

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi. Kemajuan suatu sekolah dengan sekolah lain tidaklah sama. Ada sekolah yang memiliki segudang prestasi dan ada pula yang sangat miskin dengan prestasi, ada sekolah yang sudah memiliki fasilitas yang lengkap dan ada pula yang memiliki sarana dan prasarana yang tidak layak untuk digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar, ada sekolah yang mempunyai manajemen sekolah yang baik dan ada pula sekolah yang memiliki manajemen yang kurang baik. Semua perbedaan itu terdapat banyak faktor yang melatar belaknginya. Faktor yang dapat melatar belakngi antara lain yaitu: faktor tempat berdirinya sekolah, antara sekolah yang berada di pedesaan atau di perkotaan dan di daerah pedalaman pasti akan berbeda baik sarana prasarana, sumber daya manusia, ataupun manajemen yang ada di suatu sekolah. Selain itu, faktor yang cukup berpengaruh adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah.¹

¹ John Adair, *Cara Menumbuhkan Pemimpin*, (Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007), hal 15

Menurut Wahjosumijo yaitu kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat di artikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan “ sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran” Sedangkan menurut seorang ahli bernama Adi S, peningkatan berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, yaitu lulusan yang memiliki prestasi akademik dan non-akademik yang mampu menjadi pelopor pembaruan dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapinya, baik di masa sekarang atau di masa yang akan datang (harapan bangsa)..Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan maupun kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilakukan di sekolah. Sekarang ini, banyak kepala

sekolah yang kurang berkompeten dalam melakukan manajemen sekolahnya. Misalnya kurang tegasnya kepala sekolah dalam melakukan pengambilan keputusan dalam menanggapi suatu masalah yang ada di sekolah dan kurang kreatifnya kepala sekolah dalam memberikan pembaharuan di sekolah yang dikelola.

Sementara dunia pendidikan menuntut adanya pembaharuan dan perbaikan dalam kualitas pendidikan. Faktor kepala sekolah cukup menjadi penentu dalam meningkatkan kualitas tersebut, karena kepala sekolah adalah jabatan tertinggi dalam suatu sekolah yang berhak mengambil keputusan dan menampung berbagai pendapat dalam melakukan terobosan pendidikan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Sekolah sebagai suatu Lembaga Pendidikan menghadapi dua tuntutan yaitu tuntutan dari masyarakat dan tuntutan dunia usaha. Hal yang menjadi tuntutan yaitu tentang masalah rendahnya mutu pendidikan dan masalah relevansi terhadap perkembangan kebutuhan masyarakat di era industrialisasi dan globalisasi yang semakin terbuka.²

Sejalan tantangan kehidupan global, pendidikan mempunyai peran strategis dalam jaman yang maju, keunggulan suatu bangsa tidak lagi mengandalkan kekayaan alam melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM). Mutu sumber daya manusia (SDM) ditentukan mutu pendidikan, tolok

² <http://www.AkhmadSudrajat.com>, *kopetensi guru dan peran kepala sekolah*, wordwordpress, 2007.

ukur mutu pendidikan didasarkan pada kondisi output dan outcome yang memenuhi syarat dalam menghadapi tuntutan jaman. Untuk mewujudkan mutu pendidikan harus ditunjang oleh komponen pendidikan yang memadai. Komponen-komponen tersebut menjadi masukan (input) untuk di proses sehingga menghasilkan keluaran (output) dan outcome (dampak) yang unggul. Di dunia maju, kualitas sumber daya manusia adalah segala-galanya oleh karena itu masyarakat akan bersaing untuk mencari sekolah yang terbaik bagi putra putrinya. Sekolah yang tidak mampu menunjukkan kualitas terbaiknya akan ditinggalkan oleh masyarakat (orang tua). Meningkatkan kualitas pendidikan (sekolah) tidaklah mudah, untuk mencapai kualitas yang baik tidak selalu identik dengan besarnya dana yang dikeluarkan, letak sekolah di desa ataupun di kota, Negeri ataupun swasta.

