

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH

M. Jen Ismail

Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Bidang Kesra
jenismail@gmail.com

Abstract

This research is a qualitative descriptive study about the transformational leadership style of principals in improving the quality of human resources in schools. The location of this research is SMP Negeri 1 Tomini. So the description in this study departs from the problem of how the principal's transformational leadership style in improving the quality of human resources at SMP Negeri 1 Tomini? And what are the opportunities and challenges of the principal's transformational leadership at SMP Negeri 1 Tomini? This research uses qualitative research. The data collection techniques that the writer did, namely through observation, interviews, and documentation. Meanwhile, the data analysis techniques used in this study were data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study found a concept, that the principal's transformational leadership style in improving the quality of human resources at SMP Negeri 1 Tomini is that the principal improves the quality of teachers, staff and students not only through education but provides the widest possible opportunity for employees to participate in activities. outside of school such as seminars and workshops to increase their knowledge. Then develop the skills of students such as extracurricular activities. In addition, it also complements school facilities because it can increase creativity in active teaching and learning. Opportunities and challenges for the transformational leadership of the principal at SMP Negeri 1 Tomini, namely by delivering the program consistently and transparently, and 80% of the teachers and staff at the school are adequate and have an undergraduate level and are temporarily continuing their master's degree. Then the facilities and infrastructure are very supportive and when problems occur at school, such as learning problems and misunderstandings (personality with a bit of ego) between teachers and staff to anticipate this, the principal gives limits and warnings at the evaluation meeting which is held every three months.

Key words: Leadership Style, Transformational, Quality, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di Sekolah. Lokasi Penelitian ini yaitu SMP Negeri 1 Tomini. Maka uraian dalam penelitian ini berangkat dari masalah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini dan bagaimana peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ditemukan suatu konsep, bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini adalah kepala sekolah meningkatkan kualitas guru, staf dan peserta didik tidak hanya melalui pendidikan tetapi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti seminar dan lokakarya untuk menambah pengetahuan mereka. Kemudian mengembangkan kemampuan keterampilan peserta didik seperti kegiatan ekstrakurikuler. Di samping itu juga melengkapi fasilitas sekolah karena hal tersebut dapat meningkatkan kreatifitas belajar mengajar secara aktif. Peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini yaitu dilakukan dengan menyampaikan program secara konsekuen dan transparan, serta 80% guru dan staf di sekolah tersebut sudah memadai dan mempunyai jenjang pendidikan S1 dan sementara melanjutkan S2. Kemudian sarana dan prasarana sangat mendukung dan ketika terjadi permasalahan di sekolah, seperti masalah pembelajaran dan kesalahpahaman (kepribadian sedikit ego) antar guru dan staf untuk mengantisipasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan batas dan teguran pada saat rapat evaluasi yang dilaksanakan tiga bulan sekali.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, transformasional, mutu SDM

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara

lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan dan ada juga yang tidak.¹

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan tidak dipungkiri, merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin, di dalam Islam disebut Khalifah, dan Khalifah adalah orang yang disertai amanat dan tanggung jawab sebagai pemimpin oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

Artinya:

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 menyucikan engkau?” Tuhan berfirman, “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.(Q.S. Al-Baqarah(2):30).

Dalam ayat tersebut difirmankan oleh Allah Swt. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka bumi.” Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan Khalifah (pemimpin) di antara umat manusia. Allah akan memilih umatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang Khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah tersebut.

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh bawahan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha- usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja begi setiap bawahan. Ini di mungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimana pun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja bawahan.²

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan para bawahan akan menyebabkan tingkat

¹ Ardana Komang, Mujiati, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta; Graha Ilmu, 2009), 4.

²Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 3.

kinerja para bawahan menjadi rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang di inginkan termasuk di sekolah misalnya di SMP Negeri 1 Tomini yang banyak bersentuhan langsung dengan pelayanan kepada siswa, guru, pengurus administrasi (staf-staf) dan masyarakat lainnya, dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks memerlukan sistem pelayanan yang cepat, tepat, dan mudah.

Seorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mampu mengembangkan tugas kepemimpinannya. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani.

