

KEPALA SEKOLAH SEBAGAI TUGAS TAMBAHAN

Kodiran

Institut Agama Islam Agus Salim Metro
kodiran@gmail.com

Abstrak

Guru adalah jabatan mulia dan terhormat dihadapan Allah SWT dan masyarakat, menjadi guru sama dengan menolong Allah dalam melestarikan syiar-syiar kalimat-Nya dimuka bumi. Dalam pandangan manusia sosok guru adalah figur teladan yang menjadi panutan dalam setiap kata dan tindakan, orang jawa mendefinisikan guru dengan kalimat “ diguguh dan ditiru. Tidak semua orang mudah menjadi guru karena dibutuhkan skill, bakat dan charisma yang kuat itu tak terlepas dari sosok guru yang selalu menjadi ”spion” masyarakat. Dulu orang banyak yang ogah menjadi guru disamping ketidakbebasan figure guru yang selalu dituntut untuk tidak berbuat cacat dimasyarakat juga karena kecilnya honor dari profesi guru. Faktor ini secara otomatis menyaring secara alamiah orang-orang yang berminat jadi guru. Hanya mereka yang betul-betul mempunyai komitmen keikhlasan dan mengharap keridloan Allah yang bias lolos menjadi guru.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Tugas Tambahan

PENDAHULUAN

Tidak dipungkiri banyak sekali yang terjadi dihadapan kita terutama didunia pendidikan, ada yang namanya mal praktik nilai, ada mal praktik jabatan dan seabreg sebutan-sebutan yang tentunya sulit untuk diungkapkan lagi. Dan yang lebih parahnya ada sebutan kepala sekolah seumur hidup, karena yang menjadi kepala sekolah dekat dengan pembuat keputusan, ada juga sebutan kepala sekolah seumur jagung, karena yang menjadi kepala sekolah tidak dekat dengan atasan pembuat keputusan langsung, ada juga yang menghalalkan segala cara untuk mendongkrak agar dirinya bisa menjadi kepala sekolah dengan fitnah sana, fitnah sini, menzolimi sana, menzolimi sini asal tujuan tercapai.

Bila negara ini mau maju dan bisa menghasilkan manusia-manusi yang mempunyai jiwa baik tentunya harus dimulai dari memanusia kan manusia, dan bisa menghargai prestasi – prestasi guru-guru yang akan menjadi kepala sekolah , bukan melegalkan siapa dekat atasan itu yang bakal menang abadi selamanya, seakan-akan negeri ini menganut hukum rimba, siapa kuat itu yang menang, siapa yang dekat pejabat itu yang bakalan terpinang, tidak

satu atau dua kepala sekolah yang sudah mencapai puluhan tahun belum juga tergantikan, dan sekan mata semua terbutakan, dan semua lidah kelu untuk menyuarakan, walaupun presiden, Menteri Pendidikan dan Menteri agama sudah digantikan, masih saja ada kepala sekolah/Marasah yang masih nongkrong menjabat, walaupun sama sekali bukan kepala sekolah/Madrasah yang berprestasi.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti apa yang dituliskan oleh Mulyasa (2005 : 24) “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa : Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggara kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta memelihara sarana dan prasarana.

Tapi kenyataannya banyak kepala sekolah yang tidak bisa berbuat apa-apa, jangankan untuk membuat program visi misi dan membuat dokumen I kurikulum, untuk memberikan contoh mengajar yang baik saja tidak bisa, membuat pengayaan, meremidi, menganalisis kepala sekolah tersebut hanya terbencong bencong kebingungan, dan senjata kepala sekolah seperti ini bisanya hanya memerintah dan memainkan jari-jari telunjuk untuk memerintah. Dan ini anehnya kepala sekolah seperti ini yang bisa bertahan lama dan abadi.

KAJIAN TEORI

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT), yang telah lebih populer dalam dunia bisnis dan industri dengan istilah Total Quality Management (TQM).

Banyak kepala kepala sekolah yang melaksanakan tugas nya tidak mempunyai improvisasi, dan espektasi kedepan mau diapakan sekolah, dan bahkan tidak mempunyai nilai jual didepan para guru-guru, kerjanya hanya menghabiskan waktu dengan percumah kalau tidak ada rapat.

