

Profesionalisasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kondusif Di Sd Muhammadiyah Candirejo

Budi Setianto*, Dr. Nurodin Usman, LC.MA.
MPI Universitas Muhammadiyah Magelang
Budisetianto2018@gmail.com

Keywords:
*Kepala sekolah; iklim
sekolah*

Abstrak

Kepala sekolah harus mampu melakukan perubahan tidak hanya dalam metode pengajaran dan kurikulum, tetapi juga manajemen dan organisasi. Kepala sekolah dituntut untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan merencanakan perubahan di sekolah yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Sekolah (RPS), melaksanakan, mengendalikan, memantau, dan mengevaluasinya secara efektif dan efisien. Tugas dan jabatan kepala sekolah tidaklah ringan, karena kedudukan dan peran kepala sekolah akan sangat mempengaruhi (menentukan) kemajuan sekolah. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kemampuan manajerial untuk mendayagunakan personel secara efektif. Kepala sekolah wajib menggerakkan aparturnya agar mau dan sungguh-sungguh melaksanakan tugasnya melalui administrasi meliputi perencanaan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Melihat kompleksitas tugas dan fungsi kepala sekolah tersebut, maka peran kepala sekolah itu dapat dikategorikan ke dalam berbagai jenis peran tergantung dari sudut pandang yang pada akhirnya dapat menciptakan iklim sekolah yang baik khususnya di SD Muhammadiyah Candirejo.

1. PENDAHULUAN

Tantangan besar yang dihadapi sekarang adalah adanya perubahan lingkungan pendidikan, berbagai kebijakan reformasi pendidikan, dan berkembangnya multi fungsi sekolah abad 21 (Cheng, 1997:3-7). Berbagai kebijakan reformasi pendidikan dasar dan menengah antara lain: implementasi MBS, pencarian model dan pewujudan

sekolah efektif, sekolah unggul, sekolah bertaraf internasional, pengembangan dan penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), penyusunan rencana pengembangan sekolah, dan sebagainya. Bersamaan dengan hal itu, harapan atas fungsi sekolah abad 21 telah melebar dari fungsi pendidikan ke fungsi ekonomi, politik, sosial, dan budaya.

Kepala sekolah dituntut mampu melakukan perubahan sekolah, tidak

hanya pada metode pengajaran dan juga kurikulum, namun juga manajemen dan organisasi. Kepala sekolah dituntut menguasai kompetensi manajerial agar dapat merencanakan perubahan sekolah yang dituangkan dalam Rencana Pengembangan Sekolah, mengimplementasikan, mengendalikan, memonitoring, dan mengevaluasinya dengan efektif dan efisien, agar tujuan yang hendak tercapai kepala sekolah dapat terwujud.

Ada sebuah kondisi yang dapat memperburuk keadaan yaitu upaya pengembangan yang masih rendah. Diketahui bahwa terdapat kepala sekolah yang telah menjabat sebagai kepala sekolah lebih dari 10 tahun, sama sekali belum memperoleh pengembangan kompetensi manajemen sekolah. Pembekalan kemampuan manajemen sekolah diperoleh hanya sekali, yaitu ketika akan menjabat kepala sekolah melalui diklat calon kepala sekolah.

Akibatnya, sebagian kepala sekolah masih mengalami kesulitan mengelola sekolah. Indikatornya antara lain: prestasi siswa menurun, partisipasi masyarakat dalam pendidikan rendah, karya inovatif dan kreatif guru tidak ada. Dalam memainkan peranannya bagi pencapaian tujuan itu, Kepala sekolah dan guru akan selalu mengadakan komunikasi dan koordinasi dalam interaksi yang terjadi di sekolah.

Kepala sekolah, guru dan karyawan (yang selanjutnya disebut “personel sekolah”) harus berada dalam kondisi lingkungan atau iklim yang mendukung kondusif agar semua tugas dapat terselesaikan dengan baik. Sebab, iklim yang kondusif akan memberi perasaan nyaman dan bebas bagi penyelesaian tugas atau kerja mereka. Hal ini pada gilirannya akan mempengaruhi keberhasilan belajar siswa. Keadaan seperti ini memungkinkan prestasi bekerja (Kepala Sekolah, guru dan staf sekolah) semakin meningkat. Oleh karena itu, kepala sekolah harus

memperhatikan dan mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif.

