

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan atau kesuksesan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola organisasi pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan untuk melakukan kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap semua operasional tingkat satuan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam meraih mutu pendidikan yang baik banyak ditentukan melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini disebabkan peran kepala sekolah sangat kuat mempengaruhi perilaku sumber daya ketenagaan dalam hal ini guru dan sumber-sumber daya pendukung lainnya (Anonim, 2009:3).

Tuntutan yang besar bagi kepala sekolah ditujukan agar meningkatkan mutu sumber daya manusia sekolah. Namun saat ini mutu SDM dan daya saingnya pun masih sangat rendah. *International Institute for Management Development* (IMD), suatu organisasi internasional yang bermarkas di Lausanne, Swiss, pada akhir bulan April 2001 mempublikasi hasil studinya tentang peringkat daya saing sejumlah negara. Indonesia berada pada posisi paling rendah dari 49 negara yang disusun dalam sistem keperingkatan. Negara-negara tetangga seperti Australia, Selandia Baru,

Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, dan Republik Korea memiliki peringkat di atas kita. Hal itu berarti bahwa daya saing kita memang paling lemah di antara negara-negara dunia pada umumnya, termasuk negara-negara tetangga. Publikasi tersebut mengingatkan pada hasil studi yang dilakukan oleh *World Economic Forum* (WEF). Menurut lembaga ini, daya saing Indonesia berada di ranking 44 dari 53 negara. Negara-negara tetangga seperti Australia, Malaysia, Singapura, Filipina, Thailand, dan Republik Korea jauh di atas Indonesia rankingnya.

Hasil studi IMD dan WEF tersebut secara tidak langsung menunjukkan buruknya kinerja pendidikan Indonesia. Hal tersebut dipengaruhi oleh sistem pendidikan Indonesia yang kurang berhasil mempersembahkan generasi yang berkompeten, berdisiplin, berkepribadian dan berdaya saing tangguh. Dalam hal ini, sepertinya pendidikan Indonesia cenderung menghasilkan generasi yang tidak optimal kualitasnya (Supriyoko, 2010:2).

Kepala sekolah (*school administrator*) memegang peranan kunci dalam keberhasilan mengelola sekolah, termasuk dalam peningkatan kinerja sekolah (Danim, 2007: 211). Bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan menjadi keniscayaan bagi kepala sekolah untuk mampu menjalankan roda lembaganya. Dengan demikian perlu ditingkatkan kemampuan dan ketrampilan para pelaksana pendidikan. Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi setiap organisasi karena melalui kepemimpinan yang baik

dianggap akan mampu menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan program organisasi dan perwujudan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan kearah peningkatan prestasi belajar peserta didik (Mulyasa, 2007: 84). Untuk itu, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Wahjosumidjo (2007:83), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkanl. Standar kompetensi kepala sekolah yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi subervise, dan kompetensi sosial (Permendiknas No. 13 Tahun 2007).

Terkait dengan kinerja kepala sekolah yang masih perlu diperhatikan, realitas yang dihadapi saat ini dimana 70 persen dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten (Sudrajat, 2008:1). Masih banyaknya kepala sekolah yang kinerjanya kurang baik, dikarenakan kepala sekolah kurang menguasainya kompetensi yang seharusnya dimiliki. Setiap kepala sekolah

diharuskan memiliki 5 aspek kompetensi untuk dapat mengelola sekolah dengan baik. Kepala sekolah juga harus memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah. Untuk menilai kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah, menurut harian Joglosemar yang dimuat pada tanggal 6 November 2009 dapat diketahui dengan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi (ME). Dalam harian tersebut kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Kecamatan Banjarsari, Alex Parjiya menyatakan bahwa:

“Kepala Sekolah Dasar (SD) masih belum mampu mendapatkan nilai maksimal dari setiap komponen yang dipersyaratkan dalam Monitoring dan Evaluasi (ME). Pada umumnya memang komponen-komponen yang dimaksudkan dalam penilaian ME sudah ada, meski memang belum sempurna. Dengan adanya ME ada upaya sekolah untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia-nya. Hasil dari ME akan dilaporkan kepada pihak Kepala Disdikpora” (Harian Suara Joglosemar, 2009: 5).

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa untuk mengetahui kompetensi kepala sekolah yang meliputi kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan dapat dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Pelaksanaan ME dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah mengingat hasil ME dapat dijadikan pedoman kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat mengelola sekolah, termasuk mengelola SDM dengan baik serta mencapai sekolah yang berkualitas. Hasil ME dilaporkan kepada pihak Kepala Disdikpora, sehingga kinerja kepala sekolah dapat dipantau apakah akan mengalami perubahan atau tidak.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dipandang masyarakat dalam menyekolahkan putra-putrinya. Masyarakat beranggapan bahwa lembaga pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah yang tangguh mampu membawwa sekolah menjadi sekolah yang berkualitas. Kepedulian masyarakat terhadap pendidikan putra-putrinya cenderung meningkat, seiring dengan semakin ketatnya persaingan kerja. Hal ini memacu penyelenggara pendidikan negeri yaitu pemerintah untuk terus meningkatkan mutu dari sekolah-sekolah yang dikelola. Ditambah lagi dengan berdirinya banyak sekolah-sekolah swasta yang menawarkan kualitas yang lebih baik meski dengan biaya yang tak dapat dikatakan murah. Sebut saja sekolah-sekolah Islam terpadu yang sekarang nampak menjamur atau sekolah katolik yang siswa-siswanya berhasil menembus banyak kompetisi nasional ataupun internasional. Nampak dengan sangat bahwa pemerintah sebagai penyelenggara pendidikan negeri mutlak membutuhkan peningkatan mutu untuk tetap resisten dalam menghadapi persaingan yang sangat sengit ini.