Namun sangat ditentukan oleh bagaimana sekolah memberikan kualitas pelayanan kepada peserta didik sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Pendidikan sebagai hak asasi setiap individu anak bangsa, telah diakui dalam pasal 31 ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, sedangkan ayat (3) juga menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam undang-undang. Oleh karena itu seluruh komponen bangsa baik orang tua, masyarakat, maupun pemerintah sendiri bertanggungjawab mencerdaskan bangsa melalui pendidikan.

Hal ini menjadi salah satu tujuan bangsa Indonesia yang diamanatkan oleh Pembukaan UUD 1945 alinea 4³

Pengertian Kepemimpinan Robin dalam H.A Tilaar (1992) mendefinisikan kepemimpinan adalah, kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Pendapat senada dipaparkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas kelompok yang terorganisasi terhadap perumusan tujuan dan pencapaian sebagaimana pendapat Stogdill (Purwantoro:1997). Sementara Hemphill dan Coons dalam Yulk, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku individual saat ini menggerakkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan (Purwantoro:1997). Beberapa konsep kepemimpinan yaitu 1) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin, 2) kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*) menurut konsep tersebut sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan sifatsifat yang ada pada seseorang tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinya, dan 3) kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi (*function of the situation*), konsep tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan dapat

³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo. 2003),Hal. 155

menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses tidaknya kepemimpinan masih ditentukan oleh situasi yang selalu berubah dan perubahannya selalu mempengaruhi perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya (Purwantoro:1997).

Berdasarkan konsep tersebut di atas maka pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi seperti dikemukakan oleh Sergeovani (1987), sebagai berikut : 1) kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya, 2) kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab dari pada kegiatan-kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari pada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun non formal, 3) kepemimpinan adalah suatu seni (art), kesanggupan (ability) atau tehnik (tecnigue) untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaknya, 4) kepemimpinan dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui "human relations" dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi, 5) kepemimpinan dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok

orang-orang mau bekerja sama dan berupaya mentaati segala peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pandangan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana (motor penggerak) dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta tidak merasa terpaksa.

2. Fungsi dan Tipe Kepemimpinan

a. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan itu memiliki dua dimensi sebagai berikut: (1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlibat pada tanggapan orang-orang yang dipimpin, (2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut, selanjutnya secara singkat dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan antara lain : (1) Fungsi instruksi yaitu fungsi yang berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, (2) Fungsi

konsultatif yaitu yang berlangsung/bersifat komunikasi dua arah, (3) Fungsi partisipasi yaitu fungsi yang tidak sekedar berlangsung/bersifat |Kepemimpinan Kepala Sekolah dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpin, (4) Fungsi delegasi yaitu fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan dari pimpinan, (5) Fungsi pengendalian yaitu fungsi yang dapat diwujudkan dengan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan (Nawawi, 1997).

b. Tipe Kepemimpinan Max Weber melihat ada tiga tipe kepemimpinan yaitu : (1) Tradisional, ialah pemegang kekuasaan (otoriter) dalam kepemimpinan yang didasarkan atas keturunan atau warisan, (2) Karismatik, ialah pemegang kekuasaan dalam kepemimpinan karena memiliki sifat - sifat karismatik atau kewibawaan, (3) Rational ialah pemegang kekuasaan dalam struktur organisasi yang didasarkan atas peraturan atau undang – undang (Fajar, 1993). Sedangkan menurut Lewin, L. Dan Withe ada tiga tipe kepemimpinan yaitu: (1) Otoriter ialah model kepemimpinan yang menurut kemampuannya sendiri, mendominasi kelompok yang dipimpinnya, (2) Demokratis adalah model kepemimpinan yang terbuka segala sesuatu diambil atas dasar musyawarah, (3) Laissez Faire, berjalan sendiri-sendiri, terserah apa maunya anggotanya (Fajar, 1993).

