

## KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENCIPTAKAN SEKOLAH EFEKTIF

**Mardalena**

SMA Negeri 2 Tanjung Raja  
e-mail: lenamarda897@gmail.com

**Abstrak-** Sekolah yang efektif menunjukkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan yang diharapkan. Pada sekolah yang efektif, seluruh siswa tidak hanya siswa yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam belajar, dapat mengembangkan diri, namun juga siswa yang memiliki kemampuan intelektualitas yang biasa pun dapat mengembangkan dirinya sejauh mungkin, apalagi jika dibandingkan dengan kondisi awal ketika mereka baru memasuki sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci penting dalam menciptakan sekolah yang efektif. Kriteria yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yang efektif: a) memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya; b) memiliki harapan yang tinggi; c) memastikan pembelajaran berjalan secara efektif; d) pemanfaatan waktu yang efisien dan meminimalisasi stres kerja dan konflik kerja yang bersifat negatif; e) mendayagunakan serta mengoptimalkan berbagai sumber belajar; f) memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran; g) melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepala sekolah, dan efektif.

***Abstract-** Effective schools show compatibility between the results achieved and those expected. In effective schools, all students not only students who have a high ability to learn, can develop themselves, but also students who have ordinary intellectual abilities can develop themselves as far as possible, especially when compared to the initial conditions when they just entered school. The principal is one of the important key factors in creating an effective school. Criteria that must be possessed by an effective principal: a) have a strong vision of the future of the school; b) have high expectations; c) ensure the learning runs effectively; d) efficient use of time and minimizing work stress and negative work conflicts; e) utilize and optimize various learning resources; f) utilizing information to direct learning planning; g) carry out continuous evaluation and improvement.*

**Keywords:** Leadership, Principal, and effective.

---

◆

### PENDAHULUAN

Masalah pokok dalam dunia pendidikan yang selalu menjadi perhatian dari tahun ke tahun adalah peningkatan mutu pendidikan, perluasan kesempatan pendidikan, relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat, dan efisiensi manajemen (Sagala, 2010). Mutu pendidikan

merupakan isu sentral yang menjadi perbincangan utama semua kalangan yang mulai dari pemerintah, legislatif, LSM, perguruan tinggi dan sekolah. Pada lokasi penelitian yaitu di SMA Negeri 2 Tanjung Raja sekolah efektif ditunjukkan dengan tolak ukur Akreditasi yang bernilai Amat Baik (A),

infra struktur sekolah yang lengkap terlihat dari sarana prasarana pendidikan yang lengkap sebagai penunjang proses pembelajaran efektif, kualifikasi pendidikan guru seluruhnya S1 dan S2, dilihat dari prestasi yang didapatkan sekolah baik dari akademik maupun non akademik, serta kepemimpinan kepala sekolah yang berkompeten (Irmayani dkk, 2018) (Aprilana dkk, 2017) dibidangnya dilihat dari keberhasilannya dalam memimpin di SMA Negeri 2 Tanjung Raja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mohrman (1994) menyatakan nilai terpenting dalam mengembangkan sekolah efektif adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif. Pendapat tersebut memberi penekanan bahwa kepemimpinan yang dalam hal ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah memberi peranan paling kuat dalam mengembangkan/menciptakan sekolah efektif (Syafaruddin dan Asrul, 2007). Sekolah yang merupakan salah satu lembaga yang bertanggung jawab terhadap pencapaian atau peningkatan mutu pendidikan serta optimalisasi proses pendidikan tersebut beserta komponen-komponen di dalamnya melakukan berbagai usaha dalam proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung agar menghasilkan efektivitas sekolah yang tinggi.

