

PERAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN SDM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Wirda Hasanah
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
wirdahasanah36@gmail.com

Abstract: *The principal has a very important role to improve the quality of the institution he leads. The principal is the person who leads an organization or institution for teaching and learning and a place to receive and give lessons that are responsible to all people they lead. The principal is also very decisive in improving the quality of human resources (HR). Moreover, in Islamic education institution, one of the factors to consider is human resources, namely people or individuals who provide energy, talent, and creativity as well as efforts for the progress of the organization concerned. Therefore, every school is required to always pay attention to these aspects and not just technological and economic aspects in every business.*

Keywords: *Principal Head, Human Resource, Islamic Education Institution.*

Abstrak: Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah adalah orang yang memimpin suatu organisasi atau lembaga untuk belajar mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran yang bertanggung jawab pada semua manusia yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Terlebih, dalam suatu lembaga pendidikan Islam, salah satu faktor yang diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap sekolah dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Kata kunci: *Kepala Sekolah, Sumber Daya Manusia, Institusi Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi dewasa ini, dapat dikatakan dengan sumberdaya manusia yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata ulang perencanaan pengembangan sumber daya

manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya. Penataan sumberdaya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dewasa ini kepala sekolah, termasuk pendidikan tengah menghadapi tuntutan

masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan sekolah. Tuntutan tersebut muncul ke permukaan karena hasil pendidikan belum sepenuhnya memuaskan banyak pihak baik pemerintah, orang tua dan masyarakat, hal ini menunjukkan rendahnya mutu lulusan karakter siswa yang memperhatikan, guru dan tenaga kependidikan cenderung rendah, kesejahteraan guru yang masih menyedihkan, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, motivasi belajar siswa dan keterlibatan orang tua yang masih rendah pada sisi lain pengaruh lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketinggalan kemajuan sekolah dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin di khawatirkan lingkungan internal sekolah. Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Persoalan lain yang membelit sistem pendidikan nasional secara internal adalah:

1. Rendahnya pemerataan kesempatan belajar di sertai dengan banyaknya peserta didik

yang putus sekolah dan tidak melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.

2. Rendahnya mutu akademik terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan alam, matematika dan bahasa khususnya bahasa asing. Padahal kemampuan penguasaan terhadap materi-materi tersebut merupakan modal dasar untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Rendahnya efisiensi internal, terutama dengan banyaknya mengulang kelas dan lamanya masa studi yang melampaui waktu standar yang ditetapkan.
4. Rendahnya efisiensi eksternal sistem pendidikan atau yang biasa disebut dengan relevansi pendidikan
5. Kecenderungan terjadinya penurunan akhlak dan moral yang menyebabkan anak didik cenderung bersikap beringas, kasar, asusila, mudah sekali terjerembab kepada perilaku yang merugikan dirinya maupun lingkungannya seperti penyalahgunaan obat, minuman keras, penodongan, pembajakan dan lain sebagainya¹
6. Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

¹ Syafaruddin, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Cet. II (Bandung: ciptapustaka Media, hal. 11-12.

Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia, Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Departement of education Sptate of Delaware, 2001)²

Hakikat Kepala Sekolah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa bukan lagi diidentikkan dengan melimpahnya ruangnya kekayaan alam yang ada, akan tetapi lebih kepada keunggulan sumber daya manusianya, karena mutu sumber daya manusia berkontribusi positif bagi mutu pendidikan.³ Dalam Al-Qur'an banyak membahas tentang kepemimpinan, sperti pada surat Al-An'am ayat 165 yaitu:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.⁴

Penjelasan surat Al-An'am ayat 165: Sesungguhnya Tuhanmu, Dia adalah Tuhan segala sesuatu. Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi ini setelah lewat umat terdahulu, yang dalam perjalanan mereka terdapat pelajaran bagi orang yang ingat dan memperhatikan. Demikian pula Dia telah megangkat sebagian kamu atas sebagian lainnya tentang kekayaan, kefakiran, kekuatan, kelemahan, ilmu, kebodohan, agar Dia menguji kalian tentang apa yang Dia berikan kepadamu.⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pemimpin tidak hanya terfokus kepada seseorang yang memimpin institusi formal dan non formal. Tuntutan Islam lebih universal bahwa kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup terlahir sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian kepemimpinan dalam ajaran islam

² Saifullah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar*, Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016.