SMP Negeri 1 Tomini adalah salah satu sekolah yang bertugas pada pendidikan untuk kecerdasan anak bangsa secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak yang harus terus dilakukan dan diprogramkan sebagai sekolah terfavorit di Tomini Kec. Tomini Kab. Parigi Moutong. Sebagai sekolah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja bawahan disekolah tersebut dapat dilihat dari hasil *out put* dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja bawahan yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Thoha “pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.”³

Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Keberhasilan atau kegagalan tersebut tergantung berhasil tidaknya pemimpin mengelola sumber daya manusianya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung personil sebagai pelaksana kegiatan, dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta memerlukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan.

Sosok gaya kepemimpinan yang tepat dan didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan tanggapan atau reaksi kepala sekolah di dalam beraktivitas berdasarkan kemampuannya mengelola kecerdasannya sehingga terampil memotivasi setiap personil sekolah untuk terlibat secara aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan amanat UU No 20 tahun 2003 pasal (40:2) bahwa:

³Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 63.

Kepala sekolah berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.⁴

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan.⁵

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Bodgan dan Taylor dikutip oleh Lexy j. Moleong, mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati.⁶ Metode penelitian kualitatif adalah metode (jalan) penelitian sistematis yang digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu objek ada latar alamiah tanpa manipulasi didalamnya dan tanpa pengujian hipotesis, dengan metode-metode yang alamiah ketika hasil penelitian yang diharapkan adalah bukan generalisasi berdasarkan ukuran-ukuran kuantitas, tetapi makna (segi kualitas) dari fenomena yang diamati.⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berkenaan dengan angka-angka tetapi mendeskripsikan, menguraikan, dan menggambarkan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini Lokasi penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Tomini yang berlokasi di Jl. Dondo No. 1 Dusun 3 Kenari Kecamatan Tomini Kabupaten Parigi Moutong.

Kehadiran peneliti ini bersifat kualitatif, maka kehadiran penulis di lapangan sebagai instrumen mutlak adanya. Kehadiran peneliti dimaksudkan untuk bertindak sebagai instrumen penelitian sekaligus pengumpulan data. S. Margono mengemukakan kehadiran penulis dilokasi penelitian selaku instrumen utama penelitian yaitu “Manusia sebagai alat (instrument) utama pengumpulan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan”⁸

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian yang bersifat ilmiah, apabila tidak ada data yang dipercaya. Karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut Lotfand yang dikutip dalam buku (S. Margono), mengemukakan bahwa: sumber data utama dalam penelitian

⁴ Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵ Abd. Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multipleint eelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 10.

⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 4.

⁷ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Jogjakarta: Ar-ruz Media, 2011), 24.

⁸ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. VI, Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 162.

kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁹

Sedangkan menurut S. Nasution, sumber data dalam suatu penelitian ini dikategorikan dalam dua bentuk yaitu: “data primer dan data sekunder.”¹⁰ Menurut Margono, data primer yaitu jenis data yang diperoleh lewat pengamatan langsung di lapangan.¹¹ Dari data primer ini, sumber datanya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tenaga administrasi, siswa, fasilitas sekolah, sarana prasarana, dll. Iman Arifin dalam bukunya mengatakan data sekunder adalah “data penunjang yang merupakan data lengkap yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen-dokumen, dan lain-lain seperti statistik yang telah tersedia sebagai sumber data tambahan bagi keperluannya.”¹²

Dalam penelitian penggunaan metode yang tepat sangat diperlukan dalam menentukan teknik dan alat pengumpul data yang akurat dan relevan. Imran Arifin mengemukakan penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang relevan memungkinkan diperolehnya data objektif,¹³ maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti. Teknik observasi yang digunakan adalah observasi langsung sebagaimana yang dijelaskan oleh Winamo Surakhmad bahwa teknik pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan yaitu dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan.¹⁴

Wawancara (*interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu.¹⁵ Percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan informan yang memberikan jawaban. wawancara dengan informan dilakukan dengan pertanyaan yang tercantum pada pedoman yang sudah dipersiapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan peneliti dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan itu agar mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai penjelasan dari konsep yang telah diberikan.

