

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH UNGGULAN

Aliza Raudha¹, Kusmintardjo², Syamsul Hadi²

¹Pascasarjana DIKDAS Universitas Negeri Malang

²Universitas Negeri Malang

Jln. Semarang 2 Malang

Email: alizaraudhamaziun@yahoo.co.id

ABSTRAK

Prestasi pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan dan tenaga pendukung kependidikan. Setiap kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja bawahannya. Berdasarkan konteks tersebut, tujuan artikel ini akan membahas kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan tipologi, orientasi, peran, dan prinsip-prinsip kepemimpinannya dalam meningkatkan prestasi pada sekolah unggulan.

Kata Kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, prestasi sekolah unggulan.*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas keberlangsungan organisasi tersebut. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, seorang kepala sekolah wajib memenuhi standar yang berlaku secara nasional yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kesuksesan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kemampuan pimpinan dalam menumbuhkan iklim kerjasama di lingkungan sekolah yang selanjutnya dapat dengan mudah menggerakkan sumber daya yang ada sehingga pendaayagunaannya berjalan efektif dan efisien. Dalam beberapa penelitian (Koloi:2007, Sudarwati:2009, Nurchiyah:2007, dan Arimbi: 2011), menunjukkan bahwa profesionalisme dan peran yang dimainkan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam pandangan Mulyasa (2013:89), mutu kepala sekolah memberikan dampak bagi sistem pendidikan di sekolah seperti efektifitas pendidikan,

kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainability. Menurut Kartono (2011:187), kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasarkan pada kemampuan pribadi, yaitu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran bersama. Yukl (1989) memandang bahwa kepemimpinan sangatlah penting dikarenakan dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Stoner, *dkk* (1995), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Pernyataan ini dipertegas oleh Soetopo (2010:2), yang menyatakan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan kelompok atau organisasi yang dilakukan pemimpin untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam teori kepemimpinan akan dijabarkan mengenai tipologi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, prinsip-prinsip kepemimpinan, orientasi pemimpin, dan peran kepemimpinan.

a. Tipologi Kepemimpinan

Tipologi kepemimpinan menurut Indrafachrudi (2006:17) dibagi menjadi empat yaitu: (1) tipe kepemimpinan otokratis, yakni tipe kepemimpinan yang meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Tipe kepemimpinan ini sangat sentralistik, pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. (2) Tipe kepemimpinan *pseudodemokratis* disebut juga demokratis semu. Pemimpin semacam ini berusaha memberikan kesan dalam penampilannya seolah-olah sebagai pemimpin yang demokratis, tetapi sebenarnya adalah otokratis, memaksakan keinginannya secara halus. (3) Tipe kepemimpinan *laissez faire* pada prinsipnya memberikan kebebasan mutlak kepada bawahan. Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. (4) Tipe kepemimpinan demokratis memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua pihak. Tipe kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari

keseluruhan organisasinya. Pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi serta mengkoordinasi. Dalam tipe kepemimpinan demokratis seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan.

b. Orientasi Kepemimpinan

Theodore T. Herbert (1981) dalam Soetopo (2010: 33) secara terperinci membagi orientasi kepemimpinan menjadi dua, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, maksudnya kepemimpinan ini lebih menitikberatkan perhatian pada tingkah laku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, saluran komunikasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan.
- 2) *Relationship-Oriented Leadership*, maksudnya kepemimpinan lebih menitikberatkan perhatian pada tingkahlaku pemimpin yang mengarah pada kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan dalam hubungan antara pimpinan dan anggota organisasi.

c. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan seorang pemimpin perlu memiliki prinsip dan nilai-nilai yang dijunjung dalam mencapai tujuan bersama. Atmadja (2012:56) menyatakan bahwa prinsip kepemimpinan adalah kualitas personal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mengacu kepada nilai-nilai yang mampu membawanya mencapai kinerja terbaik dalam rangka mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Prinsip-prinsip kepemimpinan itu diantaranya adalah *Master Chef* (peramu talenta), *Inspiring by modeling* (inspirasi melalui peran panutan), *Empowerment and Motivation* (pemberdayaan dan motivasi), *Productive harmony* (harmoni yang produktif) dan *Everyone is importance* (semua orang adalah penting).

d. Peran Kepemimpinan

Selanjutnya, Sujatno (2008:62) mengilustrasikan bahwa ada 4 (empat) peran penting bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya yaitu a). *Penentu arah*. Pemimpin harus mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengerahan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi, pemimpin yang dapat berperan sebagai penentu arah adalah pemimpin visioner. b). *Agen perubahan*. Pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi perubahan yang diisyaratkan visinya, serta mampu mempromosikan eksperimen dengan partisipasi orang-orang untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan. c). *Juru bicara*, Pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan. d). *Pelatih*, Pemimpin harus memberitahu orang lain tentang realitas saat ini, apa visinya atau ke mana tujuan, bagaimana merealisasikannya. Selalu member semangat untuk maju dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan potensi mencapai visi.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah, sebagai bagian integral dari pengelolaan pendidikan di sekolah dituntut untuk selalu tanggap dan memiliki kemampuan untuk mengikuti setiap perubahan sosial yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Secara internal kepala sekolah juga diharapkan memiliki kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan para bawahan. Berkaitan dengan tuntutan kepala sekolah tersebut, seorang kepala sekolah diharapkan memiliki kualifikasi berupa kemampuan untuk memimpin dalam manajemen organisasi, mengatur orang-orang dengan latar belakang yang berbeda, kebutuhan yang berbeda sehingga dapat dieleminir menjadi satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya diharapkan memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks dan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tersirat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi bagi kepala sekolah, yaitu: Kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

3. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Selain kompetensi yang harus dimiliki, kepala sekolah diharapkan dapat melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah sehingga kepemimpinannya dapat berjalan secara efektif. Pemimpin yang efektif menurut Daswati (2012:797) adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih untuk meningkatkan kinerja atau semangat kerja bagi pegawai/pengikut pada sebuah organisasi.

a. Membangun dan menjaga visi sekolah

Kepala sekolah yang sukses harus memiliki visi yang jelas, yang menunjukkan bagaimana semua komponen sekolah dapat berjalan sehingga memiliki gambaran yang jelas mengenai sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang sukses memahami bahwa penting sekali membangun tujuan-tujuan pembelajaran yang jelas dan membuat seluruh sekolah, bahkan komunitas disekitarnya berkomitmen terhadap tujuan pendidikan.

b. Berbagi kepemimpinan

Memimpin staf sekolah untuk mencapai visi bersama, memerlukan kolaborasi yang intensif dan terpelihara. Kepala sekolah yang bijaksana menyadari bahwa mustahil untuk mencapai tujuan-tujuan pengajaran dengan menjalankan visi sekolah seorang diri, tanpa keikutsertaan orang lain. Kepala sekolah dapat berbagi

kepemimpinannya dengan membangkitkan kemampuan guru untuk memimpin dan berkolaborasi dalam memimpin.

c. Memimpin komunitas pembelajaran (*Learning Community*)

Kepala sekolah masa kini harus menjadi teladan (*role model*) untuk pembelajaran dan senantiasa mencari peringkat-peringkat dan ide-ide yang dapat memicu kemajuan sekolah. Singkatnya, sekolah diorganisasikan dalam dua fungsi kunci; (1) kepala sekolah sebagai pembelajar (*Learner*) dan (2) guru sebagai pemelajar (*Learner*). Kepala sekolah yang efektif, menjadikan sukses siswanya sebagai titik pusat pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin disyaratkan untuk menjaga agar staf sekolah selalu mendapatkan informasi mengenai riset-riset terkini dan mempraktikkan serta memiliki sistem yang teratur mengenai komunitas pembelajaran di sekolah adalah hal yang krusial bagi kesuksesan sebuah sekolah.

d. Menggunakan data untuk membuat keputusan dalam pengajaran

Suber-sumber data memberikan informasi dan mengarahkan tindakan. Tanpa data yang bermakna, tidak mungkin dapat memonitor dan mengevaluasi efektifitas program-program sekolah. Kepala sekolah yang efektif, terampil mengumpulkan informasi yang menentukan seberapa baik organisasi sekolah dapat mencapai tujuan-tujuannya, dan menggunakan informasi tersebut untuk meningkatkan strategi-strategi yang dirancang. Dengan demikian, kepala sekolah yang efektif selalu ada dalam kondisi menganalisis, memikirkan, dan memperbaiki ide, strategi dan tindakan-tindakannya.

e. Memonitor kurikulum dan pengajaran

Cotton (2003) beranggapan bahwa kepala sekolah yang efektif terlibat dalam kegiatan pembelajaran dan berusaha mempersiapkan segala sumber daya yang diperlukan guru agar tetap berfokus pada pencapaian siswa. Berdasarkan pernyataan tersebut maka, kepala sekolah diharapkan memiliki pengetahuan tentang kurikulum dan pengajaran serta mendorong guru untuk memikirkan dan meninjau kembali cara ngajar dan efeknya terhadap pencapaian siswa. Cara yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk memonitor terlaksananya kurikulum dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya yaitu dengan: (1) mengunjungi ruang kelas dan (2) monitoring keterlaksanaan kurikulum

B. Konsep Sekolah Unggulan

Sekolah unggulan dimaknai juga sebagai sekolah yang efektif, hal ini sesuai dengan pendapat Komariah dan Triatna (2010: 121) yang menyatakan bahwa sekolah efektif merupakan sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi tujuan, ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antara tenaga kependidikan, lembaga, dan para siswa. Sekolah efektif menunjukkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

PENUTUP

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran bersama. Kepala sekolah, sebagai bagian integral dari pengelolaan pendidikan di sekolah dituntut untuk selalu tanggap dan memiliki kemampuan untuk mengikuti setiap perubahan sosial yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Sekolah unggulan dimaknai juga sebagai sekolah yang efektif yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi tujuan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sekolah unggulan sosok kepala sekolah memiliki andil yang besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Adi Sujatno, Muladi., 2008. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*. Jakarta: Wahana Semesta Intermedia.
- Arimbi, V.M.N. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cotton, K. 2003. *Principals and Student Achievement: What the Research Say*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Daswati. 2012. *Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*. Jurnal *Academica Fisip Untad*. Vol.4 No.01.
- Indrafachrudi, H.R., Soekarno. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Koloi, S.S. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Malang)*. Tesis. Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komariah, A., Triatna, C. 2008. *Visionary Leadership (Menuju Sekolah Efektif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurchiyah, N. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol.5 No.7.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional RI.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Tujuan Pendidikan Nasional.
- Soetopo, H. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Sudarwati. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Prestasi Sekolah (Studi Multisitus di SMAN 2 Madiun dan SMAN 2 Ngawi)*. Tesis. Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Theodore, T. Herbert. 1981. *Dimension of Organizational Behavior*. New York: Mac Millan Publishing Co. Inc.
- Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.