³ Muh. Fitrah, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jurnal Penjaminan Mutu, Juni 2019) Diakses pada 26 Juni 2019, Pukul, 16.18 WB.

⁴ Depertemen Agama RI, Depertemen Agama RI, (1989), *Alquran Dan Terjemahan*, Jakarta: CV.Toha Putra Semarang. h. 217.

⁵ Ahmad Mushtafa Al-Maraghy, (1986), *Tafsir Al-Maraghy Juz 8*, Semarang: Toha Putra Semarang, h. 164.

dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya dari *taqarrub* kepada Allah dan menjahui larangan-Nya.

Apabila manusia sudah bisa memimpin dirinya, maka tidak mustahil bila ia akan lebih mudah untuk memimpin orang lain.

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ سَائِلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a, dari Nabi Muhammad SAW, beliau telah bersabda, "Setiap orang dari kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya dan ia akan diminta pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi rakyatnya dan ia akan diminta pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang istri adalah pemimpin bagi rumah tangga suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin bagi harta tuannya dan ia akan diminta pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Ketahuilah bahwa setiap orang dari kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya." (Muslim 6/8).⁶

Di samping itu pertanggungjawaban pemimpin dalam konteks Islam tidak serta merta hanya kepada semua manusia,

tetapi yang paling utama adalah kepada Khaliknya. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa inggris "leadership". Dalam Ensiklopedi umum diartikan sebagai "Hubungan Yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan dan yang dipimpin.

Dubrin, A.J, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁷ Burhanuddin menyatakan kepemimpinan (leadership) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan. Menurut G.R. dalam bukunya Principles of Management, mengemukakan arti kepemimpinan adalah Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain the which the leader desires. Aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi

⁶ Muhammad Nashiruddin Al Albhani, (2008), *Mukhtamar Sohih Muslim*, Jakarta: Pustaka Azzam, h. 8.

⁷ Engkoswara & Aan Komariah, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Cet. 4, hal.177.

suatu hubungan dan adanya satu orang yang memengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu.⁸

Pemahaman yang jelas tentang kepemimpinan dapat diketahui melalui analisis pendapat para ahli berikut:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
- b. Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama
- c. Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.⁹

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang

menerima pelajaran.¹⁰ Dilembaga persekolahan, kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai "guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah" bukanlah mereka yang kebetulan mempunyai nasib baik senioritas, apalagi secara kebetulan. Direkrut untuk menduduki posisi itu, dengan kinerja yang serba kaku dan mandul mereka dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh handal dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena nantinya diharapkan kepala sekolah akan membawa spirit kerja guru dan membangun kultur sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan khususnya Ujian Nasional.

Peran Kepala Sekolah

Menentukan maju mundurnya satu organisasi dalam sekolah sangat ditentukan oleh pimpinan yaitu kepala sekolah karena kepala sekolah punya peran penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Menurut E.Mulyasa di dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional mengatakan bahwa kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).¹¹

⁸ Mesiono, (2012), Manajemen&Organisasi, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 57

⁹ Yasaratodo Wau, (2017), Profesi Kependidikan, Medan: Unimed Press, Cet.7, hal. 84.

¹⁰ Wahjosumidjo, (2005), *k epemimpinan kepala sekolah*, tinjauan teoritik dan permasalahannya Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 83

¹¹ E.Mulyasa, (2009)*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 98

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan formal, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.¹²

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Dalam peranan sebagai pendidik, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu:

- 1) Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas secara profesional.
- 2) Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap,, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus berusaha

memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah.

- 3) Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga baik yang diprogramkan maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar.
- 4) Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Hal ini biasanya dilakukan setiap akhir tahun ajaran.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

¹² Imam Wahyudi, (2014), *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam*

Mengelola Pendidikan secara Komprehensif, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 17-21.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan, dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupevisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus mewujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan perpustakaan. Fungsi pokok kepala sekolah sebagai supervisi adalah membantu guru-guru dan staf lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi mereka sebaik-baiknya.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan

pengawasan, meningkatkan kemajuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Sebagai *Leader*, kepala sekolah mampu memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, memiliki visi dan memahami misi sekolah, memiliki kepribadian yang kuat, memiliki kemampuan mengambil keputusan.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekitar, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan lingkungan kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan pusat sumber belajar melalui sumber pengembangan pusat sumber belajar.

Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah

Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah meliputi

kompetensi manajerial, kepribadian, supervisi, kewirausahaan, dan sosial.¹³

- 1) Kompetensi Kepribadian: (a) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (b) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, (c) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (d) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 2) Kompetensi Manajerial: (a) menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, (b) memimpin sekolah/madrasah secara optimal, (c) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal, (d) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (e) mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah, (f) mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, (g) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

- 3) Kompetensi Kewirausahaan: (a) menciptakan inovasi yang berguna dalam pengembangan sekolah/madrasah, (b) memiliki inovasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, (c) pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- 4) Kompetensi Supervisi: (a) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, (b) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, (c) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 5) Kompetensi Sosial: (a) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, (b) berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat.

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu menghimpun, mengorganisir, melaksanakan dan mengendalikan berbagai upaya pencapaian tujuan sekolah tersebut. Harapan pada

¹³ Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishin, h. 226.

pemimpin organisasi pendidikan tersebut, bukan sekedar pelaksana berbagai program yang ditetapkan, tetapi yang terpenting bagaimana pemimpin menggerakkan berbagai sumber daya yang ada sehingga dapat sinergi melaksanakan dan menjadi quantum para pengikutnya.

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi baik perusahaan maupun sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan organisasi atau kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia tersebut baru terwujud melalui peningkatan mutu. Menurut Edward Sallis mutu adalah ide yang sudah ada dihadapan kita. Mutu telah banyak dibicarakan orang, mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan- tekanan eksternal yang berlebihan.¹⁴

- a. Berbeda dengan fungsi-fungsi utama lainnya, fungsi sumber daya manusia memusatkan perhatiannya terhadap aktivitas yang berhubungan dengan orang.
- b. Cakupan fungsi ini luas. Aktivitas fungsi ini dapat memiliki sebuah efek yang menyebar terhadap karir orang-orang dalam sistem personil.
- c. Rancangan dan operasi fungsi ini dapat memiliki efek yang positif atau negative terhadap individu, kelompok, dan sistem. Prilaku

individu mempengaruhi keefektifan organisasi. Salah satu tugas penting fungsi ini adalah untuk mengembangkan sebuah struktur yang di dalamnya para individu dan kelompok dapat bekerja sama dan kinerjanya produktif.

- d. Pengaruh-pengaruh lingkungan eksternal secara krusial sangat berpengaruh terhadap sistem personil. Dengan demikian, fungsi sumber daya manusia melibatkan pemantauan lingkungan dengan perubahan-perubahannya yang mana sistem harus siap untuk menanggapinya.¹⁵

Dalam peningkatan mutu terkandung upaya untuk mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi. Melibatkan proses diagnose dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnosa. Memerlukan partisipasi semua pihak: kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar. Usaha pengembangan merupakan bagian dari kerja pimpinan madrasah yang lebih dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.¹⁶ Kepala madrasah merupakan figur kunci dalam aktivitas pengembangan dan kemajuan sekolah kepala madrasah tidak hanya memiliki tanggung jawab dan otoritas

¹⁴ Edward Sallis, (2010), *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod., h. 32

¹⁵ Yusuf Hadijaya(2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing, hal:74

¹⁶ Hani. T. Handoko, (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, h. 4

dalam program-program sekolah, kepala madrasah memiliki tanggung jawab meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Dalam islam tanggung jawab pemimpin itu tidak hanya pada wilayah horizontal saja namun berhubungan dengan tanggung jawab kepada Allah SWT.

Memahami arti pendidikan tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam defenisi pendidikan, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. "Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan kemajuan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, pembinaan mental, moral, fisik dan artistik"¹⁷

1. Pembinaan mental; yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal hal sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara profesional. Untuk itu kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru-guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar.

2. Pembinaan moral; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada

seluruh warga sekolah misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.

3. Pembinaan fisik; yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dalam penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga, baik yang di programkan di sekolah maupun yang diselenggarakan masyarakat di sekitar sekolah.

4. Pembinaan artistik; yaitu pembinaan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karyawista, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.

