

PENTINGNYA KEPALA SEKOLAH YANG PROFESIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN

*Mohammad Hasyim*¹

Prodi Menejemen Pendidikan Islam (Fakultas Tarbiyah)

Institut Pesantren Sunan Drajat

hasyim@insud.ac.id

Abstrak

Profesionalisme adalah cara untuk menyukkseskan suatu pekerjaan dengan komitmen yang kuat dan selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara berkesinambungan. Tuntutan kepala sekolah pada masa sekarang ini harus menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, yang diterapkan dalam masa sekarang ini sehingga kepala sekolah harus siap jika dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas sekolah. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab kelancaran proses belajar mengajar disuatu sekolah. Disisi lain ia sebagai manajer yang mengatur seluruh kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tanggung jawab terhadap kegiatan yang ada disekolah tersebut.

Kata Kunci : *Profesionalisme, Kepala Sekolah*

A. Pendahuluan

Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar, terutama berkaitan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Undang-Undang SISDIKNAS), manajemen, dan kurikulum, yang diikuti oleh perubahan-perubahan teknis lainnya. Perubahan-perubahan tersebut diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah-masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru (masalah inovatif). Di samping itu, melalui perubahan tersebut diharapkan tercipta iklim yang kondusif bagi peningkatan pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia (PSDM), untuk mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era kesejahteraan.

¹ Penulis adalah Dosen Tetap Program Studi Menejemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan.

Perubahan-perubahan di atas, menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro sampai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan di sekolah. Di sekolah terdapat dua bos yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan: yakni kepala sekolah dan guru. Dalam perspektif globalisasi, otonomi daerah, dan desentralisasi pendidikan serta untuk menyukseskan manajemen berbasis sekolah dan kurikulum berbasis kompetensi, kepala sekolah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi para tenaga kependidikan lain di sekolah. Oleh karena itu, untuk menunjang keberhasilan dalam perubahan-perubahan yang dilakukan dan diharapkan, perlu disiapkan kepala s

ekolah profesional, yang mau dan mampu melakukan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien. Dan juga Kepala sekolah menjadi pimpinan satuan pendidikan yang dimiliki fungsi manajerial, administrator, educator, supervisor, leader, motivator, wirausahawan harus mampu menjabarkan fungsi dalam tugas dan tanggung jawab.

B. Kepala Sekolah

Kepala sekolah bersal dari dua kata yaitu Kepala dan Sekolah kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.² Sementara Rahman dkk mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah.³

² Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 83.

³ Rahman dkk. *Peran Strategis Kapala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Jatinangor: Alqaprint. 2006), 106.

Kepala sekolah merupakan jabatan yang istimewa karena sebagai penanggung jawab utama mengelola sebuah lembaga yang istimewa yaitu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal pendidikan yang akan sangat mewarnai masa depan anggotanya. Dan kepala sekolah tidak dapat lepas dari kekuasaan, karena tanpa kekuasaan pemimpin tidak memiliki kekuatan yuridis atau kekuasaan lain dalam mempengaruhi orang lain agar bertindak seperti yang ia kehendaki.⁴

Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab kelancaran proses belajar mengajar disuatu sekolah. Disisi lain ia sebagai manajer yang mengatur seluruh kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tanggung jawab terhadap kegiatan yang ada disekolah tersebut.

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tugas ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran.⁵

Adapun fungsi kepala sekolah adalah :

1. Fungsi perencanaan, seseorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya organisasi.
2. Fungsi memandang kedepan, seorang pemimpin yang senantiasa memandang kedepan berarti mampu meneropong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap segala kemungkinan.
3. Fungsi mengembangkan loyalitas, pengembangan kesetiaan tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi.
4. Fungsi pengawasan, pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk selalu senantiasa meneliti kemajuan pelaksana rencana.
5. Fungsi pengambilan keputusan, pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Dalam hal ini banyak pemimpin yang menunda bahkan tidak berani mengambil keputusan.
6. Fungsi pemeliharaan, fungsi mengupayakan kepuasan bathin bagi pemelihara dan pengembangan kelompok untuk kelangsungan.

⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. (Bumi Aksara. Jakarta. 2006), 248.

⁵ Hendiyat Soetopo. dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (PT. BINA AKSARA Anggota IKAPI, 1984), 19

7. Seseorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian kepada anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberikan semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin belajar dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi. Pemimpin juga perlu memberikan reward, pujian kepada anak buahnya yang berprestasi untuk menjalankan fungsi dengan semangat.⁶

Inti kesuksesan suatu badan usaha, lembaga publik maupun lembaga pendidikan, pada dasarnya terletak pada manajer atau pimpinannya. Sekalipun organisasi itu baik, peralatannya cukup, modal ada, tetapi jika dikelola yang tidak baik dalam memimpin, maka sulit diharapkan akan berhasil.⁷

Menurut Soetopo Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. ⁸ Sedangkan menurut Handoko bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran.⁹ Sedangkan menurut Stoner Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.¹⁰

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok. Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Edwin mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu: 1) kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas

⁶ Mulyono, *Educational Leadership*, (Malang : UIN Press, 2009), 21.

⁷ Abdul Choliq Dahlan, *Manajemen Pendidikan Perspektif terhadap Pendidikan di Indonesia*, (bahan kuliah Manajemen Pendidikan, Semarang, 2006), 17.

⁸ Soetopo, Hendiyat. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1984), 1.

⁹ Handoko, T. Hani. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1995), 294.

¹⁰ Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 264.

(*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen. 2) kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses. 3) kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya piker. 4) ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat. 5) kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah. 6) inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.¹¹

Berbagai teori kesifatan juga dikemukakan oleh Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono. Teori kesifatan menurut Ordway Tead adalah sebagai berikut: 1) energi jasmaniah dan mental yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmani maupun mental untuk mengatasi semua permasalahan. 2) kesadaran akan tujuan dan arah, mengetahui arah dan tujuan organisasi, serta yakin akan manfaatnya. 3) antusiasme pekerjaan mempunyai tujuan yang bernilai, menyenangkan, memberikan sukses, dan dapat membangkitkan antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan, 4) keramahan dan kecintaan dedikasi pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan. 5) integritas. Pemimpin harus bersikap terbuka merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat. 6) Penguasaan teknis. Setiap pemimpin harus menguasai satu atau beberapa kemahiran teknis agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin. 7) ketegasan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara cepat, tegas dan tepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. 8) kecerdasan. Orang yang cerdas akan mampu mengatasi masalah dalam waktu yang lebih cepat dan cara yang lebih efektif. 9) keterampilan mengajar pemimpin yang baik adalah yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. 10) kepercayaan Keberhasilan kepemimpinan didukung oleh kepercayaan anak buahnya, yaitu percaya bahwa pemimpin dengan anggota berjuang untuk mencapai tujuan.¹²

¹¹ Handoko, T. Hani. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1995), 297.

¹² Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1992), 37.

Teori Kesifatan menurut George R. Terry adalah sebagai berikut:

1) kekuatan. Kekuatan badaniah dan rokhaniah merupakan syarat yang pokok bagi pemimpin sehingga ia mempunyai daya tahan untuk menghadapi berbagai rintangan. 2) Stabilitas emosi. Pemimpin dengan emosi yang stabil akan menunjang pencapaian lingkungan sosial yang rukun, damai, dan harmonis. 3) pengetahuan tentang relasi insane. Pemimpin memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku bawahan agar bisa menilai kelebihan/kelemahan bawahan sesuai dengan tugas yang diberikan. 4) kejujuran. Pemimpin yang baik harus mempunyai kejujuran yang tinggi baik kepada diri sendiri maupun kepada bawahan. 5) obyektif. Pemimpin harus obyektif, mencari bukti-bukti yang nyata dan sebab musabab dari suatu kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya. 6) dorongan pribadi. Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin harus muncul dari dalam hati agar ikhlas memberikan pelayanan dan pengabdian kepada kepentingan umum. 7) keterampilan berkomunikasi. Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, mahir mengintegrasikan berbagai opini serta aliran yang berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan. 8) kemampuan mengajar. Pemimpin diharapkan juga menjadi guru yang baik, yang membawa orang belajar pada sasaran-sasaran tertentu untuk menambah pengetahuan, keterampilan agar bawahannya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya. 9) Keterampilan social. Dia bersikap ramah, terbuka, mau menghargai pendapat orang lain, sehingga ia bisa memupuk kerjasama yang baik. 10) kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.¹³

Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan cara seperti itu pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan perencanaan pendidikan.