Iklim di sekolah sangat berkaitan terhadap produktivitas. Hal ini dapat dipahami produktivitas pendidikan ditentukan oleh praktek dan tradisi atau kebiasaan kepala sekolah, para guru dan karyawan. Bila Kepala sekolah, para guru dan karyawan memiliki kebiasaan dalam bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya bila mereka memiliki kebiasaan bekerja yang buruk maka akan merugikan organisasinya. Dengan demikian iklim organisasi memang perlu dibina dan ditingkatkan.

Iklim organisasi sangat berhubungan dengan aspek kemanusiaan, dengan membina dan memperhatikan iklim organisasi dapat sekaligus menjunjung martabat Kepala sekolah, para guru dan karyawan sebagai manusia. Sebab dengan memperbaiki iklim organisasi akan berkembang sikap-sikap sosial, toleransi, menghargai pendapat orang lain, bekerjasama menyelesaikan masalah dan lain-lain

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, lokasi penelitian di SD Muhammadiyah Candirejo.

Subyek dalam penelitian ini adalah sumber pokok guna mendapatkan informasi dan keterangan yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun yang menjadi subyek adalah kepala sekolah, guru, karyawan, orang tua dan siswa.

Teknik pengumpulan data adalah langkah pengumpulan data atau keterangan dalam suatu penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Observasi (pengamatan)

Metode yang dilakukan yaitu melakukan pengamatan yang dilakukan dengan melibatkan diri dalam obyek yang diteliti.

2. Metode interview (wawancara)

Metode ini menghasilkan catatan pokok dan sangat dibutuhkan

sebagai pedoman dalam wawancara agar tidak menyimpang dari garis yang ditetapkan, sehingga tujuan wawancara dapat tercapai.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya Suharsimi Arikunto, dalam (Arifin, 2011). Data yang akan digali dalam metode ini adalah keadaan kepala sekolah, dewan guru serta siswa.

Untuk mendapatkan data yang valid peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu data yang berasal dari kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa. Selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis melalui tiga teknik yaitu reduksi data, penyajian, dan verifikasi sehingga data yang diperoleh dapat mudah dipahami dan dipertanggungjawabkan kebenarannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Peran dan Fungsi kepala Sekolah

Berkaitan dengan peran dan fungsi kepala sekolah Dedi Supriadi (1999: 349) merumuskan tujuh sikap atau perilaku yang harus dimiliki kepala sekolah agar tercipta kehidupan sekolah yang sehat, kondusif dan menunjang kinerja sekolah, yaitu (1) memiliki visi yang jelas, (2) lebih mengandalkan pendekatan kolaboratif, (3) responsif dan proaktif dalam menanggapi apa yang terjadi di luar sekolah, (4) keteladanan dan konsistensi dalam menegakkan aturan, (5) banyak aktif dan turun ke bawah, (6) banyak memberikan "ganjaran sosial", (7) menciptakan berbagai wahana atau kegiatan yang dapat mengembangkan ketrampilan pro sosial, keimanan dan ketaqwaan siswa.

Sementara Mulyasa (2003:98-120) menyebutkan peran kepala sekolah menjadi tujuh dengan singkatan EMASLIM yaitu kepala sekolah sebagai (1) *Educator*, (2) *Manager*, (3) *Administrator*,

Supervisor, (5) *Leader*, (6) *Inovator*, (7) *Motivator*.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

3.2. Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemegang tertinggi kekuasaan di sekolah diharapkan memiliki kompetensi manajerial agar mampu mengelola dan *manage* sekolah secara efektif dan efisien. Kompetensi manajerial kepala sekolah menurut Stoner (1996) dan Robbins (2002) dapat dilihat apabila kepala sekolah dapat merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan semua aspek dan stakeholders di sekolah dengan baik.

Kepala sekolah dikatakan memiliki kemampuan merencanakan apabila dapat menentukan hal-hal yang akan dilakukannya secara visioner dan berfikir jauh ke depan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Dalam memainkan peran perencanaan kepala sekolah dan guru senantiasa berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik agar tidak terjadi miss komunikasi.

Agar tujuan yang diharapkan oleh sekolah tercapai, maka stakeholders yang ada di sekolah harus menciptakan suasana yang kondusif, dengan adanya iklim yang kondusif maka akan tercipta rasa nyaman dalam bekerja dan merumuskan cara untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Perencanaan melibatkan semua warga sekolah tanpa terkecuali, dari tingkat bawah sampai dengan tingkat atas. Hal itu dilakukan karena setiap yang ada di sekolah pasti memiliki pandangan atau penafsiran yang berbeda terhadap satu hal, sehingga analisis SWOT dan dalam merumuskan visi misi ke depan bisa kompleks.