Sasaran secara umum sebenarnya adalah target-target yang dibuat bersifat kuantitatif dan berbasis waktu. Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu apa yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi/perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sasaran harus spesifik, terukur, jelas kreterianya, memiliki indikator yang rinci sehingga dapat tercapai

secara efektif dan efisien. Dengan kata lain sasaran harus bersifat SMART, yaitu akronim dari specific, measurable, Achievable, Ralistic, dan Timely (spesifik/khusus, bisa diukur, memungkinkan untuk dicapai, masuk akal dan memiliki jadwal/ tenggat waktu yang relatif pendek-pendek, misalnya bulanan, triwulan, semesteran, tahunan).

Ini tentunya sangat difahami bagi kepala sekolah yang memang benar-benar terfokus pada kompetensi yang dia miliki. Tapi akan menjadi sebuah hal membingungkan bagi kepala sekolah yang hanya mengandalkan jari-jari telunjuknya, atau kepala sekolah yang benar-benar tidak siap dan tidak tahu apa yang musti diperbuat.

Penetapan tujuan bisa saja luas atau bersifat umum, tetapi menentukan sasaran harus jelas dan ringkas, sasaran yang jelas nantinya bisa dipergunakan sebagai bahan evaluasi dari kegiatan usaha yang dijalankan.

Dengan kata lain , yang perlu dilakukan dalam menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan adalah :

- Mengonversi visi misi strategi kedalam target kinerja yang spesifik.
- Membuat tolak ukur untuk memberi arah pada kinerja.
- Mendorong perusahaan agar mempunyai daya cipta dan berfokus pada hasil.
- Membantu terjadinya rasa puas diri lalu jatuh (complacency and coasting).

Apabila seseorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan bawahan, seseorang kepala sekolah harus :

1. Menghindari diri dari sikap perbuatan yang bersifat memaksa dan bertindak keras.
2. Mampu melakukan tindakan dan melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri.
3. Mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan itu benar (induce).

Hindari menjadi kepala sekolah yang hanya mampu :

1. Memerintah bawahan tanpa memberikan contoh sebelumnya.
2. Tidak bisa memberikan contoh terutama dibidang Pembelajaran dan pembuatan seperangkat alat pembelajaran mulai ari membuka pelajaran sampai kepada analisis dan pengayaan nilai-nilai pada anak didik.
3. Bersikap masa bodoh dan berfikir terserah yang penting jabatan kepala sekolah sudah dimilikinya.

A. Kompetensi Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah

Sebagai sebuah sistem yang kompleks sekolah terdiri dari sejumlah komponen yang saling terkait dan terikat, diantaranya : kepala sekolah, guru,

kurikulum, siswa, bahan ajar, fasilitas, uang, orang tua dan lingkungan. Komponen kepala sekolah merupakan komponen terpenting karena kepala sekolah merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi paling berpengaruh terhadap proses berlangsungnya sekolah. Kepala sekolah merupakan sumber daya manusia jenis manajer (SDM-M) yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menserasikan sumberdaya manusia jenis pelaksana (SDM-P) melalui sejumlah input manajemen agar SDM-P menggunakan jasanya untuk becampur tangan dengan sumberdaya selebihnya (SD-slhb), sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik untuk dapat menghasilkan output yang diharapkan.

Perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralisasi menjadi desentralisasi dengan kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menuntut seorang kepala sekolah tidak hanya menjadi seorang manajer yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya, namun juga dituntut menjadi seorang pemimpin yang mampu menciptakan visi dan mengilhami staf serta semua komponen individu yang terkait dengan sekolah. MBS menuntut seorang kepala sekolah menjadi seorang manajer sekaligus pemimpin atau meminjam istilah Gardner (1986) sebagai "manajer pemimpin". Konsekuensi dari perubahan paradigma tersebut seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki karakteristik dan kompetensi yang mendukung tugas dan fungsinya dalam menjalankan proses persekolahan.

