berusaha sendiri dalam meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

3. Kepala sekolah sebagai pembina kinerja guru

Usaha dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah merupakan sebuah keharusan. Kinerja guru harus terus dibina guna menghadapi perkembangan pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat titik dalam pelaksanaan pembinaan tersebut merupakan tanggung jawab dari pemerintah organisasi perguruan, kepala sekolah dan yang terpenting adalah guru itu sendiri kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan

ganda paling depan dalam pelaksanaan pembinaan kinerja guru di sekolah itu sendiri. Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam sekolah. Sebagai seorang pemimpin di pundak nyala keberhasilan sekolah ditentukan. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam hal menggerakkan seluruh komponen-komponen yang ada di sekolah dalam hal memajukan mutu pendidikan di sekolah. Maka dalam hal ini peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang vital, karena kepala sekolah harus dapat membuat sebuah program pembinaan yang baik dan mendukung ketercapaian peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pembuatan sebuah program yang terencana dengan baik merupakan sebuah hal yang utama dalam hal pencapaian tujuan sekolah. Dari sekian banyak program yang dibuat, program peningkatan kinerja guru merupakan sebuah program yang terpenting yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah, guru merupakan elemen penggerak utama dalam kegiatan sekolah untuk mencapai sebuah tujuan sekolah peningkatan kinerja guru merupakan suatu keharusan. Guru melaksanakan pembinaan kinerja guru di sekolah, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan yang meliputi :

1. Menginventarisasi karakteristik guru dan tenaga kependidikan yang efektif.
2. Memanfaatkan dan memelihara guru dan tenaga kependidikan.
3. Memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.
4. Membina hubungan kerja yang harmonis.
5. Dokumentasi personal sekolah atau mengelola administrasi personal sekolah.
6. Mengelola konflik.
7. Memiliki apresiasi empati dan simpati terhadap guru dan tenaga kependidikan.³

Sekolah selalu menuntut bagi guru agar mampu melaksanakan tugas yang diembannya optimal, serta dituntut untuk dapat bekerja lebih baik lagi titik tapi guru sebagai seorang manusia juga membutuhkan pengembangan dan peningkatan dirinya. Disinilah peran kepala sekolah dalam menyusun sebuah program pembinaan yang bertujuan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru. Peranan guru dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah sangatlah dominan. Hal ini menyebabkan kepala sekolah harus betul-betul memahami bagaimana cara mengelola guru. Dalam pelaksanaan pembinaan guru kepala sekolah

³ Sudaraman dan H.Khairil, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta,2012), Cet. 3 hal. 91

mempunyai tanggung jawab untuk dapat mengarahkan pembinaan untuk :

1. Mencapai tujuan sekolah.
2. Membantu anggota individu untuk memperoleh kedudukan dan standar penampilan kerja kelompok.
3. Memaksimalkan pengembangan karir anggota.
4. Mempersatukan antara tujuan individu-individu dengan tujuan organisasi.

Kinerja guru di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah wajib memiliki kemampuan dalam pembuatan program pembinaan dan strategi yang akan digunakan. Strategi dalam pembinaan seperti yang dibahas di atas harus dijalankan dengan baik, hal ini bertujuan agar jalan pembinaan yang ada dapat berjalan dengan baik. Tetapi dalam jalan pelaksanaannya kepala sekolah tidak boleh bergerak sendiri, melainkan juga harus dapat menggerakkan seluruh komponen pendukung dunia pendidikan baik pihak eksternal. Seperti pemerintah, organisasi perguruan, perguruan tinggi dan lainnya. Sedangkan yang terpenting adalah kemampuan kepala sekolah mengajak seluruh aspek internal yang berada di sekolah untuk bersama-sama ikut serta jalannya program pembinaan tersebut.

b) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

1. Definisi, Konsep dan Prinsip Kepemimpinan

Secara terminologi kepemimpinan mempunyai ruang lingkup dan juga sudut pandang yang sangat luas, sehingga muncul beragam definisi dari para ahli. Memimpin berarti mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerjasama yang mana mereka mewujudkan kerjasamanya itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan (leadership) merupakan pembahasan yang selalu menarik, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan menentukan keberberhasilan atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.⁴ Didalam organisasi diharuskan ada kegiatan pelatihan (training) kepemimpinan, terutama bagi setiap individu yang sedang mempersiapkan diri untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sangat dimaklumi dalam setiap organisasi memiliki dan memerlukan seorang pimpinan tertinggi atau manajer tertinggi untuk menjalankan kepemimpinan dan manajemen.