Selanjutnya kepala sekolah harus bersikap berpegang teguh kepada nilai-nilai spiritual yang bersumberkan kepada agama yang semakin dibutuhkan masyarakat di masa mendatang. Hal yang demikian perlu untuk mengatasi berbagai gocangan jiwa atau setres yang diakibatkan kekalahan atau keterbatasan daya dalam bersaing dengan orang lain, atau sebagai akibat kehidupan sekuler materealistis yang merajalela.¹⁸ Kemampuan membimbing guru terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan program pembelajaran

¹⁷ E .Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 98

¹⁸ Abuddin Nata, (2008), *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, h. 181.

bimbingan konseling, penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis hasil penilaian belajar dan layanan bimbingan konseling serta pengembangan program melalui pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*) kemampuan bimbingan kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja dan pelaksanaan tugas sehari-hari serta pengadaan penilaian, pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan penting dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara kontiniu.

Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olah raga, dan perlombaan mata pelajaran. Kemampuan membimbing peserta didik ini menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS). Dalam MPMBS, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk meningkatkan peserta akademis, tetapi juga harus mampu meningkatkan berbagai prestasi peserta didik dalam kegiatan non akademis, baik di sekolah maupun di masyarakat.

Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur; revitalisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), musyawarah guru pembimbing (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG), diskusi, seminar, loka karya, dan penyediaan sumber belajar. Kemampuan

mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dapat di tingkatkan melalui pendidikan dan latihan; pertemuan profesi seperti Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), mengikuti diskusi, seminar dan loka karya dalam profesinya; menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan; serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet.

Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran (AMP), program tahunan (PT), program semester (PS), dan program pembelajaran (PP) atau satuan pelajaran (SP), serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling. Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kemampuan memberikan alternatif model pembelajaran yang efektif, dengan mendayagunakan berbagai metode dan sumber belajar secara bervariasi, seperti pendayagunaan computer, OHP, LCD, dan Tape Recorder dalam pembelajaran berbagai prestasi peserta didik dalam kegiatan non akademis, baik di sekolah maupun di masyarakat. Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran (AMP), program tahunan (PT), program semester (PS), dan program pembelajaran (PP) atau satuan pelajaran (SP), serta mengembangkan daftar nilai

peserta didik dan program layanan bimbingan konseling.¹⁹

Simpulan

Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Peningkatan SDM guru dilakukan oleh kepala sekolah mulai dari rekrutmen guru yaitu guru yang diterima mengajar pada mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang mereka miliki serta dites melalui wawancara. Kegiatan yang diadakan kepala sekolah untuk membuat sumber daya manusia yang bermutu harus mengadakan seperti pelatihan yang di laksanakan dan yang direncanakan itu tidak jauh berbeda dengan yang sudah dilaksanakan adalah pendekatan secara personal mengenai guru untuk bagaimana guru itu kita ajak memahami kekurangannya sehingga dia bisa memperbaiki kedepan.

Daftar Pustaka

- Abuddin, Nata. Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia, Kencana: Jakarta, 2008.
- Ahmad, Mushtafa, Al-Maraghy. Tafsir Al-Maraghy Juz 8, CV. Toha Putra: Semarang, 1986.
- Depertemen Agama RI. Alquran Dan Terjemahan, CV. Toha, Putra: Semarang: 1989.
- E, Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, PT Remaja Rosdakarya, Bandung: 2009.
- Edward, Sallis. Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan, Ircisod, Yogyakarta: 2010
- Engkoswara & Aan, Komariah. Administrasi Pendidikan, Alfabeta, Bandung: 2015.
- Hani, T. Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta: 1987.
- Imam, Wahyudi. Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif, PT. Prestasi Pustakaraya, Jakarta: 2014.
- Mesiono. Manajemen & Organisasi, Cita Pustaka Media Perintis, Bandung: 2012.
- M. Fitrah, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal Penjaminan Mutu, 2019.
- M. Nashiruddin, Al Albhani. Mukhtamar Sohik Muslim, Jakarta: Pustaka Azzam. 2008
- Saifullah, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar, Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol.4, No.3, 2016.
- Syafaruddin. Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer. Cipta Pustaka Media, Bandung: 2015.
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan teoritik dan

¹⁹ E .Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 102

permasalahannya Raja Grafindo
Persada. Jakarta: 2005.

Yasaratodo, Wau. Profesi Kependidikan,
Unimed Press, Medan: 2017.

Yusuf, Hadijaya. Menyusun Strategi
Berbuah Kinerja Pendidik Efektif.
Perdana Publishing, Medan: 2013.

Yusuf, Hadijaya. Menyusun Strategi
Berbuah Kinerja Pendidik Efektif,
Perdana Publishing, Medan: 2013.