Slamet PH (2002) menyebutkan kompetensi yang wajib dimiliki seorang kepala sekolah untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sebagai berikut : kepala sekolah harus memiliki wawasan ke depan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar cara yang akan ditempuh (strategi), memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menserasikan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang umumnya tidak terbatas, memiliki kemampuan pengambilan keputusan dengan terampil, memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah bawahannya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolahnya. Disamping itu kemampuan untuk membangun partisipasi dari kelompok-kelompok kepentingan sekolah (guru, siswa, orangtua siswa, ahli, dsb.) sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan partisipatif.

Sementara Permen Diknas no. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah mensyaratkan untuk menjadi kepala sekolah profesional harus kompeten dalam menyusun perencanaan pengembangan sekolah secara sistemik; kompeten dalam mengkoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; kompeten dalam mengerahkan seluruh personil

sekolah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan institusional sekolah, kompeten dalam pembinaan kemampuan profesional guru sehingga mereka semakin terampil dalam mengelola proses pembelajaran; dan kompeten dalam melakukan monitoring dan evaluasi sehingga tidak satu komponen sistem sekolah pun tidak berfungsi secara optimal, sebab begitu ada satu saja diantara seluruh komponen sistem sekolah yang tidak berfungsi secara optimal akan mengganggu pelaksanaan fungsi komponen-komponen lainnya. Kompleksitas sekolah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sipervisi dan sosial.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah berkualitas, sekolah efektif, karena kepala sekolah sebagai pemegang otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas dari peran

Kepala Sekolah, karena “Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah”. Untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan kepala Sekolah yang tidak hanya sebagai figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.

Untuk membangun sekolah efektif menurut N. Hatton dan D. Smith (1992) dalam tulisannya *Perspective on Effective school* perlu kepemimpinan instruksional yang kuat, perhatian yang jelas pada hasil belajar, penghargaan murid yang tinggi, lingkungan yang baik serta pengawasan tingkat prestasi, semua ini akan terwujud apabila seluruh unsur yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah berjalan optimal sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Dibutuhkan iklim sekolah yang baik untuk menjadikan sekolah sebagai sekolah efektif. Menurut Paula F. Silver (1983) iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku Kepala Sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok. Perilaku Kepala Sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru. Dengan demikian dinamika kepemimpinan

Kepala Sekolah dengan kelompok (guru dan staf) dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi iklim sekolah. Interaksi antara perilaku guru dan perilaku kepala sekolah akan menentukan iklim sekolah yang bagaimana yang akan terwujud, iklim sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, meningkatkan motivasi kerja guru dan staf yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dan staf, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah akan berjalan

dengan baik, dan keadaan sebaliknya akan terjadi jika iklim sekolah tidak kondusif. Robert Stinger (2002) menyebutkan perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong utama terjadinya peningkatan kinerja.

B. Pengadaan Kepala Sekolah

Rendahnya kemampuan Kepala Sekolah baik di Sekolah Dasar maupun di Sekolah Lanjutan, meski diakui Kepala Sekolah Lanjutan lebih tinggi kualitasnya karena umumnya berkualifikasi Sarjana, namun tetap saja Kinerja/Kepemimpinan Kepala Sekolah masih dianggap gagal dimana “sebab utama dari kegagalan dalam kepemimpinan para Kepala Sekolah ini terletak pada organisasi intern Sekolah lanjutan itu sendiri”. Sementara Sherry Keith dan Robert H. Girling (1991) mengutip laporan Coleman Report menyebutkan bahwa dalam penelitian efektifitas sekolah 32% prestasi siswa dipengaruhi kualitas manajemen sekolah. Ini berarti bahwa kinerja kepala sekolah dalam manajemen pendidikan akan juga berdampak pada prestasi siswa yang terlibat di dalam sekolah tersebut.

Untuk melahirkan seorang kepala sekolah yang profesional dibutuhkan sistem yang kondusif, baik rekrutmen maupun pembinaan. Dari proses rekrutmen yang sarat KKN mustahil dilahirkan seorang kepala sekolah yang profesional. Dibutuhkan sistem rekrutmen yang berfokus pada kualitas dan pembinaan yang berorientasi pada kinerja dan prestasi dengan “reward & punishment” yang tegas dan konsekuen untuk melahirkan seorang kepala sekolah yang tangguh.

