



Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal

Rodli Fiabdillah, Ridlo Fadloilallah, Muh.Hadi Wisal, Yusuf Hamdani

Pendidikann Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Malang. [@gmail.com](mailto:)

Abstrak

Faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu adalah keefektifan kepemimpinan kepada sekolah; partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan pegawai lainnya dilingkungan sekolah; proses belajar mengajar yang efektif; pengembangan guru, staf dan pegawai lainnya yang terprogram; kurikulum yang relevan dan fleksibel dalam menghadapi perkembangan zama; visi misi dan strategi yang jelas; iklim sekolah yang kondusif; penilaian komperhensif tentang kekuatan dan kelemahan; komunikasi yang dilakukan secara efektif, baik secara internal maupun eksternal; serta keterlibatan orang tua dan masyarakat (Karwati, 2013). Tulisan ini merupakan hasil studi pustaka yang mencoba memberikan konsep dalam rangka mengembangkan sekolah yang efektif melalui peran maksimal dari kepala sekolah, melihat model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Ideal

Pendahuluan

Banyak faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut (Daryanto, 2011) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang ada di organisasi, menuju kepada pencapaian tujuan. Sedangkan kepala sekolah merupakan seorang tenaga professional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini kepala sekolah bisa dikatakan sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakka kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya peningkatan-peningkatan sekolah yang bermutu.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujaun secara aktif dan efisien. Oleh karena itu, dituntut keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Mulyasa, 2007) kepala sekolah

bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah sangat berpengaruh terhadap manajemen sekolah yang baik.

Setiap kepala sekolah pasti memiliki keinginan untuk membangun sekolah ideal, namun belum tentu mampu menciptakannya, dikarenakan oleh berbagai hal yang melatarbelakanginya. Ketidakmampuan kepala sekolah dalam menciptakan sekolah yang ideal terutama berkaitan dengan pemahaman, kepedulian dan komitmennya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Ada kepala sekolah yang aktif dan kreatif mempelajari berbagai hal untuk merealisasikan visi dan misinya dalam menciptakan sekolah ideal, tetapi tidak sedikit yang hanya menyibukkan diri dengan urusan administrasi dan masalah keuangan yang sebenarnya bisa dilimpahkan kepada orang lain. Selain itu, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya pengoptimalan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Salah satunya mengenai kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Pembahasan

Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya, ada tiga jenis keterampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan berkomunikasi (*human relations skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

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 personel dalam iklim kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid. Dengan demikian, kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan penuh dari setiap program kerjanya.

Keterlibatan kepala sekolah dalam proses pembelajaran siswa lebih banyak dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui pembinaan terhadap para guru dan upaya penyediaan sarana belajar yang diperlukan.

Kepala sekolah sebagai komunikator bertugas menjadi perantara untuk meneruskan instruksi kepada guru, serta menyalurkan aspirasi personel sekolah kepada instansi kepada para guru, serta menyalurkan aspirasi personel sekolah kepada instansi vertikal maupun masyarakat. Pola komunikasi dari sekolah pada umumnya bersifat kekeluargaan dengan memanfaatkan waktu senggang mereka. Alur penyampaian informasi berlangsung dua arah, yaitu komunikasi top-down, cenderung bersifat instruktif, sedangkan komunikasi bottom-up cenderung berisi pernyataan atau permintaan akan rincian tugas secara teknis operasional. Media komunikasi yang digunakan oleh kepala sekolah ialah: rapat dinas, surat edaran, buku informasi keliling, papan data, pengumuman lisan

serta pesan berantai yang disampaikan secara lisan.

Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Secara ringkas dapat disebutkan beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar (fitness to standard), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (fitness to use), sesuai perkembangan kebutuhan (fitness to latent requirements), dan sesuai lingkungan global (fitness to global environmental requirements). Adapun yang dimaksud mutu sesuai dengan standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Garvin seperti dikutip Gaspersz mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik suatu mutu, yaitu: 1) kinerja (performance), 2) feature, 3) kehandalan (reliability), 4) konfirmasi (conformance), 5) durability, 6) kompetensi pelayanan (servitability), 7) estetika (aesthetics), dan (8) kualitas yang dipersepsikan pelanggan yang bersifat subjektif.

Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstrakurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya. Untuk dapat memahami kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil.

Pada tingkat sekolah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong

perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program – program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.

Bila dikaji secara lebih luas maka peran kepala sekolah memiliki banyak fungsi antara lain sebagai berikut (Mulyasa, 2007)

- a. Sebagai evaluator maka kepala sekolah harus melakukan langkah awal yaitu, melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa. Data hasil pengukuran tersebut kemudian ditimbang–timbang dilakukan evaluasi. Evaluasi yang bisa dilakukan, antara lain terhadap program, perlakuan guru terhadap siswa, hasil belajar, perlakuan belajar, perlengkapan belajar, dan latar belakang guru.d
- b. Sebagian manajer maka kepala sekolah harus memerankan fungsi manajerial dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengoordinasikan (planning, organizing, actuating, dan controlling). Merencanakan berkaitan dengan menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Mengorganisasikan berkaitan dengan mendesain dan membuat struktur organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah memilih orang – orang yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan dan mencari sumber daya pendukung yang paling sesuai. Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

- Mengontrol adalah membandingkan apakah yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang direncanakan.
- c. Sebagai administrator maka kepala sekolah memiliki dua tugas utama. Pertama, sebagai pengendalian struktur organisasi, yaitu mengendalikan bagaimana cara pelaporan, dengan siapa tugas tersebut harus dikerjakan dan dengan siapa berinteraksi dalam mengerjakan tugas tersebut. Kedua, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, dan administrasi umum.
 - d. Sebagai supervisor maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya. Namun, sebelum memberikan pembinaan dan bimbingan kepada orang lain maka kepala sekolah harus membina dirinya sendiri. Supervisi bisa dilakukan ke dalam kelas atau dalam kantor tempat orang – orang bekerja.
 - e. Sebagai leader maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun demikian, kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan dan administrator lainnya.
 - f. Sebagai inovator maka kepala sekolah melaksanakan pembaruan terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin berdasarkan prediksi yang telah dilakukan sebelumnya. Misalnya saja inovasi berupa pembaruan kurikulum dengan

memperhatikan potensi dan kebutuhan daerah tempat sekolah tersebut berada. Inovasi itu bisa dilakukan terhadap materi kurikulum (isi kurikulum) ataupun strategi proses belajar mengajar.

- g. Sebagai motivator maka kepala sekolah harus memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administrator sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi bisa diberikan dalam bentuk hadiah atau hukuman baik fisik mampu nonfisik. Namun, dalam memberikan motivasi ini harus dipertimbangkan rasa keadilan dan kelayakannya. Dalam hal ini penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim yang kondusif.

Sementara itu, menurut Wohlstetter dan Mohrman peran kepala sekolah dalam MBS adalah sebagai designer, motivator, fasilitator, dan liaison. Sebagai desainer kepala sekolah harus membuat rencana dengan memberikan kesempatan untuk terciptanya diskusi menyangkut isu dan permasalahan di seputar sekolah dengan tim pengambil keputusan sekolah. Tentu saja dalam hal ini harus melibatkan berbagai komponen terkait secara demokratis. Sebagai motivator kepala sekolah harus menunjukkan adanya kepercayaan, mendorong proses pengambilalihan risiko dan menyampaikan informasi serta mempermudah partisipasi berbagai pihak dalam implementasi MBS.

Sementara itu, sebagai fasilitator kepala sekolah harus terus mendorong proses pengembangan kemampuan seluruh staf secara terus – menerus dan berkesinambungan terhadap seluruh aktivitas sekolah. Kepala sekolah harus menyediakan sumber daya yang tampak seperti kebutuhan finansial, peralatan serta material lain, juga sumber daya yang tidak tampak seperti waktu dan kesempatan

kepada staf untuk membantu kemajuan sekolah.

MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH

Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan sistem yang menuntut sekolah untuk dapat berdiri secara mandiri dan berdaya dalam menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas kerja, mengendalikan, serta mempertanggungjawabkan pemberdayaan sumber daya yang dimilikinya, baik kepada masyarakat maupun pemerintah. Untuk menciptakan sekolah lebih mandiri atau memberdayakan, dibutuhkan otonomi. Dalam MBS, dibutuhkan fleksibilitas yang lebih besar oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya, dan mendorong partisipasi warga sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan (Hasbullah, 2006). Meskipun MBS menawarkan otonomi dan kebebasan yang besar kepada sekolah, namun tetap disertai tanggung jawab yang harus dipikul oleh sekolah, sekolah tidak memiliki fasilitas untuk berjalan sendirian tanpa menghiraukan kebijakan prioritas dan standarisasi yang dirumuskan oleh pemerintah, karena bagaimana pun sekolah berada dalam sistem pendidikan nasional, pemerintah dalam hal ini berkewajiban membuat regulasi dan pengevaluasian pelaksanaannya (Drs. Nurkolis 2003).

KEPALA SEKOLAH IDEAL

Upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah dianggap sebagai salah satu unsur strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah merupakan proses yang berkaitan dengan keseluruhan organisasi sekolah, serta harus dilakukan secara berkesinambungan. Profesionalisme kepala sekolah harus secara sinergis dilaksanakan dengan melibatkan pengawas sekolah (Mahardhani 2015).

Upaya peningkatan profesionalisme kepala sekolah tidak akan terwujud, tanpa adanya

motivasi dan kesadaran internal dari kepala sekolah, serta semangat untuk mengabdikan, yang akan melahirkan visi sekolah maupun kemampuan konseptual yang jelas dari kepala sekolah. Ini merupakan faktor yang penting, tanpa adanya kesadaran dan motivasi semangat mengabdikan, maka semua usaha yang dilakukan tidak akan memberikan hasil yang optimal, yang akan menyebabkan realisasinya juga tidak optimal. Secara profesional, menurut Wahjosumidjo (2002: 97), kepala sekolah memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah yang dipimpinnya.
- b. Kepala sekolah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada disekolah.
- c. Dengan waktu dan sumber yang terbatas, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan.
- d. Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual.
- e. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah.
- f. Kepala sekolah adalah seorang politisi.
- g. Kepala sekolah adalah seorang diplomat.
- h. Kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan-keputusan sulit.

Kepemimpinan kepala sekolah lebih diarahkan kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak memfokuskan kepada individu. Hal ini akan berakibat umbuhnya kerja sama dalam kelompok. Motivasi individu akan menjadi tugas semua orang dalam kelompok, jadi kelompok kerja menjadi sumber motivasi bagi setiap

anggota dalam kelompok. Karena pimpinan selalu menilai kinerja kelompok, bukan individu, maka setiap kelompok akan berusaha memacu kerja sama yang sebaikbaiknya, kalau perlu dengan menarik tema sekelompoknya yang kurang benar kerjanya.

Seorang kepala sekolah tidak selalu harus membuat keputusan sendiri dalam segala hal. Kepala sekolah dapat menyerahkan wewenangnya kepada kelompok-kelompok yang dipercayainya di bawah pengawasannya sendiri. Setiap upaya meningkatkan mutu kinerja, apakah itu dalam menghasilkan barang atau jasa, pada dasarnya selalu diperlukan adanya perubahan cara. Jadi, kalau menginginkan adanya mutu yang lebih baik jangan takut menghadapi perubahan, sebab tanpa perubahan tidak akan terjadi peningkatan mutu kinerja. Perubahan bisa diciptakan oleh pemimpin, tetapi tidak harus selalu berasal dari pimpinan. Oleh karena itu, pemimpin perlu merangsang timbulnya kreativitas di kalangan orang yang dipimpinya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu.

