

PROSIDING

Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2014

*"Revolusi Mental Pemimpin dan Manajer Pendidikan
dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan Kontemporer
Menuju Indonesia Emas"*



Gorontalo, 28 - 30 November 2014

ISBN: 978-979-1240-81-6

Prosiding

Musyawarah Kerja APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2014

*"Revolusi Mental Pemimpin dan Manajer Pendidikan dalam Implementasi
Kebijakan Pendidikan Kontemporer Menuju Indonesia Emas"*

Diselenggarakan oleh:

JURUSAN S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Kerjasama Dengan

PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI PENDIDIKAN PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Diterbitkan oleh:

UNG Press

2014

- ISBN** : 978-979-1240-81-6
- Ketua Penyunting** : Ansar
- Penyunting Pelaksana** : Arwildayanto
Abd. Rahmat
Isnanto
Asrin
- Penyunting Ahli** : Abd. Kadim Masaong
Yoseph Paramata
Wenny Hulukati
- Pelaksana** : Warni T. Sumar
Novawati Kansil

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NO. 19 TAHUN 2002
TENTANG HAK CIPTA

PASAL 72

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)



SAMBUTAN KETUA APMAPI

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Swt atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga Musyawarah Kerja Musker) Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI) dan Temu Ilmiah Nasional tahun 2014 dapat dilaksanakan dengan lancar dan sukses. Kegiatan Musker dan Temu Ilmiah Nasional APMAPI ini merupakan salah satu proram kerja yang dirancang sejak Deklarasi APMAPI pada bulan Maret 2014 di Kampus Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) di Bandung. Musker dan Temilnas APMAPI ini merupakan forum yang mempertemukan pemikiran-pemikiran pengembangan kelembagaan dan peningkatan mutu akademik program studi Administrasi dan atau Manajemen Pendidikan pada tingkat sarjana, magister dan doktor di Indonesia.

Pada kegiatan Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS) dipresentasikan berbagai pemikiran para ahli dalam bidang kajian administrasi/manajemen pendidikan, baik kajian yang berbasis riset maupun pengembangan pemikiran berbasis kajian literatur maupun kebijakan pendidikan kontemporer di Indonesia. Pemikiran para ahli tersebut ada yang disajikan secara langsung dalam forum Temilnas, ada juga yang disajikan dalam dokumen prosiding Temilnas, karena keterbatasan waktu untuk disajikan secara langsung.

Prosiding merupakan dokumen tertulis yang menyajikan pemikiran-pemikiran para ahli dari berbagai Program Studi Administrasi/Manajemen Pendidikan yang mengirimkan artikelnya kepada Panitia Pelaksana Temilnas APMAPI tahun 2014 di Universitas Negeri Gorontalo. Prosiding ini diterbitkan oleh Panitia, karena tidak semua artikel yang dikirim para penyaji dapat disajikan secara langsung pada forum Temilnas, dan tidak semua pengirim artikel dapat hadir secara fisik dalam forum Temilnas APMAPI 2014. Melalui prosiding ini, diharapkan para dosen dan pengamat perkembangan bidang kajian administrasi/manajemen pendidikan di Indonesia dapat memanfaatkan pemikiran-pemikiran yang dimuat dalam prosiding ini untuk berbagai kepentingan peningkatan kualitas pembelajaran ataupun yang lainnya sesuai dengan posisi masing-masing pembaca.

Kepada para pengirim artikel dan penyaji, kami atas nama Panitia Pelaksana Temilnas dan Pengurus APMAPI menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga atas partisipasinya dalam mensukseskan Temilnas APMAPI tahun 2014. Kami juga mohon maaf atas segala kekurangan dalam penyajian prosiding ini. Semoga prosiding ini bermanfaat bagi semua yang terkait dengan pengembangan bidang kajian administrasi/ manajemen pendidikan di Indonesia.