Pengadaan kepala sekolah merupakan proses mendapatkan calon kepala sekolah yang paling memenuhi kualifikasi dalam rangka mengisi formasi kepala sekolah dalam satuan pendidikan tertentu. Rangkaian kegiatan pengadaan kepala sekolah terdiri dari : penetapan formasi, rekrutmen calon, seleksi calon dan pengangkatan calon yang paling memenuhi kualifikasi. Tahap rekrutmen dan seleksi merupakan tahap yang paling krusial, yang jika terjadi salah langkah pada tahap ini bisa berakibat fatal bagi sekolah yang mendapat kepala sekolah yang kurang kompeten. Tidak sedikit sekolah yang sebenarnya memiliki potensi besar karena siswa yang masuk merupakan siswa berprestasi tapi tidak berkembang, stagnan, bahkan mengalami kemunduran akibat kepala sekolah yang tidak kompeten.

Untuk melahirkan kepala sekolah yang profesional, Depdiknas sedang menggodok Peraturan Menteri Tentang Pedoman Dan Panduan Pelaksanaan Pengadaan Kepala Sekolah, untuk dijadikan pegangan bagi daerah dalam pengadaan kepala sekolah. Beberapa prinsip rekrutmen yang penting dalam pengadaan kepala sekolah harus :

1. Rekrutmen calon kepala sekolah dilakukan secara rutin pada awal tahun berdasarkan hasil analisis dan penetapan formasi jabatan kepala sekolah/Madrasah.
2. Rekrutmen calon kepala sekolah/Madrasah dilakukan secara proaktif dalam rangka mendapatkan guru yang paling menjanjikan untuk menjadi kepala sekolah/Madrasah. Rekrutmen calon kepala sekolah/Madrasah hendaknya dilakukan melalui proses pencarian secara aktif kepada semua guru yang dipandang memiliki kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah/Madrasah, sehingga guru-guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang paling menjanjikan banyak melamar dan mengikuti seleksi calon kepala sekolah/ Madrasah.
3. Rekrutmen calon kepala sekolah/Madrasah dilakukan secara terbuka melalui surat kabar lokal dalam rangka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru yang memenuhi kualifikasi. (Depdiknas : 2007)

Seleksi merupakan tahap ketiga dalam pengadaan kepala sekolah. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor : 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, pasal 5 menyebutkan tahap-tahap seleksi kepala sekolah yang meliputi : 1)Seleksi administratif, 2)Test Tulis dan 3)Paparan makalah. Sementara dalam rancangan Peraturan Mendiknas tentang Pedoman dan Panduan Pengadaan Kepala Sekolah seleksi terdiri dari : seleksi administratif, seleksi akademik, uji kompetensi dan uji akseptabilitas.

Mengingat strategisnya peran kepala sekolah/Madrasah dalam peningkatan kualitas pendidikan maka proses pengadaan kepala sekolah /Madrasah, baik rekrutmen maupun seleksi menjadi salah satu faktor terpenting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah/Madrasah .

C. Periodisasi Masa Jabatan Kepala Sekolah/Madrasah

Proses Rekrutmen kepala sekolah yang baik belum cukup untuk menghasilkan kepala sekolah yang tangguh dan profesional jika tidak disertai pembinaan yang baik, yaitu pembinaan yang berorientasi pada kinerja dan prestasi dengan "reward & punishment" yang tegas dan konsisten. Pembinaan kepala sekolah seperti yang berlaku selama ini **'kepala sekolah/Madrasah berprestasi maupun tidak berprestasi tetap aman menjadi kepala sekolah/Madrasah', bahkan kepala sekolah yang sarat dengan masalahpun tetap aman pada posisinya sampai pensiun, kecil kemungkinan lahir kepala sekolah/Madrasah yang tangguh dan profesional.** Dibutuhkan sistem pembinaan yang menimbulkan motivasi berprestasi, seperti penghargaan dan promosi bagi kepala sekolah/Madrasah berprestasi dan sebaliknya peninjauan kembali jabatan kepala sekolah/Madrasah bagi mereka yang tidak berprestasi.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 0296/U/1996, tanggal 1 Oktober 1996 tentang Penugasan Guru Pegawai Negeri Sipil sebagai Kepala Sekolah di lingkungan Depdikbud dan disempurnakan dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor : 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah telah mengarah pada sistem pembinaan di atas. Ada dua aspek penting dalam kedua Kepmen tersebut yaitu : Kepala Sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan *sebagai Kepala Sekolah dan masa jabatan Kepala Sekolah selama 4 (empat) tahun serta dapat diperpanjang kembali selama satu masa tugas berikutnya bagi kepala sekolah yang berprestasi sangat baik*. Status Kepala Sekolah adalah guru dan tetap harus menjalankan tugas-tugas guru, mengajar dalam kelas minimal 6 jam dalam satu minggu di samping menjalankan tugas sebagai seorang manajer sekolah. Begitu juga ketika masa tugas tambahan berakhir maka statusnya kembali menjadi guru murni dan kembali mengajar di sekolah.