Seorang pemimpin tidak selayaknya memaksakan ide-ide lama yang sudah terbukti tidak menghasilkan mutu kinerja yang diharapkan. Setiap ide baru yang dimaksudkan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya patut disambut baik. Orang-orang dalam organisasi harus dibuat tidak takut dalam berkreasi, dan orang yang terbukti menghasilkan ide yang bagus harus diberi pengakuan dan penghargaan. Memberi Semangat dan Motivasi Seorang pimpinan pendidikan harus selalu melakukan pembaharuan, karena dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut cara kerja maupun barang dan

jasa yang dihasilkan. Tentu semua itu dilakukan melalui proses uji coba dan evaluasi secara ketata sebelum diterapkan dalam organisasi.

Seorang kepala sekolah harus selalu mengupayakan adanya kerja sama dalam tim, kelompok, maupun unit-unit organisasi. Program-program yang dibuat mulai dari perencanaan sampai pada implementasi dan evaluasi dilaksanakan melalui kerjasama. Maksudnya adalah mengikutsertakan semua orang di lembaga pendidikan dalam berbagai kegiatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan masing-masing. Orang adalah aset terpenting dalam lembaga dan arena itu setiap orang harus didayagunakan secara optimal bagi kepentingan pencapaian tujuan sekolah.

Seorang kepala sekolah harus selalu bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif. Kepala sekolah tidak hanya bertindak reaktif yang mulai mengambil tindakan bila sudah terjadi masalah. Kepala sekolah yang kreatif dan proaktif selalu bertindak untuk mencegah munculnya masalah dan kesulitan di masa yang akan datang. Setiap rencana dan tindakan yang dibuat sudah dipikirkan terlebih dahulu akibat dan konsekuensinya yang akan muncul, dan kemudian dipikirkan cara mengeliminasi hal-hak yang bersifat negative atau berusaha meminimalkannya. Dengan demikian kehidupan sekolah selalu dalam pengendalian kepala sekolah. Dalam artian semua sudah dapat diperhitungkan sebelumnya, dan bukannya memungkinkan munculnya masalah-masalah secara mengejukan dan menimbulkan kepanikan dalam organisasi sekolah. Tindakan yang reaktif biasanya sudah terlambat atau setidaknya sudah sempat menimbulkan kerugian atau akibat negatif lainnya.

Memperhatikan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi. Oleh karena itu,

sumber daya manusia harus selalu mendapatkan perhatian yang besar dari pimpinan pendidikan dalam arti selalu diupayakan untuk lebih diberdayakan agar kemampuan-kemampuannya selalu meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kemampuan yang meningkat itulah, sumber daya manusia dapat diharapkan untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Program-program pelatihan, pendidikan, dan kegiatan yang bersifat memberdayakan SDM harus dilembagakan dalam arti selalu direncanakan dan dilaksanakan bagi setiap orang sesuai kebutuhan dan situasi.

Karakter suatu organisasi tercermin dari pola sikap dan perilaku orang-orangnya. Menurut (Gistituati, 2012) budaya sekolah adalah system nilai, norma, keyakinan atau ideology, cara berfikir, dan harapan yang dimiliki, bersama dan dipegang teguh oleh kepala sekolah, guru dan peserta didik, serta tenaga pendukung lainnya. Karakteristik tentang budaya sekolah ini yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya adalah tingkah laku yang harus ditampilkan secara terus-menerus dan bisa diamati. Jika individu di sekolah berinteraksi, mereka memiliki kegiatan yang biasanya dilakukan bersama, seperti upacara bendera dan upacara.
- b. Budaya memiliki norma. Tingkah laku individu di sekolah ditentukan oleh norma yang berlaku di sekolah tersebut. Dengan kata lain, sekolah memiliki standar perilaku yang dijasikan penuntun bagi individu di sekolah dalam berperilaku.
- c. Budaya sekolah memiliki aturan-aturan yang harus dilaksanakan baik oleh guru maupun peserta didik. Misalnya, dalam lembaga pendidikan perlu dikembangkan budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai belajar, kejujuran dan disiplin. Nilai-nilai ini merupakan bagian dari budaya sekolah

yang harus menjadi pedoman dalam bersikap dan bertingkah laku. Meskipun demikian karakter dan budaya organisasi hanya akan tumbuh dan berkembang bila iklim sekolah itu mendukung.