Menurut Komariah dan Triana (2010) Sekolah efektif merupakan solusi dalam meningkatkan mutu pendidikan, Sekolah yang bermutu diyakini dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal senada juga disampaikan oleh (Priansa dan Somad, 2014) sekolah efektif merupakan sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis maupun non akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antar warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, staf, pegawai lainnya, komite sekolah, peserta didik, serta stakeholder lainnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan (Rohiat, 2012) bahwa suatu sekolah dapat dikatakan efektif apabila semua sumber dayanya diorganisasikan dan dimanfaatkan untuk menjamin semua siswa, tanpa memandang ras, jenis kelamin, maupun status sosial-ekonomi, dapat mempelajari materi kurikulum yang esensial disekolah tersebut. Menurut Mukhtar dan Iskandar (2013), sekolah efektif memiliki beberapa karakteristik yang harus ada, diantaranya: *organizational leadership* (kepemimpinan organisasi), *curriculum leadership* (kepemimpinan kurikulum),

supervisory leadership (pemimpin sebagai pengawas), dan management (manajemen).

Namun kenyataan di lapangan pada observasi awal peneliti pada tanggal 27 November 2018, masih terdapat kesenjangan yang terjadi dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan sekolah yang efektif di Kabupaten Ogan Ilir dalam terlihat masih adanya sekolah yang berkreditasi C (Cukup), sekolah yang memiliki fasilitas yang tidak lengkap, akses jalan menuju sekolah yang sulit di jangkau, tidak adanya prestasi yang didapatkan, serta masih adanya guru yang belum S1 (masih kuliah) yang mengajar, serta pembagian tugas mengajar guru yang tidak linier dengan kualifikasi pendidikan, hal ini terlihat bahwa peran kepala sekolah berjalan kurang efektif dalam memimpin. Menurut Sagala (2010) dalam usaha agar mutu sekolah meningkat maka yang harus dilakukan adalah menciptakan sekolah- sekolah yang efektif. Atas dasar tersebut maka suatu usaha yang konkrit yang dapat dijadikan patokan utama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah meningkatkan kualitas sekolah melalui penciptaan sekolah- sekolah yang efektif. Manajemen yang kuat merupakan suatu syarat dalam menciptakan sekolah efektif. Mohrman

(1994) menyatakan nilai terpenting dalam mengembangkan sekolah efektif adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif. Pendapat tersebut memberi penekanan bahwa kepemimpinan yang dalam hal ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah memberi peranan paling kuat dalam mengembangkan/menciptakan sekolah efektif (Syafaruddin dan Asrul, 2007).

### **SEKOLAH EFEKTIF**

Menurut Rohiyat (2012) Efektif merupakan ketercapainya suatu organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Damin (2007) Suatu sekolah dikatakan sebagai sekolah yang memiliki kualitas pendidikan yang baik akan membantu anak untuk bersosialisasi dengan baik kepada lingkungan sekitar. Tidak hanya kualitas dari segi pendidikan saja yang harus baik, tetapi kualitas dari segi kepribadian juga harus di latih dengan baik sejak dini.

Menurut Phillips (2010) Efektif dapat didefinisikan dimana organisasi mencapai tujuannya atau hasil yang dicapai organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan atau telah menjadi tujuan sebelumnya, dengan kata lain bahwa efektif adalah melakukan sesuatu dengan benar dan sesuai dengan tujuan. Efektifitas

merupakan tujuan dari semua organisasi, demikian halnya dengan organisasi pendidikan yakni sekolah. Sekolah yang efektif merupakan tujuan dari pengelolaan sekolah. Makmun (1999) menegaskan bahwa keefektifan suatu sekolah pada dasarnya dapat dilihat dari tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai (*achievement* atau *observed outputs*) dengan hasil yang diharapkan (*objectives, targets, intended output*) sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya.

Sekolah efektif merupakan sekolah yang memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan serta akuntabel, serta mampu memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal, dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Kristiawan dkk, 2017). Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran serta tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dalam bentuk persamaan, afektivitas dapat dianalogikan sebagai hasil nyata dibagi dengan hasil yang diharapkan. Pada sekolah efektif, seluruh siswa tidak hanya memiliki kemampuan tinggi dalam belajar yang dapat mengembangkan diri namun yang diharapkan adalah siswa yang memiliki kemampuan intelektualitas yang biasa

pun dapat mengembangkan dirinya semaksimal mungkin bila dibandingkan dengan awal pada saat siswa tersebut bersekolah. Sagala (2010) mengungkapkan komponen karakteristik keefektifan sekolah: manajemen, kepemimpinan, komitmen, lingkungan strategis, harapan, iklim sekolah, serta peran pemerintah.