Gorontalo, 28 November 2014
Ketua Umum Pengurus APMAPI,

dto

Prof. UDIN SYAEFUDIN SAUD, Ph.D
NIP. 19530612 198103 1003

SAMBUTAN
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

...secara gamblang dan berani UNG telah menawarkan diri sebagai "*alam besar*", yang siap membangunkan mentalitas baru yang massif".
(Syamsu Qamar Badu, 2010)

Asosiasi Program Studi Manajemen/ Administrasi Pendidikan (APMAPI) sebagai cendradimuka ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya, di tengah gemuruh pembangunan lokal dan nasional yang sedang berlangsung saat ini, khususnya bidang manajemen/administrasi pendidikan. Untuk itulah, APMAPI merupakan bagian dari semangat Tridharma Perguruan Tinggi, bertanggung jawab mengemban "*amanah sosial, ilmiah, profesional dan moral*", hadir di tengah para ilmuwan dan praktisi manajemen/administrasi pendidikan di Indonesia. APMAPI dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu penelitian dan pengembangan manajemen pendidikan nasional pada perguruan tinggi dan praksis pengelolaan lembaga kependidikan baik secara mikro dan makro di tingkat lokal, nasional dan internasional.

Musyawarah kerja nasional dan Temu Ilmiah APMAPI di Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Negeri Gorontalo pada tahun ini dapat menjadi sumbangsih kami dalam memajukan dunia pendidikan nasional. APMAPI hadir ini di tengah resonansi kritik dan harapan masyarakat terhadap perguruan tinggi. Selaras dengan misi APMAPI untuk memperkuat program studi Manajemen/Administrasi Pendidikan, Manajemen Pendidikan Islam, Manajemen Pendidikan Tinggi di seluruh Indonesia agar proaktif dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, demikian juga saya sebagai pimpinan, sejak awal kepemimpinan, saya berupaya untuk mengembangkan budaya akademik (*academic culture*), iklim akademik (*atmosfer academic*) di kalangan sivitas akademika UNG agar menjadi bagian yang melekat dalam tradisi intelektualitas di tengah masyarakat Gorontalo dan Indonesia umumnya..

APMAPI hadir untuk memperkuat jaringan Prodi Manajemen/ Administrasi Pendidikan, Manajemen Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Tinggi dalam rangka memperbaiki mutu tata kelola, dosen, pembelajaran, kualitas lulusan di tengah sorotan masyarakat luas terhadap mutu pendidikan nasional di tengah persainagan global. APMAPI berupaya hadir memperkuat posisi program studi yang berafiliasi dengan APMAPI agar dapat menumbuhkan gairah meneliti dan menulis yang merupakan tradisi mencipta untuk meningkatkan dedikasi ilmiah para akademisi bidangnya masing-masing.

Bagi yang menekuni bidang kependidikan APMAPI hadir di tengah masyarakat manajemen pendidikan dan sekitarnya, lebih setengah abad yang lalu. Fakultas Ilmu Pendidikan telah hadir untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan bagi dunia pendidikan di Gorontalo dan sekitarnya. APMAPI harus hadir sebagai "*dapur besar*" pengembangan program studi manajemen/administrasi pendidikan. Hal ini tentu terwujud, manakala para sivitas APMAPI mengembangkan amanah sosial, ilmiah dan moral untuk memajukan dunia pendidikan dengan

bersikap proaktif atas penelitian dan eksperimen pendidikan yang lebih bermutu bagi masyarakat luas.

Pada dekade berikutnya APMAPI menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan pengembangan mutu pendidikan. Bahkan di tengah kritik dan tantangan mutu pendidikan saat ini peran strategis lembaga ini untuk terus proaktif dalam peningkatan mutu guru pendidikan anak usia dini, sekolah dasar dan menengah, guru bimbingan dan konseling, tata usaha sekolah, pengawas, ke-sekolah dan tenaga kependidikan lainnya. APMAPI terus memosisikan diri sebagai lokomotif perbaikan dan pembaharuan kependidikan secara utuh agar pendidikan konsisten untuk melahirkan SDM yang cerdas dan berkarakter untuk menyongsong Indonesia Emas 2045.