Menurut (Gistituati, 2012) iklim sekolah merupakan suatu situasi atau suasana internal organisasi sekolah yang dirasakan oleh orang-orang yang ada di sekolah. Suasana ini tercipta karena adanya hubungan atau interaksi antar individu (kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai, guru dengan pegawai, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik). Iklim ini menjadi ciri khas dari suatu sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain, yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang-orang yang ada di dalam sekolah tersebut. Oleh karena itu, pimpinan juga harus selalu membina iklim sekolah agar kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya karakter dan budaya sekolah.

Pimpinan kependidikan jangan berusaha memusatkan kepemimpinan pada dirinya sendiri, tetapi harus menyebarkan kepemimpinannya pada orang lain. Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah pengambilan keputusan dan pengaruh pada orang lain. Pengambilan tentang kebijakan organisasi tetap ditangan pimpinan taas, dan lainnya bersifat operasioan atau bersifat teknis disebarkan kepada orang lain sesuai dengan kedudukan dan tugasnya. Bekerja sama dengan Masyarakat Kerjasama dengan masyarakat sudah menjadi bagian penting dalam mengendalikan roda perjalanan organisasi pendidikan.

Sedangkan menurut (Barlian, 2013) agar proses kepemimpinan kepala sekolah sekolah dapat memberikan hasil yang baik terhadap sekolah, ada beberapa hal yang harus dipahami dan dikuasai oleh kepala

sekolah menyangkut kepemimpinan itu sendiri, yaitu:

- a. Kepala sekolah harus memahami perilaku individu dan kelompok dengan mempelajari ilmu psikologi, sosiologi, dan ilmu tingkah laku.
- b. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi, yaitu kemampuan mengaitkan hubungan antara bahasa, pemahaman, pemikiran, dan tingkah laku. Komunikasi merupakan sarana terbaik dalam kepemimpinan. Komunikasi dua arah harus terjalin antara kepala sekolah dan bawahannya agar informasi dapat tersampaikan dengan benar. Jika salah dalam menyampaikan maksud, tentunya akan menimbulkan kekeliruan dan mengakibatkan kerugian bagi sekolah.
- c. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Kemampuan memahami untuk melihat perbedaan antara dorongan, bujukan, paksaan, dan manipulasi, serta kapan tindakan-tindakan tersebut perlu dilakukan dan kapan harus dihindari.
- d. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam menggunakan kewenangan yang diberikan kepadanya. Kewenangan ini memiliki hubungan dengan tanggung jawab kepala sekolah terhadap apa yang dipimpinnya.
- e. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam menentukan kapan waktu yang tepat untuk menerapkan berbagai gaya kepemimpinan dan mengetahui akibat dari penerapan gaya kepemimpinan tersebut.
- f. Kepala sekolah harus memiliki kesadaran diri berkenaan dengan kemampuan perorang, gaya aklamiah, kekuatan, kelemahan dan bagaimana menyeimbangkan semua hal tersebut.

SYARAT-SYARAT KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Maju mundurnya sekolah tergantung bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin mempoles ataupun merencanakan strategi untuk kemajuan dan kualitas sekolah. Supaya sekolah dapat berjalan dengan baik seyogyanya kepala sekolah memiliki syarat. Syarat yang dimaksud disini adalah sifat-sifat atau sikap-sikap yang layak dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat menjalankan kepemimpinan dengan sukses.