Selain itu ada suatu bentuk kepemimpinan yang disebut Pseudo Demokrasi yaitu suatu bentuk kepemimpinan demokratis yang semu, artinya seorang pemimpin yang mempunyai sifat pseudo demokratis hanya menampakkan sikapnya saja yang demokratis, dibalik kata-katanya yang penuh

tanggung jawab ada siasat yang sebenarnya merupakan tindakan absolut. Pemimpin yang pseudo demokratis penuh dengan manipulasi, sehingga pendapatnya sendiri yang harus disetujui. (Soetopo, 1998).

3. Teori Kepemimpinan Situasional

Semula teori ini dikembangkan oleh pusat studi Kepemimpinan di Ohio University dari konsep model keefektifan pemimpin ditinjau dari tiga dimensi (Three Dimensional Leader Effectiveness Model), yakni dimensi perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas, dimensi perilaku pemimpin dalam mengadakan hubungan interpersonal dengan bawahannya, dan dimensi tingkat kedewasaan bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dua dimensi pertama (dimensi perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugas dan dimensi perilaku pemimpin dalam mengadakan hubungan interpersonal) menentukan gaya kepemimpinan. Sedangkan kesesuaian tipe gaya kepemimpinan terhadap dimensi tingkat kedewasaan bawahan menentukan keefektifan gaya kepemimpinan. Dimensi tingkat kedewasaan bawahan diasumsikan sebagai faktor yang paling dominan dalam menentukan pola atau gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu tekanan utama teori ini terletak pada perilaku pemimpin dalam kaitannya dengan tingkat kedewasaan kemampuan bawahan, yakni kemampuan bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Ada dua faktor yang berkaitan dengan tingkat kedewasaan bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya, yakni: pertama, kemampuan dalam pengetahuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan, kedua, faktor kedewasaan psikologis yang berkaitan dengan emosi, motivasi, harga diri dan percaya diri terhadap tugas pekerjaannya. Bawahan yang memiliki tingkat kedewasaan yang

tinggi atas pekerjaannya, dan memiliki kemampuan dan pengetahuan bagaimana melaksanakan pekerjaannya, memiliki emosi, motivasi, percaya diri, dan harga diri yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, bawahan yang rendah tingkat kedewasaannya, memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang rendah serta motivasi, emosi, percaya diri, dan harga diri yang rendah terhadap pekerjaannya, Makin tinggi tingkat kedewasaan bawahan, makin tinggi kemampuan, kreativitas, semangat kerja dan tanggung jawab bawahan terhadap pelaksanaan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan kedua faktor tersebut tingkat kedewasaan bawahan, diklasifikasikan 4 tingkat kedewasaan yaitu :

- Tingkat kedewasaan 1, berkemampuan rendah dan berkemauan rendah
- Tingkat kedewasaan 2, berkemampuan tinggi dan berkemauan rendah
- Tingkat kedewasaan 3, berkemampuan rendah dan berkemauan tinggi
- Tingkat kedewasaan 4, berkemampuan tinggi dan berkemauan tinggi.

4. Fungsi Kepala Sekolah Menurut Sergiovanni dan Eliot, (1987) secara esensial keberadaan seorang kepala sekolah memiliki dua fungsi utama bagi sekolah yang dikelolanya. Pertama, kepala sekolah sebagai administrator. Dalam fungsi ini, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi administrasi pendidikan di sekolah. Tugas-tugas tersebut meliputi pengelolaan yang bersifat administratif dan operatif. Kedua, kepala sekolah sebagai educator. Dalam fungsi ini, kepala sekolah bertugas menjalankan fungsifungsi edukatif dalam proses pendidikan di sekolah. Pengelolaan yang bersifat administratif yang dilakukan kepala sekolah terdiri atas kegiatan-kegiatan yang bertujuan mengarahkan agar semua orang yang terlibat di sekolah mengerjakan hal-hal yang tepat, sesuai dengan tujuan sekolah yang