Pada tataran praktis implementasi kedua Kepmen tersebut tidak berjalan mulus. Banyak daerah yang tidak memperdulikannya. Kepmen 0296/U/1996 yang berlaku saat pengelolaan pendidikan dilaksanakan secara terpusat disiasati dengan memutihkan masa jabatan kepala sekolah setiap terjadi rotasi. Kepala Sekolah yang hampir habis masa jabatannya dirotasi dan masa jabatannya kembali ke nol tahun. Nasib Kepmen 162/U/2003 tidak jauh berbeda walaupun relatif lebih baik. Beberapa daerah sudah mulai melaksanakan Kepmen tersebut. Namun masih banyak yang belum merealisasikan permen tersebut karena benturan kepentingan dan sulitnya merubah kultur.

Periodisasi masa jabatan Kepala sekolah yang dilaksanakan secara konsisten dengan penilaian kinerja yang akuntabel serta transparan akan mendorong peningkatan mutu pendidikan di sekolah-sekolah. Kepala Sekolah akan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi sekolahnya sebagai bukti prestasi kerjanya, sehingga masa jabatannya bisa diperpanjang atau mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi. Prestasi yang diraih sekolah-sekolah akan meningkatkan mutu pendidikan di daerah dan pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Tidak ada lagi istilah berprestasi atau tidak berprestasi, bermasalah atau tidak bermasalah tetap aman. Hanya ada dua pilihan, turun dengan predikat tidak berprestasi atau turun dengan terhormat karena sudah menjalani periode maksimal bahkan mendapat promosi.

Keberhasilan pelaksanaan periodisasi masa jabatan kepala sekolah sangat tergantung pada akuntabilitas penilaian kinerja kepala sekolah. ***Penilaian yang berbau KKN tidak akan memberikan perubahan yang berarti bagi peningkatan mutu pendidikan***. Penilaian harus dilakukan secara objektif, transparan dan melibatkan guru sekolah yang kepala sekolahnya dinilai.

Keterlibatan guru dalam penilaian kinerja kepala sekolah mutlak karena gurulah yang paling tahu kinerja kepala sekolah sehari-harinya. Dengan demikian objektifitas penilaian akan terjaga karena penilaian tidak hanya bersifat administratif dari atasan saja, tetap penilaian dilakukan secara autentik, sehingga subjektifitas penilaian seperti kedekatan dengan atasan dapat dihindari. Penilaian yang transparan dan objektif dengan melibatkan guru akan memaksa kepala sekolah memaksimalkan kinerjanya dan akan mendorong peningkatan kinerja sekolah, sehingga prestasi sekolah dan mutu pendidikan akan meningkat.

Pada dasarnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya pengejaran terhadap improvisasi kinerja dan peningkatan kapasitas pegawai, guna menghadapi tantangan dan perubahan. Dalam hal ini, diperlukan pembaharuan dan regenerasi potensi dan usaha-usaha yang ada di dalam diri pegawai, untuk dihadapkan pada dimensi yang berbeda. Selain itu, aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) juga digerakkan untuk tujuan pembelajaran dan peningkatan kompetensi pegawai. Namun demikian, usaha pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kualitas pegawai saja, melainkan juga ditujukan untuk meraih peningkatan kualitas hidup secara umum.