⁴ Sukamto, *Kepemimpinan Kyai dalam Pesantren*, (Jakarta: LP3ES,1999), hlm. 19.

Hemhill & Coons (1957) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (shared goal). Sementara menurut Herold Koontz, "Leadership is the art coordinating and motivating individuals and group to achieve desired inds". (Kepemimpinan adalah seni/kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan).⁵ Peterson at. all, mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi.⁶ Dalam Islam istilah kepemimpinan yang sering diidentifikasi dengan istilah khilafah dan orangnya disebut kholifah dan Ulil Amri yang orangnya disebut Amir (pemegang kekuasaan).⁷ Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah suatu pribadi yang memiliki kecakapan khusus sehingga ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Definisi dan konsep dasar kepemimpinan memiliki arti yang sama bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan seorang pemimpin puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi tersebut. Karenanya kepemimpinan selalu terkait dengan kemampuan mempengaruhi orang lain dan kemampuan mengambil keputusan.

Menurut Toman Sony Tambunan (2015:67-71) prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu:

a. Melayani

Prinsip pertama yang paling penting harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Dalam teori kepemimpinan, pemimpin yang efektif harus bisa melayani guna memenuhi kebutuhan dan keinginan, sehingga meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinya. Dengan prinsip melayani, seorang pemimpin akan lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinya (para bawahan, pengikutnya, masyarakat umum) dibanding lebih mendahulukan kepentingan pribadi atau kelompok.

⁵ C.A. Hunt, J.G. & Hosking, *Leaders and Managers: An International Perspective on Managerial Behavior and Leadership*. (New York: Pergamon Press. 1988.) hlm. 92

⁶ Peterson W. Marvin, at. all, *Planning and Management for a Changing Environment*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997), hlm. 192.

⁷ Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang:Stain Press, cet I,1999), hlm 161

b. Membuat keputusan

Pembuatan keputusan merupakan tugas paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Membuat keputusan merupakan fungsi-fungsi dasar dari berpikir, dimana proses penggunaan pikiran dalam mengarahkan pada suatu tindakan untuk menetapkan suatu pilihan. Pembuatan keputusan dan pemecahan masalah adalah salah satu tugas dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan penyelesaian masalah dan memberikan keputusan yang cerdas. Ada lima langkah dalam proses pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Mengidentifikasi masalah dan peluang
- 2) Pengumpulan dan analisis data yang relevan
- 3) Pengembangan dan evaluasi alternatif
- 4) Pemilihan alternatif terbaik
- 5) Implementasi keputusan dan evaluasi terhadap hasil-hasil

c. Keteladanan

Pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan para pengikutnya, akan mampu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan melalui sikap dalam memberikan inspirasi, membimbing dan memotivasi para bawahan, memiliki kemampuan luas, kreatif, visioner, bekerja secara jujur dan ikhlas, serta memiliki perhatian dan kepedulian. Pemimpin harus menjadi panutan, dan bisa diikuti kepribadiannya bagi orang-orang yang dipimpinnya.

d. Bertanggung jawab

Menjadi pemimpin merupakan tanggung jawab besar yang harus diemban sebagai bentuk dari amanah, dukungan atau kepercayaan orang lain yang memiliki harapan kepada seorang pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Tanggung jawab seorang pemimpin terdiri dari dua tahap yaitu:

- 1) Bertanggungjawab menyelesaikan tugas
- 2) Mempertanggungjawabkan kepada atasan atau kepada orang yang mendelegasikan wewenang mengenai hasil yang telah dicapai.