### **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin menurut, Sagala (2008) kepemimpinan yang dimaksud adalah orang yang dikenal dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian kepemimpinan, maka dalam mendefinisikan kepemimpinan menurut para ahli, sebagaimana dikemukakan oleh (Kartono, 2002), (Mujiono, 2002), dan (Wijaya, 2012) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan, selanjutnya dikatakan pemimpin harus mahir melaksanakan kepemimpinannya mengacu pada pengertian tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku serta aktivitas yang mempengaruhi serta menggerakkan

orang atau pengikut dengan cara memelihara kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang spesifik (Fitria dkk, 2017).

Menurut Thoha (2002) Sama halnya dengan kepemimpinan pada lembaga lainnya dalam dunia pendidikan yakni kepala sekolah memiliki keharusan untuk dapat menciptakan sekolah yang mencapai tujuan. Hammond, dkk (2010) menyatakan pentingnya kepemimpinan untuk sekolah dan perbaikan instruksional telah didokumentasikan dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut memiliki berbagai hal seperti ciri-ciri kepemimpinan oleh Murniati (2008) yaitu: 1) iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; 2) imajinasi yang kuat; 3) emosi yang stabil; 4) mampu hidup dalam menghadapi kegagalan; 5) berpikir terbuka; 6) rendah hati (bukan berarti rendah diri); 7) mempunyai pemikiran yang sabar dan tekun; 8) disiplin; 9) memperhitungkan efektivitas dan efisiensi, 10) memiliki rasa humor dan berjiwa seni.

Murniati (2008) menyatakan dalam tatanan hubungan kerja, sebagai pemimpin kepala sekolah idelanya harus mampu: 1) berpikir sistem dalam segala hal; 2) mengambil keputusan dalam situasi yang sangat kritis; 3) mengelaborasi sikap dan tingkah laku

sesuai dengan lingkungan; 4) menguasai budaya yang berhubungan dengan dirinya; 5) memotivasi kerja bawahan secara kreatif; 6) membaca situasi dan harus ditindak lanjuti; 7) menguasai kondisi lingkungan keamanan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yang dimaksud dengan Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu satuan pendidikan. Martin dan Millower (2001) serta Willower dan Kmetz (2007) berdasarkan hasil kajiannya pada berbagai sekolah unggulan yang telah sukses mengembangkan program-programnya, mengemukakan indikator kepala sekolah yang efektif: a) memiliki visi yang kuat mengenai masa depan sekolahnya; b) memiliki harapan yang tinggi; c) memastikan pembelajaran berjalan secara efektif; d) pemanfaatan waktu secara efisien serta meminimalisasi stres dan konflik negatif; e) mendayagunakan berbagai sumber belajar yang ada; f) memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran; g) melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

Mulyasa (2012) menjelaskan untuk menjadi kepala sekolah pada dasarnya tidaklah mudah banyak persyaratan baik yang umum maupun khusus yang di buat oleh pemerintah dalam hal ini Kemendikbud. Selain standar yang ditentukan oleh pemerintah, kepala sekolah juga harus memiliki berbagai keahlian seperti kosep maupun *softskill*. Kepemimpinan yang efektif di sekolah sangat diperlukan atau bahkan menjadi suatu keharusan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh warga sekolah maupun stakeholdernya

#### **MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH EFEKTIF**

Menurut Purwanto (2009) kepemimpinan sering dikaitkan dengan perbaikan dan peningkatan mutu sekolah, sedangkan menurut (Syafaruddin dan Asrul, 2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan dan manajemen yang efektif semakin dianggap sebagai penting jika sekolah-sekolah berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh stakeholder, terutama bagi pemerintah yang telah menyediakan sebagian besar dana untuk lembaga pendidikan. Dalam era ekonomi yang semakin global, tenaga kerja yang terdidik sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan

daya saing. Masyarakat mengharapkan sekolah, untuk mempersiapkan orang untuk bekerja dalam lingkungan yang dapat berubah dengan cepat sesuai perkembangan zaman. Menurut (Lawrence, 2009) guru, dan para kepala sekolah, adalah orang-orang yang diminta untuk memberikan standar pendidikan yang lebih. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Secara umum, kepala sekolah tangguh memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya sekolah, terutama sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan sekolah (Depdiknas, 2002).