hendak dicapai. Sedangkan pengelolaan yang bersifat edukatif merupakan kegiatan yang mengarahkan dan membina setiap guru agar melaksanakan tugas pengajaran secara tepat dan benar. Menurut Kyte (1972) seorang kepala sekolah memiliki lima fungsi utama. Pertama bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggung jawab atas kesejahteraan dan keberhasilan profesi para guru. Ketiga, bertanggung jawab memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Keiima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara. Menurut Sergiovanni dan Eliot, (1987) bahwa peran kepala sekolah dalam administrasi meliputi pertanggung jawaban pada guru dan pekerja lainnya, masing-masing mempunyai tugas yang ditetapkan secara khusus. Sedangkan tugas kepala sekolah mengkoordinasi, mengarahkan, dan mensupport kerja guru dan staf adalah mencapai tujuan yang ditetapkan, mengevaluasi untuk kerja, memberi sumberdaya yang dibutuhkan, membangun iklim psikologis yang mendukung, melibatkan diri terus menerus dengan orang tua, merencanakan dan menjadwal kegiatan, menertibkan tata buku, menyelesaikan konflik guru, menangani problem murid, berhubungan dengan kantor pusat sekolah, dan membantu yang lain menjaga perselisihan. Peran administrasi dan peran kepala sekolah ini sulit dipisahkan keduanya karena merupakan elemen yang saling menyeimbangkan. Keberhasilan kepala sekolah dalam kepemimpinan dan administrasi memiliki satu arah dan tujuan yaitu the

improvement of teaching and learning for students. 5. Keefektifan Kepala Sekolah

Akhir-akhir ini banyak dilakukan tentang penelitian sekolah yang efektif atau sering juga disebut sekolah yang sukses atau sekolah yang excellent (Sergiovanni, 1987). Untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan efektif tidaknya suatu sekolah, ada beberapa pendekatan. Salah satu pendekatan Kepemimpinan Kepala Sekolah pencapaian tujuan. Model tersebut didasarkan pada pandangan tradisional yang mengatakan bahwa keefektifan suatu organisasi ditentukan oleh pencapaian tujuan ditandai dengan prestasi lulusan sekolah dalam bidang ketrampilan dasar yang diukur melalui tes prestasi standar. Model yang lain adalah, model sistem, atau disebut juga dengan pendekatan proses atau pendekatan multidimensional. Dalam perspektif model sistem ini, baik tidaknya sekolah tidak hanya dilihat dari tingkat pencapaian tujuan, melainkan proses kondisinya, yang disebut dengan karakteristik sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Owens (1991) ada dua karakteristik sekolah. Pertama adalah karakteristik internal yang meliputi gaya kepemimpinan, proses komunikasi, sistem supervisi, evaluasi pengajaran, kedisiplinan dan proses pembuatan keputusan. Kedua, karakteristik eksternal sekolah yang meliputi keadaan lingkungan sekitar organisasi, seperti karakteristik masyarakat, tradisi sosio kultural, struktur kekuatan politik, dan demografinya. Kedua teori tersebut memang tampak berbeda. Namun keduanya saling melengkapi satu sama lain, sehingga mungkin perlu dikombinasikan agar dapat menghasilkan suatu pernyataan sekolah yang efektif sebagaimana pendapat dari Hoy & Miskel (1987). Selanjutnya menurut Weingartner (1989) tentang sekolah yang efektif atau excellent adalah sekolah yang mengkombinasikan indikator

model tujuan dan model sistem sekolah yang efektif, dikatakan efektif apabila sekolah memiliki seperangkat fungsi esensial. Fungsi-fungsi esensial itu meliputi :

- (1) Perstrukturan waktu,
- (2) Perstrukturan aktifitas,
- (3) Pendefinisian kecerdasan,
- (4) Penilaian,
- (5) Pemisahan peran dan antara guru dan murid
- (6) Supervisi dan pengawasan terhadap murid
- (7) Pertanggungjawaban sekolah terhadap Masyarakat.

pengawasan terhadap murid.