e. Bekerja sama

Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan budaya kerja sama tim yang

baik diantara anggota organisasi, melakukan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan terciptanya kerja sama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat waktu, tujuan yang diinginkan dapat dicapai. West menetapkan indikator-indikator kerja sama tim yaitu:

- 1) Tanggung jawab secara bersama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan tercapainya kerja sama
- 3) Pengarahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

f. Menciptakan perubahan

Pemimpin harus membuat terobosan-terobosan baru, sehingga tercapainya suatu pembaharuan fundamental baik di tubuh organisasi, produk atau jasa, maupun bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang memiliki inovatif dan kreatifitas akan menghindari pola kerja yang bersifat rutinitas (monoton sehingga tidak memberikan arah perkembangan yang baik bagi yang dipimpinnya. Dengan kreatifitas pemimpin juga akan berani menciptakan peluang-peluang dan berani menghadapi tantangan-tantangan besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan.⁸ Dari apa yang telah diuraikan diatas maka prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah menerapkan prinsip melayani, prinsip mengambil keputusan, prinsip keteladanan, prinsip kerja sama dan prinsip menciptakan perubahan

2. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal

Dalam sebuah lembaga pendidikan seseorang yang memiliki kepercayaan dan kelebihan dari pada lainnya akan dipilih menjadi seorang pemimpin, menjadi seorang pemimpin bukan hanya sekedar memimpin akan tetapi untuk mengembangkan dan menjadikan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas seorang pemimpin biasanya memiliki khas dalam mengelola lembaga pendidikan baik dalam model maupun strategi kepemimpinannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengetahui model yang ideal sehingga ia dapat menerapkan guna meningkatkan suatu mutu pendidikan dalam lembaga yang ia pimpin.

⁸ Suarga, Efektifitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan, (Jurnal IDAARAH, VOL. I, NO. 1, JUNI 2017) hlm 29-31

Model menurut Silverman Model adalah perilaku kepala sekolah yang paling sering digunakan sampai saat ini, minimal terdapat 11 model kepemimpinan pendidikan, yaitu⁹;

- a. Manajerial
- b. Partisipatif
- c. Transformasional
- d. Distributed
- e. Transaksional
- f. Post modern
- g. Emosional
- h. Kontingensi
- i. Moral
- j. Instruksional
- k. Kewirausahaan

Terdapat empat model kepemimpinan. *pertama*, kepemimpinan otoriter, seorang pemimpin otoriter memperlihatkan kekuasaannya, ingin berkuasa. Pemimpin ini berpendapat bahwa tanggung jawab seorang pemimpin besar sekali, dialah yang bertanggung jawab dalam kepemimpinannya. *Kedua*, kepemimpinan laize-faire, model kepemimpinan ini kebalikan dari model kepemimpinan otoriter. *Ketiga*, kepemimpinan demokratik, model kepemimpinan yang melibatkan semua orang yang dipimpin secara penuh baik secara perorangan atau perwakilan yang keputusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. *Keempat*, kepemimpinan partisipatif, model kepemimpinan yang menggunakan pemberdayaan melalui distribution of power, distribution of information, distribution of knowledge and skill, and distribution of reward.¹⁰

Dari yang dipaparkan oleh kedua jurnal tersebut mengenai model kepemimpinan keduanya memiliki perbedaan yang dapat dikaitkan seperti halnya layaknya pemimpin harus memiliki perilaku atau sikap mengetahui dan menguasai bidang dalam lembaga pendidikan sehingga memicu untuk dapat memajemen suatu lembaga dengan baik, dengan demikian seorang pemimpin dapat memosisikan model kepemimpinan yang tepat sesuai lembaga pendidikan yang ia pimpin. Apabila pemimpin dapat menguasai manajerial suatu lembaga dengan baik maka dengan mudah ia dapat memimpin sesuai porsi atau menentukan model

⁹ Husaini Usman, 2015 " MODEL KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH", (Jurnal Cakrawala Pendidikan, Vol 14, No 3, oktober).hlm 324

¹⁰ Rasdi Ekosiswoyo, 2007 "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF KUNCI PENCAPAIAN KUALITAS PENDIDIKAN", (Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol 14, No 2, Juni). Hlm 78-79

seperti apa yang harus ia lakukan sehingga proses dalam lembaga pendidikan tersebut dapat berjalan sesuai ranah tujuan yang akan dicapai.

Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas dan emosi, serta rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk menampilkan kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personal dalam iklim kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid.¹¹

3. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah menjadi salah satu peranan penting dalam sebuah lembaga pendidikan seperti menjadi manajer sebuah lembaga pendidikan, pemimpin dan juga pendidik.

1) Kepala sekolah sebagai manajer :

a. Merencanakan program

Dalam merencanakan program, kepala sekolah memulai dari: (1) merencanakan SDM dengan merinci kebutuhan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas dalam mengajar; (2) merencanakan kebijakan seperti program kepala sekolah serta kurikulum yang akan dijalankan di sekolah ini; (3) dalam menyusun kebijakan, kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga ahli dengan melewati beberapa tahapan seperti mengadakan beberapa kali pertemuan dengan para PKS, guru, komite sekolah dan stake holder lainnya seperti pengawas.

b. Mengorganisasikan program

Mengorganisasikan program yaitu dengan cara membuat sebuah struktur organisasi sekolah seperti adanya keterlibatan orang tua melalui komite sekolah dengan melengkapi sarana yang dibutuhkan oleh sekolah, memantau pembelajaran di kelas, pembagian tugas seperti adanya PKS dan TU sesuai kemampuan guru baik di tingkat kelas maupun keterampilan yang mereka miliki, membentuk kepanitiaan dalam menghadapi lomba atau pelatihan.

c. Menggerakkan

Menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada seperti dengan

¹¹ Fitrah, M. (2017). "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan". Jurnal Penjaminan Mutu, 3(1) hlm 36

memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, untuk guru adanya motivasi semangat long life education (guru harus belajar), memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan secara moril maupun materi, peningkatan kesejahteraan, memberikan penghargaan terhadap guru dan kependidikan yang berprestasi, mengikutsertakan guru dalam diklat-diklat, MGMP, memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam pembuatan perangkat lunak (RPP, Silabus), memberikan briefing sekaligus mengevaluasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada awal bulan setiap satu bulan sekali, serta memfasilitasi bawahan untuk dapat melaksanakan pengembangan profesi, serta mendukung pendidik atau tenaga kependidikan bagi yang ingin melanjutkan studi dan yang ingin mendapatkan tunjangan sertifikasi.

d. Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi yang dilakukan dengan cara melakukan pengawasan baik dalam PBM maupun dalam pencapaian peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian nilai UN. Pengawasan dalam PBM dilaksanakan dengan mengacu pada PKB dan PKG serta dilaksanakan oleh tim yang dibentuk oleh kepala sekolah. Pengawasan terhadap peningkatan mutu pendidikan meliputi pengawasan terhadap input (SDM, struktur organisasi, rencana dan program, visi, misi dan tujuan), proses (kinerja dari kepala sekolah), dan output (prestasi sekolah yang dihasilkan setelah proses baik prestasi akademik maupun non akademik. Pengawasan tersebut dilakukan secara berkala yakni pada akhir semester, akhir/awal tahun ajaran baru dengan pelaksanaannya di bantu oleh wakasek, para PKS serta koordinator BK (Bimbingan dan Konseling).

e. Pengembangan budaya

Pengembang budaya dengan melaksanakan budaya sekolah seperti budaya dalam keagamaan, budaya kedisiplinan, budaya berprestasi serta budaya kebersihan guna meningkatkan mutu pendidikan serta membentuk peserta didik yang berkarakter dan berpegang teguh pada nilai-nilai keagamaan.¹²

2) Peran kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan arahan atau petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan membuka komunikasi dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjosumidjo mengemukakan

¹² Yogi IrfanRosyadi, Pardjono, Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Ciliwu Garut (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 1, April) hlm 129-130

bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari ketiga sifat kepemimpinan yakni, demokratis, otoriter, laissez-faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, otoriter dan mungkin laissez-faire.¹³

3) Peran kepala sekolah sebagai pendidik

Sebagai pendidik, kepala sekolah harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai pendidik harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kerja non guru, membimbing peserta didik. Mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK dan menjadi contoh pengajar yang baik.¹⁴

4. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah (Kualifikasi Guru dan Siswa, Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Minat Belajar Siswa, Pengelolaan Sarana Prasarana, Konsep Evaluasi).