Kepemimpinan Pendidikan merupakan Dualitas Peran Pemimpin pendidikan perlu memiliki integrasi ketrampilan teknis, pedagogis, profesional dan manajerial, sebagaimana Hughes (1988) uraikan sebagai professionalit as administrator yang mencakup dualitas peran sebagai pimpinan eksekutif (*chief executive*) dan memimpin secara profesional (*leading professional*), dalam aspek internal maupun eksternal Efektivitas sekolah menekankan pentingnya apa yang terjadi di dalam kelas dan kepemimpinan pendidikan yang

menyediakan suatu kultur di dalam proses belajar mengajar, oleh karenanya, pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kultur organisasi yang mempertinggi pengembangan dan pertumbuhan organisasi (Duignan & Macpherson: 1992). Menurut Fiddler (1997) mencatat implikasi untuk kepemimpinan pengajaran mencakup: 1) mengelola pengajaran dan kurikulum; 2) pengawasan pengajaran; 3) monitoring kemajuan siswa; dan 4) menyediakan iklim mengajar yang mengajar. Kunci corak pemimpin mendidik (*educative leader*) adalah pemimpin menyediakan peluang untuk peserta mengembangkan pemahaman pribadi dan mendorong pada kondisi-kondisi untuk merefleksikan dalam praktek (Northfield, 1992).

Ada beberapa model dalam manajemen dan kepemimpinan. Namun saat ini yang paling sering digunakan dalam berbagai macam penelitian adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Transformasional

Dalam Model kepemimpinan transformasional menyediakan pendekatan yang komprehensif untuk kepemimpinan sekolah, yang

berfokus terutama pada proses dimana pemimpin berusaha untuk mempengaruhi tujuan sekolah yang komprehensif pula. Namun, kepemimpinan model transformasional ini memungkinkan juga dikritik sebagai wahana kontrol atas guru dan lebih mungkin untuk diterima (Bush, 2008). kepemimpinan transformasional menurut Marzano, Waters dan McNulty (2005) merupakan suatu gaya disukai kepemimpinan mengingat bahwa diasumsikan untuk menghasilkan hasil di luar harapan. Artinya kepemimpinan transformasional banyak digunakan karena memberikan keberhasilan dalam upaya-upaya peningkatan keberhasilan tujuan sekolah.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan yang dalam hal ini Guru dan tenaga Kependidikan lainnya untuk mendukung visi dan tujuan sekolah (Andriani dkk, 2018). Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional dituntut kerjasama

yang kuat antara seluruh komponen sekolah demi mendukung tujuan-tujuan sekolah agar tercipta sekolah yang memiliki efektivitas tinggi.

Sementara itu Leithwood (1994) dalam Bush (2008) mengkonseptualisasikan kepemimpinan transformasional kedalam delapan dimensi: 1) *Building school vision*, 2) *Establishing school goals*, 3) *Providing intellectual stimulation*, 4) *Offering individualised support*, 5) *Modelling best practices and important organisational values*, 6) *Demonstrating high performance expectations*, 7) *Creating a productive school culture*, 8) *Developing structures to foster participation in school decisions*. Kepemimpinan transformasional harus mampu membangun visi sekolah. Dalam upaya mencapai tujuan tindakan utama yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah membangun visi sekolah yang sesuai dengan harapan dan keinginan seluruh anggota organisasi (staff dan guru). Untuk membangun visi yang sesuai kepala sekolah harus melibatkan seluruh anggota organisasi dalam penyusunannya.