C. Profesionalisme

Berbicara mengenai profesioanal pemikiran kita akan tertuju pada pekerjaan. Menurut Danim Sudarwan makna profesional merujuk pada dua hal yaitu :

¹³ Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1992), 57.

1. Orang yang menyandang suatu profesi. Orang profesional biasanya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai tanggung jawab dan kemampuan profesional.
2. Kinerja atau *performance* seseorang yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.¹⁴

Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya tersebut. Istilah kemampuan profesional dimaksudkan sebagai tingkat keahlian (kemahiran) yang dipersyaratkan (dituntut) untuk dapat melakukan suatu pekerjaan (jabatan) yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam mencapai suatu pekerjaan (jabatan) tersebut. Untuk mencapai keahlian itu, seseorang harus melalui proses pendidikan spesialisasi tertentu (pada jenjang pendidikan yang tinggi). Seseorang hanya dapat diberikan kewenangan untuk melakukan pekerjaan apabila berhasil mencapai standar kemampuan minimum.¹⁵

D. Ciri-ciri Jabatan Profesional

Menurut Jasim, Anwar dalam Raharjo, Dawam ada empat ciri jabatan atau pekerjaan yang disebut profesional yaitu :

1. Tingkat pendidikan spesialisnya menuntut seseorang melaksanakan jabatan (pekerjaan) dengan penuh tanggung jawab, kemandirian mengambil keputusan, mahir terampil dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Motif atau tujuan utama seorang memilih jabatan (pekerjaan) itu adalah mengabdikan kepada kemanusiaan, bukan imbalan kebendaan (bayaran) yang menjadi tujuan utama.
3. Terdapat kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang bersangkutan. Jadi kalau menjalankan pekerjaan kode etik itulah yang menjadi standar moral perilaku anggotanya. Pelanggaran terhadap kode etik dapat menyebabkan seseorang mendapat teguran dari pimpinan profesinya.

¹⁴ Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2002), 22.

¹⁵ Fahrudin dan Ali Idrus. *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 96.

4. Terdapat semangat kesetiakawanan seprofesi, misalkan dalam bentuk tolong menolong antara anggota-anggotanya, baik dalam suka maupun dalam duka.¹⁶

E. Ukuran Kinerja Kepala Sekolah Yang Profesional

Dalam mengimbangi berbagai keadaan yang seringkali berubah, kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai educator dan administrator, melainkan juga harus berperan sebagai manajer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen bermutu. Kepala sekolah juga dapat mengetahui proses pengerjaan itu terlaksana sesuai rencana, cara, hasil dan memperoleh waktu penyelesaian. Persoalannya sekarang tolak ukur kinerja yang dapat disimak dari kepala sekolah yang kompeten serta pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki untuk berkinerja.¹⁷ Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang seyogyanya dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu: (a) kompetensi kepribadian, (b) kompetensi manajerial, (c) kompetensi kewirausahaan, (d) kompetensi supervisi, dan (e) kompetensi sosial.

Dengan demikian dalam setiap kegiatan ujungnya adalah pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah. ukuran kinerja kepala sekolah yang profesional merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja kepala sekolah secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan lembaga, pemberian reward, dan pemberian kompensasi dan motivasi. Setiap kepala sekolah yang ada di lingkungan organisasi mana pun sudah tentu memiliki tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan pimpinan setiap organisasi untuk menciptakan kepala yang profesional dan lembaga pendidikan yang unggul dan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman era globalisasi.