Menurut Thoha (2004:168) Kepala sekolah dikatakan bisa mengorganisasi dengan baik apabila dapat merancang

struktur formal, mengelompokkan, mengatur serta membagi tugas atau pekerjaan diantara para anggota sekolah. Pengorganisasian juga dapat dikaitkan dengan daya seleksi kepala sekolah dalam menempatkan dan memberikan orientasi untuk melaksanakan pekerjaan, serta melatih dan menilai kinerja staf (Agus Dharma 2001:5). Seleksi terhadap pegawai yang masuk sangat menentukan kesuksesan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah harus kreatif, proaktif, efektif dan berorientasi perubahan mutu selanjutnya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah cara untuk dapat menggerakkan sesuai dengan arah tujuan yang telah disepakati. Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan motivasi serta membangun komunitas di sekolah dalam rangka implementasi rencana peningkatan mutu sekolah.

Kepala sekolah sebagai pengendali juga diharapkan dapat memantau kegiatan baik itu kegiatan ekstra ataupun intra serta dapat mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Pengendalian dilakukan untuk menjamin dan mengukur tujuan-tujuan sekolah tercapai. Langkah-langkah pengendalian secara sistematis dikemukakan oleh Stenmetz dan Todd (1992: 52-53) sebagai berikut : 1) Pra Pengendalian yaitu perencanaan yang akan meminimalkan perlunya tindakan korektif. 2) Penetapan standar yaitu menetapkan tingkat kinerja untuk masing-masing pekerjaan. Standar bisa formal berdasarkan serangkaian pengukuran dan ditulis dalam bentuk tertentu sehingga dapat digunakan oleh mereka yang mengimplementasikan rencana. 3) Pengukuran untuk menentukan apakah standar telah terpenuhi. Termasuk kegiatan mengobservasi pekerjaan saat sedang berjalan dan menganalisis umpan balik dalam bentuk laporan lisan dan tertulis. Umpan balik data harus akurat sebagai dasar pembuatan dasar keputusan yang baik. 4) Tindakan korektif segera diketahui kinerja yang diharapkan tidak terpenuhi.

3.3. Penciptaan Iklim Sekolah

Iklim dalam bahasa Inggris "*climate*" yang berarti suasana. Dalam (Kamus Besar Bahasa Indonesia 1989: 379) diartikan sebagai suasana/ keadaan non fisik dalam satu lingkungan organisasi.

Iklim oleh Hoy dalam Made Piarta (1999:134) didefinisikan sebagai karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.

Iklim sekolah menurut Silver dalam Made Pidarta (1995) adalah sebagai suatu perpaduan antara kepala sekolah dengan interaksi perilaku guru-guru. Dari beberapa arti diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor penting dalam menciptakan suasana kondusif di sekolah adalah semua stake holder sekolah beserta proses di sekolah tersebut.

3.4. Faktor yang mempengaruhi iklim di sekolah

Menurut Silver menyebutkan **perilaku kepala** sekolah yang dapat mempengaruhi pengelolaan iklim sekolah ada empat, yakni : (1) menciptakan jarak hubungan atau perilaku (2) menekankan produksi sekolah (3) membuat persahabatan (4) mempertimbangkan individualitas atau kemanusiaan. Sedangkan dilihat dari **perilaku guru**, penciptaan iklim sekolah dipengaruhi oleh empat aspek yaitu : (1) perpecahan atau konflik (2) terlalu banyak urusan dengan ketatausahaan (3) ada rasa kebersamaan, seperti gembira, kerja sama dan loyal (4) pergaulan intim yang mengandung kepercayaan, melibatkan kehidupan pribadi, serta bersahabat sampai di luar pekerjaan dinas.

Made Pidarta (1995) menyebutkan faktor-faktor tersebut adalah (1) penempatan personalia, (2) pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) dinamika guru, (4) penyelesaian konflik, (5) penghimpunan dan pemanfaatan informasi, (6) pengayaan dan

harmonisasi lingkungan bekerja serta lingkungan belajar.

Kenyataan di SD Muhammadiyah Candirejo, Kepala Sekolah bisa menciptakan iklim yang kondusif, meskipun beberapa kali terjadi konflik atau masalah kecil di internal sekolah, kepala sekolah dapat menyelesaikan dengan baik sehingga suasana kondusif tetap dapat tercipta.