Pada teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, peneliti melakukan penelitian dengan menghimpun data yang relevan dari sejumlah dokumen resmi atau arsip penelitian yang dapat menunjang kelengkapan data penelitian serta dalam bentuk dokumen ini, peneliti juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan di lokasi yang dimaksud. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap

⁹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. XIX, Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 38.

¹⁰ S. Nasution, *Metode Research*, (Cet. III, Jakarta: Bumi Askara, 2003), 38.

¹¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. XIX, Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 174

¹² Imam Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, (Cet. III, Malang: Kalimasda Press, 1996), 116.

¹³ *Ibid*, 112.

¹⁴ Winamo Surahman, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999), 155.

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 135.

yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya, pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi dengan penyidik, dan triangulasi dengan teori.¹⁶

HASIL PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini

Definisi yang menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan sangatlah banyak menurut para ahli. Sebagaimana kutipan wawancara peneliti dengan salah satu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Tomini di bawah ini:

“Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara atau strategi yang mempengaruhi orang lain. Yang mana kepemimpinan kepala sekolah harus bekerjasama dengan baik kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama”.¹⁷

Senada dengan hal tersebut di atas, pimpinan SMP Negeri 1 Tomini mengemukakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara memimpin sebuah lembaga, yang dimana gaya kepemimpinan tersebut menjadikan lembaga tersebut memiliki perubahan (ada kemajuan). Contohnya kepemimpinan dalam bentuk demokratis”.¹⁸

Dari kutipan wawancara di atas bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah sangat menunjang peningkatan mutu sumber daya pendidikan atau sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah).

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini. Penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi atau pengamatan dan wawancara secara terbuka dan mendalam kepada sumber data atau sumber informasi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis mengadakan wawancara dengan kepala sekolah yang hasilnya sebagai berikut:

“Kepemimpinan saya di sekolah ini yaitu saya tuangkan di dalam visi misi sekolah, bahwa keinginan saya memimpin sekolah ini bagaimana cara meningkatkan kualitas sekolah, baik dari sisi *out put* (hasil pembelajaran) dan kemampuan keterampilan siswa. Kemudian di samping itu juga untuk mendapatkan *out put* yang baik tentu saja dipersiapkan dulu yang menghasilkan *out put* itu yaitu gurunya. Untuk meningkatkan kualitas guru di sekolah ini tidak hanya melalui pendidikan tapi ada juga kegiatan guru lainnya yang bisa meningkatkan kualitas mereka. Contohnya kelompok guru mata pelajaran atau di sekolah ini dikenal dengan musyawarah guru mata pelajaran, di samping itu

¹⁶ *Ibid*, 178.

¹⁷ Abdul Gani, Tenaga Pendidik (Guru), *Wawancara*

¹⁸ Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

mengikuti seminar atau lokakarya dan saya selaku pimpinan sangat memberikan kesempatan seluas-luasnya”.¹⁹

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap pengelolaan tenaga kependidikan diperoleh bahwa tenaga kependidikan merupakan jiwa dari sekolah, sekolah hanyalah merupakan wadah. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, hingga sampai pada imbalan jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah.²⁰ Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, sehingga yang diperlukan adalah upaya-upaya yang lebih intensif dan diperlukan upaya perbaikan mutu sekolah serta mutu lulusan disekolah.

Adapun pelaksanaan pembelajaran guru di SMP Negeri 1 Tomini melakukan pendekatan pola pembelajaran aktif kreatif efektif dan menyenangkan (PAKEM). Sebagaimana wawancara dengan informan berikut ini:

“Proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Tomini ini dilakukan dengan pendekatan (PAKEM), agar peserta didik merasa tertantang dan termotivasi. Dimana peserta didik dapat berkreatifitas serta dapat menentukan bakat minat yang sesuai dengan peserta didik”.²¹

Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa SMP Negeri 1 Tomini terdapat suatu kebiasaan bagi peserta didik untuk bersalaman dengan guru ketika masuk sekolah, kebiasaan ini juga terbina dalam hubungan antara guru dengan guru yang lainnya. Untuk menunjang keberhasilan suatu program, tentu diperlukan kerjasama dari pihak-pihak yang ikut berperan serta.²²

Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang keadaan atau kondisinya memiliki sifat-sifat yang sesuai tuntutan dan harapan semua pihak sekolah. Agar tuntutan dan harapan tersebut dapat tercapai maka ada beberapa hal yang harus dipenuhi oleh sekolah, untuk menuju arah tersebut salah satunya adalah peningkatan dari segi sarana dan prasarana, seperti yang dikemukakan oleh informan berikut:

“Selaku pimpinan dalam meningkatkan sarana dan prasaran disekolah ini, ada tiga cara yang saya lakukan, pertama memenuhi kebutuhan ruang kelas, untuk memenuhi kebutuhan tersebut saya menyiapkan dari dana bos, kemudian sarana dan prasarana yang tidak bisa dijangkau dari dana bos, itu kita berkordinasi dengan pihak pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten, terakhir dengan masyarakat, kita mengkomunikasikan dengan warga sekolah (komite) dan kadang juga ada partisipasi yang mereka berikan untuk mendukung program disekolah ini”.²³

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini dalam meningkatkan sarana dan prasarana ada tiga cara yang dilakukan. Pertama lebih mengutamakan kebutuhan ruang kelas seperti kursi, meja, papan tulis dan lain sebagainya, untuk kebutuhan tersebut disiapkan dari dana bos, kemudian kebutuhan

¹⁹ Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

²⁰ *Observasi*

²¹ Kutiarni, Tenaga Pendidik (Guru), *Wawancara*

²² *Observasi*

²³ Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

sarana dan prasarana lainnya dikordinasikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten, terakhir warga sekolah (komite).

Kepala sekolah dituntut agar dapat bekerja secara profesional karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, kepala sekolah akan memahami apa yang dibutuhkan sekolah agar dapat menciptakan lulusan yang berkualitas. Lulusan yang berkualitas tidak hanya didapatkan karena proses belajar mengajar yang baik tetapi juga harus dari sarana dan prasarana yang dibutuhkan dan memadai oleh seluruh pihak sekolah. Hal tersebut disampaikan oleh salah seorang peserta didik di SMP Negeri 1 Tomini dalam kutipan wawancara berikut ini:

“Kepemimpinan kepala sekolah kami cukup bagus, selama ini sesuai pengamatan saya banyak perubahan dirasakan untuk bagaimana membuat sekolah ini lebih maju, diantaranya melengkapi fasilitas sekolah, pembangunan kelas baru dan perbaikan perpustakaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi belajar kami untuk mencapai prestasi belajar”.²⁴

Dari hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini adalah pemimpin yang demokratis karena dilihat bagaimana kepala sekolah mementingkan kebutuhan sekolah, kepemimpinannya dari waktu ke waktu semakin meningkat. Banyak perubahan yang dilakukan selama memimpin disekolah tersebut. Contoh kecil yang dilakukan kepala sekolah ialah dengan melengkapi fasilitas sekolah, dengan fasilitas yang memadai tentunya menjadi acuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa dengan adanya fasilitas yang memadai hal ini dapat meningkatkan sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini, terutama meningkatkan kompetensi guru. Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan upaya peningkatan mutu guru diperoleh bahwa guru seharusnya mempunyai fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kreatifitas dalam mengajar agar peserta didik dapat belajar secara aktif. Efektifitas seorang guru juga harus dapat mengembangkan hubungan interpersonal yang mana tidak ada guru yang melecehkan guru lain, kemudian melakukan musyawarah guru mata pelajaran dan mengikuti kegiatan-kegiatan lainnya untuk menambah pengetahuan.²⁵

Di samping itu, selain berbagai kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam meningkatkan kualitas mereka. Maka, hal ini memungkinkan guru menemukan bentuk-bentuk mengajar yang sesuai khususnya dalam memberi bimbingan, dorongan, dan arahan kepada peserta didik. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan informan lainnya berikut ini:

“Mengingat seorang guru sebagai pendidik, tugas kami bukan hanya sekedar mengajar tetapi harus mampu merubah sikap seorang peserta didik menjadi lebih baik. Salah satu contohnya seperti peserta didik yang tidak patuh akan tata tertib sekolah. Hal ini sangat penting bagi seorang pendidik untuk lebih memberi perhatian lebih kepada anak didiknya”.²⁶

Untuk peserta didik yang tidak taat pada aturan sekolah. Di SMP Negeri 1

²⁴ Moh. Iqbal, Peserta Didik (Siswa), *Wawancara*

²⁵ *Observasi*

²⁶ Kutiarni, Tenaga Pendidik, *Wawancara*

Tomini memberlakukan aturan yang sudah disepakati antara pihak sekolah dan wali murid. Bahwa setiap peserta didik yang punya masalah, seperti masalah kehadirannya, berkelahi sesama mereka ataupun yang terlibat kasus merokok dan narkoba, pihak sekolah mengundang orang tua mereka untuk memberitahukan bahwa anaknya melanggar tata tertib sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah disekolah tersebut, beliau mengemukakan:

“Peserta didik yang nakal atau tidak taat pada aturan sekolah, pihak sekolah memiliki ketentuan-ketentuan. Ketentuan tersebut sudah disepakati antara pihak sekolah dan wali murid. Setiap melanggar ada poin-poin tertentu, poin ini angka tertinggi 100. Contohnya untuk peserta didik yang terlibat narkoba diberi 50 poin karena itu yang paling berat, kemudian untuk masalah-masalah lainnya diberi poin 2,3, sampai 5. Apabila peserta didik mencapai poin sampai 100 maka secara otomatis peserta didik tersebut tidak bisa melanjutkan disekolah ini, atau akan disuruh mencari sekolah lain (dipindahkan)”.²⁷

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa ada banyak cara yang dilakukan pihak sekolah dalam membina peserta didik, dalam hal ini peserta didik yang tidak taat pada aturan sekolah, hal tersebut sangat membutuhkan perhatian dari semua pihak sekolah. Baik itu guru mata pelajaran maupun wali kelas terutama kepala sekolah, semua itu memiliki kewajiban untuk meluruskan sikap peserta didik untuk memberikan kesempurnaan pendidikannya.

Keterangan ini tentang perhatian terhadap peserta didik, maka sangat identik dengan keterangan dari peserta didik di sekolah tersebut mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sangat berperan penting terhadap permasalahan disekolah dalam artian bisa memecahkan masalah dengan tepat, bukan hanya sekedar memberi perhatian terhadap guru maupun staf-stafnya tetapi lebih memperhatikan anak muridnya dan selalu memberikan toleransi yang cukup”.²⁸

Dari seluruh penjelasan di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa seorang kepala sekolah harus selalu berusaha membuat perubahan yang baik di dalam suatu sekolah. Pemimpin juga harus mampu mengelola sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana di sekolah itu sendiri. Contohnya, memberikan inspirasi, dukungan, arahan dan melengkapi fasilitas sekolah. Sehingga sangat dibutuhkan kerjasama semua pihak sekolah untuk pencapaian tujuan yang diharapkan bersama.

Peluang dan Tantangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tomini

Peluang

Untuk mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

“Sarana dan prasaran yang ada di SMP Negeri 1 Tomini, sebenarnya mendukung, seperti gedung yang bagus dengan halaman yang cukup, serta perlengkapan lain yang semuanya layak di pergunakan dalam proses belajar

²⁷ Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

²⁸ Aulia Zikri Sabila, Peserta Didik, *Wawancara*,

mengajar, selain itu disekolah memiliki sarana laboratorium, perpustakaan, dan media pembelajaran yang cukup”.²⁹

Berdasarkan kutipan wawancara diatas kepala sekolah SMP Negeri 1 Tomini merupakan pemimpin yang transformasional dilihat bagaimana kepala sekolah mengelola sekolah secara transparan, serta 80% guru-guru disekolah sudah memadai dan mempunyai jenjang pendidikan SI dan sementara melanjutkan SII. Kemudian sarana dan prasarana sangat mendukung.