F. Pembahasan

Kepala sekolah yang profesional diharapkan agar bisa menumbuhkan semangat kerja didalam lembaga tanpa adanya saling

¹⁶ Dawam Raharjo. *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional Menjawab Tantangan Kualitas Sumber Daya Manusia Abad 21*. (Jakarta: Intermasa, 1997), 35.

¹⁷ Mulyono, *Educational Leadership*, (Malang : UIN Press, 2009), 104.

melempar tanggung jawab ketika ada tugas yang harus di selesaikan. Kepala sekolah diharuskan mempunyai kepandaian, kemahiran, rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dipelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (pemerintahan, organisasi dan sebagainya) pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran garis haluan. Kinerja kepala sekolah sangat diperlukan, sehingga kepala yang kurang memahami tugasnya diadakan pelatihan-pelatihan seperti : 1) Pembinaan K3S, 2) Workshop. dan lain-lain, agar nantinya kepala sekolah bisa mengembangkan potensi dan ketrampilan untuk membangun lembaga yang dinanunginya.

Dengan adanya kegiatan kepala sekolah yang seperti itu, diharapkan kepala sekolah dalam memimpin lembaga bisa mengembangkan lembaga dan manaungi bawahan-bahawannya sesuai Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al- Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

"ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹⁸

Pendapat ini memberi pengertian yang pada hakekatnya kepemimpinan itu adalah kemampuan dari seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan atau orang yang bekerja dengannya untuk mencapai tujuan atau memperoleh hasil maksimal. Firman Allah SWT sebagaimana tertera dalam Q.S. Ali Imron ayat 104 yang menyatakan:

"Hendaklah ada diantara kalian, segolongan umat penyeru kepada kebajikan, yang tugasnya menyuruh berbuat baik dan mencegah kemungkaran. Merelah orang-orang yang beruntung".¹⁹

Dari uraian diatas bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki ketrampilan dalam mengembangkan lembaga dan mengikuti kaidah yang telah di syari'atkan oleh agama karena itu membatasi,

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: PT. Pantja Simpati, 1982), 30.

¹⁹ *Ibid.*, 83

menjembatani dan menjadi pedoman ketika dalam melakukan semua pekerjaan dalam suatu kepemimpinan.

Kepala sekolah juga dapat mengetahui proses pengerjaan itu terlaksana sesuai rencana, cara, hasil dan memperoleh waktu penyelesaian. Persoalannya sekarang tolak ukur kinerja yang dapat disimak dari kepala sekolah yang kompeten serta pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki untuk berkinerja.²⁰

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tugas ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran.²¹

Berdasarkan penjelasan pentingnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan sangat ditentukan kemauan diri dengan mengikuti acara pembinaan maupun pelatihan yang dilakukan secara terus menerus untuk menciptakan kepala sekolah yang profesional.

G. Penutup

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Dimana zaman ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia. kepala sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan bekerja semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

²⁰ Mulyono, *Educational Leadership*, (Malang : UIN Press, 2009), 104.

²¹ Hendiyat Soetopo. dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (PT. Bina Aksara Anggota IKAPI, 1984), 19

- Choliq Dahlan, Abdul. *Manajemen Pendidikan Perspektif terhadap Pendidikan di Indonesia*,. bahan kuliah Manajemen Pendidikan, Semarang. 2006.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: PT. Pantja Simpati, 1982.
- Fahrudin dan Ali Idrus. *Pengembangan Profesioanalitas Guru*,(Jakarta: Gaung Persada Press. 2009.
- Hendiyat Soetopo. dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. PT. Bina Aksara Anggota IKAPI. 1982.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1992.
- Miftah , Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Mulyono. *Educational Leadership*. Malang : UIN Press,. 2009.
- Raharjo, Dawam. *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional Menjawab Tantangan Kualitas Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Intermasa. 1997.
- Rahman dkk. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Jatinangor: Alqaprint. 2006.
- Soetopo, Hendiyat. dan Wasty Soemanto. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. PT. Bina Aksara, Anggota IKAPI, 1984
- Sudarwan, Danim. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2002.
- Usman Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta. 2016.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.