D. Kepala sekolah memiliki peranan penting

Dalam mengembangkan sumber daya manusia Di sekolah agar kinerja semakin meningkat maka Keadaan tersebut disadari karena sumber daya manusia di sekolah selalu ingin perubahan ke arah yang lebih baik, termasuk menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta menghilangkan kejenuhan dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, namun demikian dalam pelaksanaannya kepala sekolah melibatkan berbagai komponen penunjangnya. Permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan perlunya pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh sekolah menyangkut dengan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang harus semakin ditingkatkan, kualitas mengajar guru yang masih kurang menunjukkan sikap yang profesional dan prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik masih kurang menunjukkan hasil yang memuaskan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah dasar meliputi: pemberian pelatihan, pengelolaan kinerja, perencanaan karier dan pemberian kesejahteraan.

Dan bagaimana mana bila suatu lembaga atau sekolah/Madrasah mempunyai kepala yang hanya mengandalkan

PDKT kepada atasan didalam meraih jabatan kepala sekolah/Madrasah, melainkan jabatan itu didapatkan bukan karena prestasi, melainkan hanya dari menyogok atasan, yang penting uang yang berbicara. Dan ujung-ujungnya disaat menjadi kepala sekolah/Madrasah orientasinya kerja hanya uang dan uang. Sebenarnya

Dalam upaya pemerataan pembangunan bidang pendidikan, Perlu adanya meningkatkan partisipasi semua jenis dan jenjang pendidikan, terlebih era otonomi daerah sekarang, dimana masyarakat perlu terus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas guna menghadapi tantangan persaingan global kian ketat dimasa datang. Kita semua menyadari, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan menentukan suksesnya pendidikan, disisi lain keberhasilan pendidikan juga ditentukan kinerja guru, peran dewan pendidikan, partisipasi masyarakat, orangtua serta pemerintah

Membanggakan sekaligus memperhatikan, membanggakan karena jabatan yang dulu disia-sikan kini menjadi profesi yang bergensi, memperhatikan bila semua orang leluasa menjadi guru tanpa ada seleksi yang ketat akan berdampak buruk bagi out put dan out come pendidikan. Ini karena sumber daya guru sangat berpengaruh pada kualitas siswa.

Sumber Daya Manusia guru yang berkualitas sangat penting dan menjadi kebutuhan pokok yang menjadi syarat mutlak bagi seorang guru. Ini karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam sekolah, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksisten sisekolah. Tujuan dan kemajuan sekolah akan mudah dicapai jika memiliki sumber daya guru yang berkualitas.

Seorang peraih nobel dari Amerika mengatakan :

“Educational change depends on what teachers do and think – it’s as simple and as complex as that. It would all be seasy if we could legislate changes in thinking. Classrooms and schools become effective when:

(1) Quality people are recruited to teaching, and; (2) The workplace is organized to energize teachers and reward accomplishments.

Kualitas guru secara intelektual, emosional dan spritual sangat berpengaruh pada transformasi ilmu dari guru dan siswa. Guru yang kreatif akan mencetak siswa yang kreatif, guru santun akan menlahirkan siswa yang santun ini karena ruh guru sangat mempengaruhi ruh siswa seperti yang disampaikan oleh syech zarnuji dalam kitab ta’limul mutaalim. Sudah sepantasnya sosok guru adalah manusia yang selalu berbenah meningkatkan kompetensinya, karena ilmu pendidikan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman dari waktu kewaktu. Disamping itu integritas, mentalitas dan spritualitas guru harus ditingkatkan. Segala fasilitas yang

diberikan pemerintah berupa kenaikan gaji, *tunjangan fungsional dan sertifikasi tidak akan berdampak signifikan bagi peningkatan kualitas kerja jika mentalitas dan spritualitas guru tidak diperbaiki. Guru harus meluruskan niat karena dengan niat yang benar akan diperoleh hasil yang bermakna disisi Allah dan manusia.*

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah agar kinerjanya semakin meningkat. Keadaan tersebut disadari karena sumber daya manusia di sekolah selalu ingin perubahan ke arah yang lebih baik, termasuk menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta menghilangkan kejenuhan dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, namun demikian dalam pelaksanaannya kepala sekolah melibatkan berbagai komponen penunjangnya. Permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan perlunya pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh sekolah menyangkut dengan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang harus semakin ditingkatkan, kualitas mengajar guru yang masih kurang menunjukkan sikap yang profesional dan prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik masih kurang menunjukkan hasil yang memuaskan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah dasar meliputi: pemberian pelatihan, pengelolaan kinerja, perencanaan karier dan pemberian kesejahteraan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Banyak perusahaan menyebut konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bentuk praktik-praktik tentang pegawai. Strategi yang mendasari praktik tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah mengacu pada kebijakan, praktik, serta sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada di lingkungan sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia. Istilah

manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Istilah manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di lingkungan sekolah.