#### b. Kepemimpinan Visioner

Dalam kepemimpinan dilembaga pendidikan, pemimpin harus memiliki visi dalam membangun sekolahnya. Kepemimpinan yang memiliki visi (*Visionary Leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, menjadi agen perubahan (*agent of change*) yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang tahu prioritas, menjadi pelatih yang profesional dan dapat membimbing personil lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan. Rosmiati dan Kurniadi (2010) mendefinisikan Visi sebagai: "*Something that articulates a view of a realistic, credible, attractive future for the organization, a condition that is better in some important ways than what now exists*". Secara umum dapat kita katakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama. *Visionary Leadership* didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan,



sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai comparative dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Kertono (2004) menjelaskan agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus: memahami Konsep Visi serta memahami Karakteristik dan Unsur Visi.

Menurut Sedarmayanti, (2009) menjelaskan bahwa visi harus diwujudkan dalam kerja pemimpin, kepemimpinan yang bervisi mempunyai peran sabagai berikut: 1) Penentu Arah, pemimpin yang memiliki visi berperan sebagai penentu arah organisasi; 2) Agen Perubahan, *Visionary leadership* berperan sebagai agen perubahan; 3) Juru Bicara,

*Visionary leadership* berperan sebagai juru bicara. Seorang pemimpin tidak saja memiliki kemampuan meyakinkan orang dalam kelompok internal, tetapi lebih jauhnya adalah bagaimana pemimpin dapat akses pada dunia luar, memperkenalkan, dan mensosialisasikan keunggulan-keunggulan dan visi organisasinya yang berimplikasi pada kemajuan organisasi; 4) Pelatih, *Visionary leadership* berperan sebagai pelatih. Sebagai pelatih dituntut kesabaran dan suri tauladan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelien ini adalah metode penelitian kualitatif, karena permasalahan dilokasi penelitian belum jelas, masih bersifat holistik, kompleks, dinamis, penuh makna sehingga sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut dijaring dengan metode kuantitatif, data penelitian kualitatif dikumpulkan dengan cara wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam.

## **HASIL PENELITIAN**

Nilai terpenting dalam mengembangkan keefektifan sekolah di SMA Negeri 2 Tanjung Raja adalah

kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif, sekolah efektif merupakan sekolah yang fokus orientasinya adalah meningkatkan mutu dan melaksanakan pembaharuan berbasis data. Perkembangan sekolah di SMA Negeri 2 Tanjung Raja selalu dimonitor sehingga membentuk system informasi perkembangan mutu belajar. Sekolah efektif adalah sekolah yang dapat menerapkan prinsip-prinsip sekolah efektif dalam meningkatkan mutu proses sehingga berdampak pada peningkatan jumlah siswa yang mencapai prestasi akademik yang baik, atau sekurang-kurangnya tidak ada siswa yang menurun prestasinya. Sekolah efektif juga memiliki kepala sekolah dan guru yang efektif.

Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Tanjung Raja bertindak sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang dan mendorong organisasi untuk berkembang sehingga meraih keunggulan. Ia juga berperan sebagai manajer yang bertugas memastikan bahwa pembelajaran berlangsung efektif, dan mengukur hasil yang dicapai untuk dijadikan acuan bagi perbaikan-perbaikan mutu pada tahap selanjutnya.

Kepemimpinan di SMA Negeri 2 Tanjung Raja suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi

arah serta membimbing dan mempengaruhi kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari sifat dan perilaku seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan akan melahirkan gaya-gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan, kondisi dan situasi pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Kepala sekolah di SMA Negeri 2 Tanjung Raja sebagai pemimpin pendidikan tertinggi di sekolah bertanggung jawab secara penuh terhadap pelaksanaan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus membekali diri dengan bermacam-macam ketrampilan antara lain ketrampilan konseptual, ketrampilan tehnik dan ketrampilan manusiawi. Di samping ketiga ketrampilan tersebut kepala sekolah SMA Negeri 2 Tanjung Raja harus mempunyai standar kompetensi yang disyaratkan oleh pemerintah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi supervisi. Kepala sekolah harus mampu menjadi agen perubahan di sekolah. Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai katalisator dan mempunyai

wawasan ke depan yang jelas serta memiliki gambaran yang holistik.