Kondisi lembaga pendidikan (sekolah) di negara kita saat ini masih ada beberapa permasalahan klasik yaitu kurangnya sarana prasarana sekolah, keadaan gedung sudah rusak, mutu tenaga pendidik belum memenuhi kompetensi dan kebijakan-kebijakan kurang produktif. Disisi lain sangat menggembirakan yaitu bahwa kesadaran masyarakat semakin meningkat akan pentingnya pendidikan yang berkualitas. Dengan semangat desentralisasi pendidikan yang semakin menguat, sekolah menjadi leluasa bergerak mengelola sumber daya yang ada sehingga mutu dapat ditingkatkan. Apalagi dengan diterapkannya suatu alternatif

Model pengelolaan sekolah dengan manajemen berbasis sekolah, akan menjadikan kompetisi antar sekolah semakin nampak. Berkaitan dengan hal tersebut, tujuan pendidikan dapat tercapai apabila semua komponen pendidikan memenuhi persyaratan. Dari beberapa komponen pendidikan, yang paling berperan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah yang bermutu akan mampu menjawab tantangan perubahan jaman yang semakin cepat. Dimasa mendatang permasalahan pendidikan semakin kompleks, sehingga menuntut kepala sekolah

untuk selalu melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi seluruh komponen sekolah.

Pendidikan bermutu dihasilkan oleh kepemimpinan kepala sekolah bermutu, kepala sekolah bermutu adalah yang profesional. Kepala sekolah profesional adalah yang mampu mengelola dan mengembangkan sekolah secara komprehensif (menyeluruh), oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peran sangat penting dan strategis dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah profesional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan mutu, sehingga dapat menghasilkan output dan outcome yang bermutu. Profesionalisme kepala sekolah akan menunjukkan mutu kinerja sekolah. Ketercapaian tujuan lembaga pendidikan sekolah sangat bergantung dari kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional dalam mengelola organisasi sekolah sekaligus bertugas mengatur dan mengelola semua sumber, organisasi dan bekerjasama dengan komite sekolah, masyarakat, lembaga-lembaga lain serta stakeholder yang ada. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan dan mengelola sekolah harus memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya termasuk kebutuhan guru, murid dan warga sekolah. Kepala sekolah profesional akan selalu memberi motivasi seluruh komponen sekolah untuk meningkatkan kompetensinya sehingga kompetensi warga sekolah dapat meningkat dan berkembang baik.

Kepala sekolah dan guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, akan tetapi

mampumemotivasi peserta didik untuk memiliki keterampilan dan wawasan luas terhadap pendidikan. Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala sekolah jika dilihat dari rendahnya kinerja Kepala sekolah. Berdasarkan pengalaman empirik menunjukkan bahwa rata-rata kepala sekolah kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan pendidikan sempit.

Fenomena ini disebabkan karena faktor proses penyaringan kurang memenuhi kompetensi, kurang prosedural, kurang transparan, banyak nuansa/muatan, tidak kompetitif serta faktor-faktor internal dan eksternal kepala sekolah dapat menjadi penghambat tumbuh kembangnya menjadi kepala sekolah yang professional. Rendahnya profesionalitas berdampak rendahnya produktivitas kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Saya sangat tertarik mengadakan penelitian di SMK Endang Darma Indramayu karena ada beberapa hal yang ingin saya ketahui. Dimana sekolah ini merupakan satu-satunya sekolah dasar swasta yang menggunakan teknologi komputer dalam pembelajaran. Disisi lain kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya mampu menggerakkan para guru, murid dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan kemampuannya sehingga hasil prestasi akademik dan non akademik sangat menonjol. Kepala sekolah memiliki komitmen dan motivasi maju yang tinggi. SMK Endang Darma Indramayu disamping mengembangkan kurikulum Nasional juga mengembangkan kurikulum muatan lokal Propinsi, muatan lokal Kabupaten, muatan lokal sekolah masih ditambah kurikulum berbasis agama yang menjadi ciri khas sekolah. Adapun keadaan gurunya 80 %