Pemerintah menyikapi persaingan ini salah satunya dengan membuat Kelompok Kerja Guru yang pada akhirnya membentuk SD inti di tiap Gugus. SD inti ini pada mulanya diharapkan untuk dapat menjadi acuan SD sekecamatan dalam hal kualitas dan pelayanan. Selanjutnya, setelah SD Inti dapat menjadi demikian baiknya dapat berimbis pada SD lain yang berada dalam gugusnya yang disebut SD Imbas. Banyak hal yang dilakukan

pemerintah dalam pengembangan SD Inti ini, termasuk di dalamnya pelatihan kepala sekolah, guru serta pengadaan gedung-gedung dan kelengkapan mengajar lain. Bahkan di salah satu SD Inti yang penulis amati seluruh gurunya sudah tersertifikasi dengan adanya dukungan kepala sekolah (Arifin, 2011:1).

Pada perjalanannya, ternyata banyak yang dilakukan oleh pemerintah- dalam hal ini Dinas Pendidikan-terkait dengan SD inti ini tidak sesuai dengan Visi Pendidikan Nasional Yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU 20 tahun 2003). Pengembangan pendidikan dasar di lingkup Gugus bahkan Kecamatan menjadi sentralistik. Hampir semua pembangunan fasilitas menjadi terpusat di SD inti ini. Bahkan beberapa kalangan lebih suka menyebut SD Inti dengan istilah SD Sentral. Kontras dengan keadaan guru di SD Inti yang dalam kurun waktu 5 tahun ini hampir semuanya telah mendapatkan sertifikasi, guru-guru di SD Imbas harus mengantri untuk dapat sertifikasi. Di beberapa daerah SD inti bahkan memungut biaya dari siswa dan calon siswa yang mendaftar pada SD tersebut. Padahal UU Sisdiknas menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya. Perbedaan lain yang paling terlihat adalah pembangunan secara fisik, SD-SD inti menjadi sekolah yang dipenuhi fasilitas dan gedung-gedung yang lengkap sementara SD Imbas ada yang masih bergedung hampir roboh.

SDN 2 Pegulon Kendal merupakan salah satu SD inti di kabupaten Kendal yang memiliki kepala sekolah yang tidak hanya mampu membawa SDM yang berkualitas, namun juga menjadi pionir bagi sekolah imbas lainnya untuk meningkatkan kualitasnya. Kepala SDN 2 Pegulon Kendal mengelola sekolah dengan menadikan SDN 2 Pegulon Kendal sekolah yang berstandar nasional dengan kelengkapan sarana prasarana yang didukung dengan dana yang memadai. Dengan berbagai prestasi yang diraihny baik dari pihak guru maupun siswa menjadikan SDN 2 Pegulon Kendal menjadi sekolah unggulan di kabupaten Kendal. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inti (Studi Situs SDN 2 Pegulon Kendal).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka fokus penelitim ini adalah bagaimanakah “Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inti di SDN 2 Pegulon Kendal. Fokus tersebut akan dijabarkan menjadi tiga subfokus.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola SDM di SDN 2 Pegulon Kendal?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sarana dan prasarana di SDN 2 Pegulon Kendal?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola dana di SDN 2 Pegulon Kendal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum yang akan dicapai dalam penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan khusus.

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah SD Inti di SDN 2 Pegulon Kendal.

2. Tujuan Khusus

Tiga tujuan khusus yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola SDM di SDN 2 Pegulon Kendal.
- b. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sarana dan prasarana di SDN 2 Pegulon Kendal.
- c. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola dana di SDN 2 Pegulon Kendal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam rangka mengambil kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah, khususnya kepala sekolah yang berada di Kendal.

- b. Bagi kepala sekolah, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah SD Inti di Kendal untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam rangka meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadi acuan atau sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang pendidikan, yang mengacu pada kepemimpinan SD Inti yang dilakukan oleh kepala sekolah.

E. Daftar Istilah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengajak, maupun menuntun orang lain untuk berbuat sesuai dengan perintahnya dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengajak maupun menuntun

bawahannya atau anggota sekolah lainnya agar mengikuti perintahnya dalam memberdayakan semua sumber daya yang dimiliki sekolah.

3. SD Inti

SD inti adalah satu SD yang dipilih di antara anggota gugus yang mempunyai peranan sebagai pusat pengembangan pada tingkat gugus dan secara institusional memiliki sarana dan prasarana serta tenaga kependidikan/guru yang menunjang upaya peningkatan mutu pendidikan di tingkat gugus tersebut.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Sarana Pendidikan

Sarana pendidikan umumnya mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang dalam proses pendidikan.

6. Prasarana

Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, seperti : halaman, kebun/taman sekolah, jalan menuju ke sekolah.