Strategi kepala sekolah merupakan faktor yang paling menentukan dalam keberhasilan peningkatan mutu lembaga pendidikan, apabila kepala sekolah sebagai pemimpin telah menentukan model kepemimpinan apa yang harus ia gunakan maka proses selanjutnya ialah strategi kepemimpinan, seorang kepala sekolah diharuskan menguasai dan menerapkan suatu strategi kepemimpinan yang ideal guna meningkatkan kinerja guru maupun minat siswa-siswinya sehingga mencapai suatu mutu pendidikan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan tersebut tidak bisa berjalan sendirisendiri, tidak pula yang satu lebih penting dari yang lain. Faktor-faktor merupakan suatu

¹³ Muhammad Fizul Husnayain, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan (Studi Multi Kasus di Sekolah Dasar Islam Surya Buana dan Sekolah Dasar Anak Saleh Malang) Tesis UIN Malang 2015, Hlm 39-40

¹⁴ Ibid, hlm 33

sistem, artinya satu sama lain saling mendukung dan saling menguatkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat memberdayakan semua komponen tersebut demi peningkatan mutu di sekolah. Salah satu faktor terpenting yang paling mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan adalah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu di sekolah yang dia pimpin, tidak jarang kepemimpinan kepala sekolah berhadapan dengan berbagai masalah yang berhubungan dengan berbagai masalah pengelolaan di sekolah, baik yang berhubungan dengan implementasi kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, personalia (pegawai dan guru), keuangan, serta hubungan sekolah dengan masyarakat.¹⁵

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat melalui beberapa aspek seperti kualifikasi guru yang mana kepala sekolah diharuskan untuk memperhatikan kualifikasi guru, karena guru yang telah melalui kualifikasi maka guru tersebut telah memenuhi standar sebagai pendidik, dapat menguasai isi pelajaran/materi sesuai dengan ketentuan, serta dapat melaksanakan proses pembelajaran yang maksimal sesuai dengan standar proses pembelajaran sehingga mendukung pemahaman dan keberhasilan peserta didik.

Selain kualifikasi guru adapun aspek yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah yakni pengelolaan sarana prasarana, Sarana dan prasarana merupakan salah satu unsur penunjang keberhasilan pendidikan Jasmani, mengingat mata pelajaran tersebut membutuhkan banyak sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang tercapainya pembelajaran yang efektif.¹⁶ Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses pembelajaran. Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka dalam kegiatan belajar mengajar diperlukan usaha pengelolaan dalam sarana dan prasarana pendidikan. Sebagai indikator berhasil atau tidaknya proses pencapaian suatu tujuan pendidikan. Antara lain dipengaruhi oleh pengelolaan sarana dan prasarana sekolah oleh pihak sekolah.¹⁷ Dengan demikian maka sarana prasarana memiliki peran yang penting bagi proses pembelajaran, oleh karena itu sarana prasarana tidak dapat diabaikan dalam susunan strategi kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikannya.

¹⁵ Nurasiah, Murniati AR, Cut Zahri Harun, 2015 "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU DI SD NEGERI 1 PEUKAN BADA ACEH BESAR", (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan : Universitas Syiah Kuala, Vol.3 No.3, Agustus) hlm 119.