Ketika konflik itu telah terjadi ada konflik yang dapat diamati (karena gejala dari dalam organisasi itu sendiri) dan ada pula yang dapat dirasakan (terjadi karena faktor dari luar). Adanya konflik mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku tertentu dari para personel organisasi, baik itu penyelesaian maupun hambatan / tekanan. Kemudian setelah ada penyelesaian juga akan ada akibat dari penyelesaian konflik itu sendiri.

Konflik diselesaikan dengan cara memanggil guru yang dianggap berkonflik secara terpisah ditanya permasalahannya, diajak mencari jalan keluarnya, kemudian dipertemukan dengan suasana yang santai. Setelah semua berjalan dengan baik lagi, kepala sekolah menerapkan sistem yang sangat baik guna mencegah terjadinya konflik susulan, yaitu dengan mengombinasikan semua personil dalam menyelesaikan tugas, pemecahan masalah dilakukan secara bersama-sama baik interbal sekolah maupun komite sekolah ataupun yayasan.

Wahdjosumidjo (1999: 163-165) menyebutkan tingkatan jenis iklim 1) Suasana terbuka/ *open climate*, 2) Suasana Otonom/ *autonomus climate*, 3) suasana yang terkendali/ *controlled climate*, 4) Suasana Akrab/*familiar climate*, 5) Suasana Kebapakan/ *paternal climate* 6) Suasana tertutup/ *Closed Cilmate*. Adapun di SD Muhammadiyah Candirejo Suasana keakaraban sudah tercipta dengan baik ditandai dengan adanya komunikasi yang baik antar guru maupun kepala sekolah. \

Kepribadian personel sekolah dalam kaitannya dengan hubungan interpersonal di sekolah akan mempengaruhi moral kerjanya. Kepribadian dan moral kerja akan

membentuk kebiasaan sikap toleransi, sosial, saling menghargai pendapat orang lain yang akhirnya dapat tercipta iklim yang kondusif. Pada gilirannya nanti perpaduan tersebut akan membentuk iklim sekolah yang kondusif sebagai penghantar keberhasilan pengelolaan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu peran Kepala sekolah, guru, staf karyawan dapat mendukung keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan dan iklim sekolah.

Perilaku personel sekolah secara individu dapat dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, kemampuan, sikap, persepsi, dan motivasi internal. Apabila perilaku semua personel sekolah secara individu itu baik, maka perilaku secara kelompok/sekolah pun baik. Kepala sekolah dapat meningkatkan peranya dalam memotivasi dan melakukan pendekatan –pendekatan pada para guru dan karyawan dalam bekerja, mensolusikan permasalahan secara kekeluargaan, demokratis. Didukung dengan sikap yang terbuka, ramah, penuh perhatian maka iklim yang kondusif akan tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma (2003), *Dicari Kepala Sekolah Yang Kompeten*, <http://artikel/adharma.htm/>
- Cheng, Yin Cheong, (1997), *The Transformational Leadership for School efectiveness and Development in The New Century*. Paper presented at the International Simposium at Quality Train- ing of Primary and Secondary Priciplas toward the 21 st Century. China: Nanjing. Januari 20- 24
- Dedi Supriadi,(1999), *Mengangkat Citradan Martabat Guru*. Yogyakarta, Adicita Karya Nusa
- HAR Tilaar.(2001), *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosda Karya

- Kamus Umum Bahasa Indonesia. (1989)
- Koesdarini Soemiati dan Gary RYusuf (1985), *Komunikasi Kelompok, Proses-Proses Diskusi dan Pencapaiannya* (Terjemahan), Jakarta: UI Press
- Made Pidarta (1988), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : PT bina Aksara
- (1995), *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*; Jakarta: Gramedia
- MPMBS (2001), buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Depdiknas
- Mulyasa, (2003), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*; Bandung, Remaja Rosdakarya.
- PP No 25 Th 2000 *Tentang Kewenangan Pemerintah Pusat dan Kewenangan Pemerintah Propinsi*
- Republik Indonesia (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional*
- , (2007), *Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*
- Toha, M. 1983. *Perilaku organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. CV Rajawali: Jakarta. UU RI no 22 Th 1999. *Tentang Otonomi Daerah*, Yakarta: Sejahtera Mandiri
- Undang-Undang Republik Indonesia, (2003) Nomor 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Wahyosumijo, (2001), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- (1992) *Kepemimpinan dan Motivasi*. Yakarta: Ghalia Indonesia