Untuk menjabat sebagai seorang kepala dalam lingkungan pendidikan, ditetapkan beberapa persyaratan yaitu: pendidikan yang dimiliki, pengalaman yang sering dinyatakan dalam bentuk golongan/pangkat, dan umur. Adapun syarat-syarat khusus yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Kepala Sekolah) adalah:

- a. Memiliki kecerdasan/intelegensi yang baik.
- b. Percaya diri sendiri dan membership.
- c. Memiliki keahlian/keterampilan dalam bidangnya.
- d. Cakap bergaul dan ramah tamah.
- e. Disiplin
- f. Suka menolong dan memberi petunjuk.
- g. Memiliki semangat pengabdian yang tinggi.
- h. Sehat jasmani dan rohani

Kesimpulan

Dari hasil uraian pada bagian sebelumnya, dapat dilihat jika kepala sekolah berperan penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah. Kepala sekolah memiliki beberapa peran

penting yaitu sebagai evaluator, pemimpin, supervisor, inovator, motivator, manajer, serta sebagai administrator. Dampak yang ditimbulkan dari peran kepala sekolah yang ideal ini akan meningkatkan mutu pendidikan apalagi dengan implementasi manajemen berbasis sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus ia laksanakan. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi: a) sebagai pendidik (edukator), b) sebagai manajer, c) sebagai administrator, d) sebagai supervisor, e) sebagai leader, f) sebagai inovator, dan g) sebagai motivator.

Syarat-syarat yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yaitu memiliki kecerdasan/intelegensi yang baik, percaya diri sendiri dan membership, memiliki keahlian/keterampilan dalam bidangnya, cakap bergaul dan ramah tamah, disiplin, suka menolong dan memberi petunjuk, memiliki semangat pengabdian yang tinggi, serta sehat jasmani dan rohani

Daftar Pustaka

- Barr, Betty A. 2016. *“Communication : Key to Effective Organizational Leadership.”* 13(6): 52–59.
- Dali, Awang Lokey & M. Hasani. 2015. *“Jurnal Kepimpinan Pendidikan.”* Jurnal Kepimpinan Pendidikan 3(1): 32–46.
- Dr. Murniati A. R., M.Pd. 2008. *Referensi Manajemen Strategik.* Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Drs. Nurkolis, M.M. 2003. *“Referensi Manajemen Berbasis Sekolah.”*
- Hamid, Oleh :, Kata Kunci: Manajemen, and Berbasis Sekolah. 2013. *“MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH.”* Manajemen Berbasis Sekolah Al-Khwarizmi I.
- Jelantik, AA Ketut. 2015. *Referensi Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Panduan Menuju PKKS.* Yogyakarta: Deepublish.
- Karwati, Euis dan Donni J. Priansa. 2013 *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah.* Bandung: Alfabeta.
- Mahardhani, Ardhana Januar. 2015. *“Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah.”* Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran 3(2): 1–4.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., and Marry Coulter. 2005. *“Manajemen.”* In Management,.
- Robert J. Starratt. 2007. *Referensi Menghadirkan Pemimpin Visioner Kiat Menegaskan Peran Sekolah.* Yogyakarta: Kanisius.
- Ryan, Thomas G., and Jodi Gottfried. 2012. *“Elementary Supervision and the Supervisor: Teacher Attitudes and Inclusive Education.”* International Electronic Journal of Elementary Education 4(3): 563–71.
- Stefen P Robbins, Mery Coulther. 2010. *“Kepemimpinan Manajer.”* Penerbit Erlangga :Jakarta.
- Syam, Aminuddin. 2012. *“Kepemimpinan Pendidikan Yang Inovatif.”* AL-Ta lim 19(2): 151. <http://journal.tarbiyahainib.ac.id/index.php/attalim/article/view/16>.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

<http://lppks.kemdikbud.go.id/berita/makalah/392/tugas-dan-peran-kepala-sekolah-sebagai-pemimpin>

<http://www.dutaguru.com/2016/01/menteri-anies-peran-kepala-sekolah.html>