masih muda yang notabene masih perlu banyak pengalaman mengajar dan banyak wiyata bhakti. Kondisi jumlah siswa banyak dengan kapasitas setiap ruangan antara 29 – 35 siswa dengan semua kelas paralel membuat proses pembelajaran yang cukup menantang. Adapun standar maksimal tiap kelas hanya 28 anak (SNP) sedang jumlah seluruhnya ada 390 siswa. Jumlah siswa yang demikian besar untuk tingkat pedesaan dan berasal dari berbagai daerah tidak hanya dari satu kecamatan melainkan sampai luar kecamatan.

B. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan peneliti hanya membahas :

1. Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan SMK Endang Darma Indramayu.
2. Meningkatkan mutu pendidikan di SMK Endang Darma Indramayu
3. Hasil peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Endang Darma Indramayu

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah dapat melaksanakan kepemimpinannya, maka penulis memilih judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah (Studi Kasus Tentang Manajemen Kepala Sekolah di SMK Endang Darma Indramayu)”.

1. Bagaimana upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan Di SMK Endang Darma Indramayu?
2. Bagaimana mutu pendidikan di SMK Endang Darma Indramayu?

3. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Endang Darma Indramayu ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Endang Darma Indramayu
2. Untuk Mengetahui langkah-langkah model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Endang Darma Indramayu?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah mampu menciptakan teori analisis terbaru yang tepat dan praktis dengan berlandaskan paradigma yang sesuai dengan kebutuhan. Sehingga metode atas sebuah permasalahan tersebut dapat dikembangkan atau dibuat berdasarkan paradigma yang sesuai dengan akar masalahnya. Sehingga manajemen pendidikan tersebut mampu mewujudkan tujuan yang diembannya, serta hasil dari kajian analisis ini dapat dimanfaatkan oleh semua kalangan masyarakat untuk mengawal para pemangku kebijakan dalam merancang kebijakan khususnya yang bersifat manajemen pendidikan dan pembangunan yang menyangkut kepentingan umum.

a. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi masyarakat

Penelitian ini dilakukan agar masyarakat menyadari persoalan sekolah yang sedang dialaminya dan mengetahui manajemen yang ada dilingkungannya. Sehingga, diharapkan dengan penelitian ini masyarakat lebih aktif untuk berpartisipasi dan belajar bersama-sama untuk memecahkan permasalahan sosial

yang ada disekitar mereka. Serta, masyarakat dapat turut andil dalam program pemberdayaan dan kritis terhadap keadaan diri dan lingkungan mereka sendiri.) untuk dapat meminimalisir masalah sosial yang ada dengan menciptakan kegiatan yang lebih *sustainable*. Keberadaan penelitian ini diharapkan menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berorganisasi dan mengorganisir lingkungan sekolah.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti terhadap penelitian yang dilakukan adalah peneliti mampu membaca problematika yang ada di lingkungan SMK Endang Darma Ayu dan menganalisa akar permasalahan-permasalahan SMK Endang Darma Ayu. Serta, peneliti mampu menganalisa kebijakan program Kepala Sekolah yang dilakukan oleh SMK Endang Darma Ayu untuk .Melalui peninjauan terhadap obyek yang diteliti diharapkan peneliti mampu menganalisis akar permasalahan masyarakat dan program-program yang telah dilakukan. Serta, peneliti mampu menerapkannya dalam program pemberdayaan yang sesuai dengan kebutuhan dasar siswa