¹⁶ Saryono dan Bangun Sri Hutomo, 2016 "MANAJEMEN PENGELOLAAN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN JASMANI DI SMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA", (Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia : Universitas Negeri Yogyakarta, Vol 12, No 1, April) hlm 24

¹⁷ Rika Megasari, 2014 "PENINGKATAN PENGELOLAAN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI SMPN 5 BUKITTINGGI", (jurnal administrasi pendidikan, Vol 2, No 1, juni) hlm 642

Kualifikasi guru dan sarana prasarana merupakan aspek yang berkaitan dan memiliki peran sangat penting bagi suatu lembaga pendidikan yang memiliki kualitas mutu pendidikan yang baik, maka keduanya tidak akan berjalan maksimal dan lebih baik apabila seorang pemimpin tidak memperhatikan konsep evaluasi yang dilaksanakannya. Oleh karena itu konsep evaluasi juga merupakan aspek yang penting bagi lembaga pendidikan.

Fungsi evaluasi untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat. Memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilai-nilai dari suatu tujuan dan target, kemudian Membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja sehingga program dan kegiatan dalam organisasi atau instansi.¹⁸

C. KESIMPULAN

Kepala sekolah bereperan penting dalam mengembangkan mutu pendidikan yang mana ia harus memiliki suatu strategi yang tepat dalam pengambilan keputusan. Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dimaksudkan agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Kepala sekolah juga harus mempunyai bekal dan arah yang jelas dalam melaksanakan fungsinya dan memiliki kompetensi yang bermutu agar segala yang ia tetapkan berjalan sesuai yang dicapai. Dalam mengembangkan mutu pendidikan kepala sekolah harus mengkualifikasikan guru yang berkompeten, menunjang saraprasarana, meningkatkan kinerja guru dengan adanya pembinaan, meningkatkan belajar siswa dan memberikan segala hal kejadian dengan bentuk evaluasi agar dapat mengetahui proses pembelajaran yang digunakan guru efektif atau tidak.

¹⁸ Ahmad Bukhari Siregar, Heri Kusmanto, Isnaini, 2016 "Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015", (jurnal Administrasi Publik, Vol 6, No 1) hlm 15

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Madjid. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: PT. Samudra Biru.
- Ahmad Bukhari Siregar, Heri Kusmanto, Isnaini, 2016 “Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015” , (jurnal Administrasi Publik, Vol 6, No 1)
- Budianto, Nanang. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dalam Total Quality Management*, Jurnal Falasifa. Vol. 2 No. 1.
- C.A Hunt, J.G. & Hosking, *Leaders and Managers: An International Perspective on Managerial Behavior and Leadership*, (New York: Pergamon Press. 1988.)
- Fitrah, M. (2017). “Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan”. Jurnal Penjaminan Mutu, 3(1).
- Husaini Usman, 2015 ” *Model Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*”, (Jurnal Cakrawala Pendidikan, Vol 14, No 3, oktober).
- Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang:Stain Press, cet I,1999).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Muf Fitrah, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (jurnal Penjaminan Mutu 2017).
- Nurul Afifah, 2015 “*Problematika Pendidikan Di Indonesia (Telaah Dari Aspek Pembelajaran)*”, (jurnal Elementary, Vol 1, No 1, januari).
- Nurasiyah, Murniati AR, Cut Zahri Harun,2015 “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Di Sd Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar*”, (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan : Universitas Syiah Kuala, Vol.3 No.3, Agustus).
- Rasdi Ekosiswoyo,2007 “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*”,(Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol 14, No 2, Juni).
- Rika Megasari, 2014 “*Peningkatan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Smpn 5 Bukittinggi*”, (jurnal administrasi pendidikan, Vol 2, No 1, juni).
- Saryono dan Bangun Sri Hutomo, 2016 “*Manajemen Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Jasmani Di Sma Negeri Se Kota Yogyakarta*”, (Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia : Universitas Negeri Yogyakarta, Vol 12, No 1, April).
- Sudaraman dan H.Khairil, 2012. *Profesi Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta).
- Sukamto, “*Kepemimpinan Kyai dalam Pesantren*. (Jakarta;LP3ES, 1999).
- Suarga, *Efektifitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan*, (Jurnal IDAARAH, VOL. I, NO. 1, JUNI 2017).
- Peterson W.Marvin, at all, *Planning and Management for a Changing Environment*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997).
- Yogi Irfan Rosyadi, Pardjono, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Ciliwu Garut* (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 1, April)