Sedangkan dari luar sekolah yang mendukung pelaksanaan pendidikan yaitu orang tua murid dan tokoh masyarakat, hal ini seperti dikemukakan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini bahwa:

“Saya sangat senang karena semua unsur baik pemerintah, tokoh masyarakat, orang tua murid, semuanya mendukung program kerja yang kami buat, memang dalam penyusunan program kerja kami melibatkan semua unsur yang ada sehingga secara moral mereka ikut bertanggung jawab atas keberhasilan program kerja tersebut. Selain itu warga disini sebagian besar tidak memperlakukan dana untuk keperluan sekolah, sehingga hal tersebut sangat mendukung semua kegiatan sekolah bahkan beberapa warga bersedia menjadi donatur untuk kelancaran pendidikan”.³⁰

Dari hasil wawancara diatas bahwa yang mendukung dari luar sekolah seperti orang tua murid, tokoh masyarakat, pemerintah dan ada sebagian warga sekolah yang mau menjadi donatur sehingga mendukung kelancaran pendidikan.

Tantangan

Sebagaimana yang diketahui bahwa dalam memanfaatkan peluang dan tantangan terhadap kepemimpinan kepala sekolah ini, hal yang perlu dilakukan adalah dengan peningkatan disiplin, sering melakukan pembentukan kelompok diskusi dan peningkatan pelayanan yang terdiri dari guru, staf dan peserta didik. Kegiatan tersebut diharapkan kepala sekolah mampu mengelola atau mengembangkan sesuai potensi yang dimilikinya dan kondisi sekolah yang dipimpinnya.

Karena itu kepala sekolah merupakan penentu arah kebijakan sekolah, untuk itu kepemimpinan kepala sekolah harus mampu melaksanakan proses pembelajaran yang baik, lancar dan efektif. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, menjalin hubungan harmonis dengan seluruh komponen sekolah agar bisa terlibat aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah.

“Menurut pimpinan SMP Negeri 1 Tomini, untuk tantangan kepemimpinan saya disekolah ini, bukan ketidakmauan melaksanakan tugas tapi ketidaktahuan atau ketidakpahaman apa yang harus dilakukan. Sehingga tugas saya selaku pimpinan memberitahukan bagaimana cara mengerjakan tugas tersebut dengan melakukan *sharing* kepada semua komponen disekolah. Misalnya dalam kegiatan UN, pembentukan kepanitiaan kegiatan tersebut salah satu cara yang biasa saya lakukan yaitu dengan bergilir, baik dari sisi

²⁹ Sri Wahyuni, Kepala Tata Usaha, *Wawancara*

³⁰ Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

ketua maupun anggota-anggotanya”.³¹

“Kepala sekolah harus dapat memahami serta melaksanakan kemampuan, peranan dan tugas di atas agar dapat mengelola problem disekolah. Sehingga berbagai permasalahan yang mungkin muncul di sekolah dapat diatasi dengan baik oleh kepala sekolah. Berdasarkan hasil observasi bahwa Setiap memimpin suatu lembaga atau sekolah tidak selamanya berjalan dengan baik, pasti ada saja permasalahan yang terjadi disekolah, seperti masalah pembelajaran, kesalahpahaman (kepribadian sedikit ego) antar pegawai. Contohnya guru mengajar tidak tepat waktu, selaku pimpinan untuk mengantisipasi hal tersebut saya mendahului masuk kelas. Kemudian antara senior dan junior yang mempunyai kemauan yang berbeda dan sedikit ego, hal tersebut harus dibatasi, dan memberikan teguran disaat rapat evaluasi yang dilaksanakan tiga bulan sekali”.³²

Hal ini perlu diperhatikan oleh para pengelola lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah adalah fokus terhadap pelayanan sekolah. Kepala sekolah membina kerjasama pada seluruh personel secara terbuka, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua peserta didik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan secara efektif dan efisien kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan atau kemampuan dalam menyusun perencanaan dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan, baik dalam bentuk personal maupun kelompok atau lembaga. Berkembang atau tidaknya suatu lembaga, khususnya lembaga pendidikan (sekolah) sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, karena berhasil atau tidaknya sebuah sekolah sangat ditentukan oleh seorang pemimpin.