Pada sisi yang berbeda *Kepala Sekolah seakan menjadi jabatan seumur hidup tanpa mengingat lagi regenerasi*. Bila tidak ada pengaturan pembatasan masa tugas kepala sekolah akan terjadi kepala sekolah sampai tua, kepala sekolah seumur hidup, akan terjadi kejenuhan, sehingga dimungkinkan menurunnya prestasi dan kinerja, karena dalam benak pikirnya semua bisa diatur atasan adalah saudaranya, teman dekatnya, tetangganya.

Dalam pandangan Simbolon (2007) , seorang guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugas pengajaran dan edukasi. Di dalam melaksanakan tugas pengajaran, guru harus menguasai ilmu yang diajarkan, menguasai berbagai metode pengajaran, dan mengenal anak didiknya baik secara lahiriah atau batiniah (memahami setiap anak). Dalam pengenalan anak, guru dituntut untuk mengetahui latar belakang kehidupan anak, lingkungan anak, dan tentunya mengetahui kelemahan-kelemahan anak secara psikologis.

Untuk itu, guru harus dapat menjadi seorang "dokter" yang dapat melakukan "diagnosa" untuk menemukan kelemahan-kelemahan si anak sebelum mengajarkan ilmu yang telah dikuasainya. Setelah itu, baru dia akan memilih metode atau mengulangi sesuatu topik sebagai dasar untuk memudahkan pemahaman si anak terhadap ilmu yang akan diajarkan. Misalnya seorang guru matematika akan mengajarkan topik pangkat bilangan, tentunya guru harus mengetahui sejauh mana anak telah menguasai konsep perkalian.

Dengan demikian, seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus mampu; (1) berkomunikasi dengan baik terhadap siapa audiensnya, (2) melakukan kajian sederhana khususnya dalam pengenalan anak, (3) menulis hasil kajiannya, (4) menyiapkan segala sesuatunya yang berhubungan dengan persiapan pengajarnya termasuk siap tampil menarik dan bertingkah laku sebagai guru, menguasai ilmunya dan siap menjawab setiap pertanyaan dari anak didiknya, (5) menyajikan \meramu materi ajar secara konkrit (metode pengajaran), (6) menyusun dan melaksanakan materi penilaian secara objektif sesuai dengan Taksonomi Bloom dan mengoreksinya setiap harinya, dan lain sebagainya. Untuk itu, dituntut kreatifitas guru, keprofesionalan guru, memegang etika guru dan tentunya dedikasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas keguruannya. Jika hal ini dilakukan oleh masing-masing guru maka benarlah bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional yang tak mungkin dapat dilakukan oleh orang lain.

SIMPULAN

Kepala Sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah dan masa jabatan Kepala Sekolah selama 4 (empat) tahun serta dapat diperpanjang kembali selama satu masa tugas berikutnya bagi kepala sekolah yang berprestasi sangat baik. Status Kepala Sekolah adalah guru dan tetap harus menjalankan tugas-tugas guru, mengajar dalam kelas minimal 6 jam dalam satu minggu di samping menjalankan tugas sebagai seorang manajer sekolah. Begitu juga ketika masa tugas tambahan berakhir maka statusnya kembali menjadi guru murni dan kembali mengajar di sekolah. Jadi tugas sebagai kepala sekolah, bukan tugas yang main-main, karena maju dan berkembangnya sekolah tergantung peran kepala sekolah dalam mengelola SDM yang ada di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2004. :
- Nanang Fattah, *Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012
- , *Manajemen Strategik Berbisnis Nilai (Value Based Strategic Management)*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015
- , *Standar Pembiayaan Pendidikan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012
- , Veithzal Rivai & Sylviana Murni, *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*, PT Rajagrafindo Persada, 2007.