Kepala sekolah SMA Negeri 2 Tanjung Raja harus mampu mengubah semua potensi warga sekolah dari laten menjadi termanifestasi, menumbuhkan sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama-sama mendistribusikan kewenangan kepemimpinan, membangun kultur organisasi lembaga dan melakukan restrukturisasi lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah mempunyai peran yang sangat dominan dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Peran dan tugas kepala sekolah tersebut meliputi peran sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Dengan fungsi dan peran tersebut, apabila dilaksanakan dengan konsisten maka akan dapat mewujudkan sekolah yang efektif, yaitu sekolah yang mampu mewujudkan antara harapan dan kenyataan yang diwujudkan dengan output dan outcome yang mampu bersaing di era global saat ini.

Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 2 Tanjung Raja dalam upaya mewujudkan sekolah efektif dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan iklim positif

dan kondusif bagi siswa untuk belajar, pelaksanaan kepemimpinan yang kuat, adanya tujuan sekolah yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, adanya kemitraan antara sekolah, orang tua dan masyarakat, adanya kemajuan siswa yang sering dimonitor, adanya harapan yang tinggi bagi semua warga sekolah. Sedangkan efektifitas sekolah dapat dilihat dari tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik, pelaksanaan kepemimpinan pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah, ekspektasi guru dan staf tinggi, ada kerja sama kemitraan antara sekolah, orang tua dan masyarakat, adanya iklim positif dan kondusif bagi siswa untuk belajar, kemajuan siswa sering dimonitor dan menekankan kepada keberhasilan siswa dalam mencapai ketrampilan aktivitas yang esensial. Menurut Lawrence (2009) di sekolah efektif, kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin intraksional dan efektif dan terus menerus mengkomunikasikan visi sekolah kepada staf, orang tua dan siswa. Kepala sekolah berperan sebagai artikulator misi sekolah untuk keefektifan sekolah.

Uraian diatas terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 2 Tanjung Raja memberikan kontribusi yang besar terhadap berhasil atau tidaknya sekolah. Keberhasilan

sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Tanpa kemampuan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah akan gagal membangun serial kegiatan di sekolah. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci utama perubahan dan peningkatan mutu sekolah. Pengembangan sekolah efektif ditentukan oleh kebijakan kepala sekolah yang berorientasi pada peningkatan mutu, kemampuan membangun komunikasi kemampuan memanfaatkan sumber daya sekolah serta kemampuan mengembangkan dan memanfaatkan sarana prasarana sekolah yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menentukan arah pengembangan sekolah efektif.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 2 Tanjung Raja telah berdampak yang besar terhadap peningkatan kinerja sekolah. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

## **KESIMPULAN**

Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mengembangkan sekolah efektif

melalui kepemimpinannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dan penanggung jawab utama pengelolaan pendidikan di sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang besar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator diperlukan langkah-langkah kongkrit dan terprogram agar dalam menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah kepala sekolah harus mampu mengubah energi sumber daya baik manusia maupun situasi untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus mampu bekerja sama dengan dan atau orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu mengubah energi yang ada pada warga sekolah dari energi potensial menjadi aktual, dari minimal menjadi optimal, dan dari formalitas menjadi aktualitas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah harus mempunyai konsep bagaimana

merekayasa masa depan untuk menciptakan pendidikan yang produktif, bisa menjadi agen pembaharuan, mampu menampilkan kekuatan, pengetahuan berdasarkan pengalaman dan pendidikannya yang didukung oleh ciri khas budaya kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misinya. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu membawa kearah mana organisasi yang dipimpinnya. Ia harus menjadi seorang pemimpin yang visioner.