Peningkatan mutu sekolah merupakan suatu cara yang harus dikembangkan seorang pemimpin karena peningkatan mutu tersebut bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap pihak sekolah. Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang keadaan atau kondisinya memiliki sifat-sifat yang sesuai tuntutan dan harapan semua pihak sekolah.

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini harus dilakukan secara terus-menerus mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Pendeknya, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menyukseskan sekolah adalah yang mempunyai komitmen yang tinggi, selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik.

Selanjutnya semua pihak sekolah akan berkembang lebih baik jika ada di ruang lingkungan sekolah yang aman dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan aman, tertib, dan nyaman.

Pelaksanaan penilaian hasil belajar peserta didik, guru menyusun program penilaian hasil belajar yang berkeadilan, bertanggung jawab, dan berkesinambungan. Penyusunan program penilaian hasil belajar di dasarkan pada standar penilaian pendidikan. Sekolah menilai hasil belajar untuk seluruh kelompok mata pelajaran dan

³¹ Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

³² Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara*

membuat catatan keseluruhan untuk menjadi bahan program remedial, klarifikasi capaian ketuntasan yang direncanakan dalam kegiatan evaluasi belajar.

Saat ini peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah sudah sangat beragam dan kompleks. Hal tersebut akan meningkat di masa depan. Yang harus dibutuhkan oleh sekolah adalah sosok kepala sekolah yang efektif, agar sekolah tersebut mampu menghadapi berbagai macam peluang dan tantangan untuk masa depan sekolah nanti. Untuk itu selaku kepala sekolah harus mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Jadi dapat dipahami bahwa peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini telah menunjukkan suatu keberhasilan yang cukup membanggakan, yang telah menjadikan SMP Negeri 1 Tomini sebagai sebuah lembaga pendidikan terpercaya serta sanggup memiliki daya saing baik di tingkat kabupaten, provinsi maupun di tingkat nasional. Dengan demikian SMP Negeri 1 Tomini adalah salah satu sekolah yang berfungsi sebagai sekolah percontohan yang memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa

:

1. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini adalah kepala sekolah meningkatkan kualitas guru, staf dan peserta didik tidak hanya melalui pendidikan tetapi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah seperti seminar dan lokakarya untuk menambah pengetahuan mereka. Kemudian mengembangkan kemampuan keterampilan peserta didik seperti kegiatan ekstrakurikuler. Di samping itu juga melengkapi fasilitas sekolah karena hal tersebut dapat meningkatkan kreatifitas guru dalam mengajar agar peserta didik belajar secara aktif.
2. Peluang dan tantangan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini yaitu dilakukan dengan menyampaikan program secara konsekuen dan transparan, serta 80% guru-guru disekolah sudah memadai dan mempunyai jenjang pendidikan S1 dan sementara melanjutkan S2 kemudian sarana dan prasarana sangat mendukung. Dan ketika terjadi permasalahan disekolah, seperti masalah pembelajaran dan kesalahpahaman (kepribadian sedikit ego) antar pegawai untuk

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah di paparkan, penulis memberikan saran yaitu sebaiknya Kepala sekolah dan pengawas harus mampu mengembangkan berbagai potensi sekolah sehingga mampu mencari dan menemukan makna dari apa yang dilakukannya. Kepala sekolah harus mampu menyusun rencana pengembangan sekolah yang baik, serta mampu memberikan keleluasaan dan ruang gerak kepada peserta didik,

guru dan tenaga kependidikan untuk membangun, membentuk, serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kepala sekolah merancang interaksi yang harmonis antar komponen sekolah, sehingga segala aktivitas sekolah dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin Imam, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, Cet. III, Malang: Kalimasda Press, 1996.
- J. Maleong Lexi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015.
- Masaong Abd. Kadim, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mujiati, Ardana Komang, *Perilaku Keorganisasian I*, Jakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Jogjakarta: Ar-ruz Media, 2011.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. VI, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. XIX, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- S. Nasution, *Metode Research*, Cet. III, Jakarta: Bumi Askara, 2003.
- Surahman Winamo, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- Thoha Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.