Disimpulkan bahwa dalam pengembangan sekolah efektif, kepala sekolah secara komprehensif telah berupaya menjalankan peran dan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah. Dalam pengembangan kepemimpinan di sekolah, kepala sekolah mengadakan kerja sama dengan guru, tenaga kependidikan, siswa, komite sekolah, masyarakat dan pemerintah dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Kemampuan kepala sekolah dalam merumuskan visi kepemimpinan dalam mewujudkan sekolah efektif sangat bervariasi sesuai dengan kemampuan dan kondisi masing-masing sekolah. Dalam pengembangan sekolah efektif, kepala sekolah menggunakan berbagai macam pendekatan, teknik serta strategi yang digunakan dalam

peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Hal-hal yang dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan sekolah efektif adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah. Perbedaan yang ada dalam hal kemampuan manajerial kepala sekolah hanya didasarkan kemampuan pengembangan diri kepala sekolah. Pada dasarnya, kepala sekolah telah berusaha untuk memahami kondisi sekolah masing-masing dengan mengetahui hambatan-hambatan dalam pengembangan pendidikan di sekolah dan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hambatan-hambatan tersebut dicarikan solusi yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi sekolah masing-masing. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah efektif sangat ditentukan oleh visi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah, strategi dalam menjalankan fungsi kepemimpinan serta kemampuan manajerial kepala sekolah yang diwujudkan dalam fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik.

Pengembangan sekolah efektif ditentukan oleh kebijakan kepala sekolah yang berorientasi pada peningkatan mutu, kemampuan

membangun komunikasi kemampuan memanfaatkan sumber daya sekolah serta kemampuan mengembangkan dan memanfaatkan sarana prasarana sekolah yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam menentukan arah pengembangan sekolah efektif.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berdampak yang besar terhadap peningkatan kinerja sekolah. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
2. Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
3. Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. Los Angeles: Sage.
4. Damin, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: CV. Pustaka setia.
5. Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
6. Hammond, L. D, dkk. (2010). *Preparing Principals For A Changing World*. San Francisco. Jossey-Bass.
7. Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Strategy Of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
8. Kartono, K. (2002). *Psikologi Umum*. Bandung : Sinar Baru Algies Indonesia.
9. Komariah, A. dan Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung. Bumi Aksara.
10. Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
11. Lawrence, N. W. (2009). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston.: New York.
12. Lezotte, L. (1987). *Developing instructional leaders*. ERIC Digest 160.
13. Makmun, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
14. Marzano, R. J., Waters, T., McNulty, B A. (2005). *School Leadership That Works: From Research To Results*. Virginia & Colorado: ASCD & MCRAL.
15. Menteri Pendidikan Nasional, *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah*. Nomor 28 tahun 2010.
16. Menteri Pendidikan Nasional. *Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Nomor 13 Tahun 2007.
17. Moorman, R. H. (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions*

- Influence Employee Citizenship?*  
*Journal of Applied Psychology.*
18. Mukhtar dan Iskandar. (2013). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan.* Jakarta: Gaung Persada Press.
  19. Mulyasa, H. E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara.
  20. Murniati. (2008). *Manajemen Stratejik: Peran Kepala Sekolah dalam Perberdayaan.* Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
  21. Permadi, D. (2001). *Manajemen Berbasis Madrasah Dan Kepemimpinan Mandiri Kepala Madrasah.* Bandung: Sarana Pancakarya.
  22. Philips, R. W. (2010). *Skinner Science of dental materials.* Skidders company.
  23. Priansa, D dan Somad, R. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Bandung : CV Alfabeta.
  24. Purba, S. (2010). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi.* Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
  25. Purwanto, N. (2009). *Psikologi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
  26. Rohiyat. (2009). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktek.* Bandung: Refika Aditama.
  27. Rosmiati, T dan Kurniady, D. A.(2010). *Kepemimpinan Pendidikan.* Dalam Riduwan (Ed.), *Manajemen Pendidikan* (hlm. 125-162). Bandung: Alfabeta.
  28. Sagala, S. (2008). *Administrasi Pendidikan Kontemporer.* Bandung: Alfabeta.
  29. Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.
  30. Syafaruddin dan Asrul.(2007). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer.* Bandung. Ciptapustaka Media.
  31. Syafaruddin. (2007). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam.* Jakarta: Ciputat Press.