Kehadiran buku panduan dan Proceeding APMAPI 2014 ini menunjukkan bahwa semangat gairah para ahli manajemen pendidikan untuk meneliti dan menulis terus meningkat, sehingga terbangun suasana check and balance dunia praktis dan akademis dalam mengembangkan ilmu dan praktik manajemen pendidikan di Indonesia. Ini membuktikan bahwa para dosen sanggup untuk mencipta karya-karya ilmiah untuk diwariskan pada para insane pendidikan dan generasi berikutnya. Buku ini sebagai upaya untuk menyelenggarakan gagasan dan ide inovatif dalam pengembangan ilmu kependidikan dan praktik kependidikan. Buku panduan dan prosiding ini untuk mengasimilasi intelektualitas antara praktisi dan pemerhati pendidikan.

GORONTALO, 28 November 2014
Rektor UNG

dto

Dr. H. Syamsu Qamar Badu, M.Pd.
NIP. 196006031986031003

DEKAN F

Assalamuala

Salam sejaht

Musyawar

Pendidikan Indone

pendiskusikan be

anggota saling bu

disamping itu jug

merupakan wadah

ilmu manajemen/

Tentunya

dalam melihat ber

diri program ungu

kontribusi kepad

pengelolaan penc

Terakhir

Pendidikan ini jar

kebiasaan, terut

Demikia

dan penghargaan

peserta kami m

APMAPI dan Te

keputusan dan r

Wassalamualai

SAMBUTAN
DEKAN FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Salam sejahtera untuk kita semua.

Musyawahar Kerja Nasional (Muskernas) III Asosiasi Prodi Manajemen/ Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI) merupakan forum musyawarah tahunan untuk membahas dan mendiskusikan berbagai hal (*common problems*) yang dipandang penting agar masing-masing anggota saling belajar dan membagi pengalamannya untuk meningkatkan mutu organisasi. Disamping itu juga diselenggarakan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2014 yang merupakan wadah keilmuan dan media diskusi kolegal yang diselenggarakan para penggiat disiplin ilmu manajemen/ administrasi pendidikan di Indonesia.

Tentunya maksud dan tujuan dari Muskernas III dan Temilnas MP 2014 ini sangat strategis dalam melihat berbagai persoalan pendidikan nasional dan isu-isu kontemporer yang menjadi bagian dari program unggulan pemerintah. Untuk itu, saya berharap kiranya kegiatan ini dapat memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara yang kita cintai ini, utamanya kontribusi dalam bidang pengelolaan pendidikan.

Terakhir harapan saya kiranya musyawarah kerja nasional dan temu ilmiah Manajemen Pendidikan ini jangan hanya berahir pada musyawarah ini saja, namun dapat diterapkan dalam tugas keseharian, terutamanya dalam memimpin lembaga pendidikan.

Demikian kata sambutan ini disampaikan dan kepada segenap panitia disampaikan apresiasi dan penghargaan yang tinggi telah bisa menyelenggarakan kegiatan ini dengan baik. Sekaligus kepada peserta kami menyampaikan ucapan selamat datang di Gorontalo, selama mengikuti Muskernas III APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan tahun 2014. Semoga menghasilkan keputusan dan rekomendasi yang berharga bagi kemajuan dunia pendidikan kita.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Gorontalo, 28 November 2014
Dekan FIP UNG

dto .

Dr. Wenny Hulukati, M.Pd
NIP. 195709181985032001

**SAMBUTAN PANITIA PELAKSANA
MUKERNAS III APMAPI DAN TEMILNAS MP 2014**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin dan Rahmat-Nyalah kita dapat melaksanakan Musyawarah Kerja Nasional III APMAPI dan Temu Ilmiah Nasional Manajemen Pendidikan 2014 yang berlangsung pada tanggal 28 – 30 November 2014 di Gorontalo, yang tahun ini dipercayakan kepada Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNG bekerjasama dengan Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana sebagai tuan rumah.

Muskernas III APMAPI dan Temilnas MP 2014 ini merupakan pertemuan yang istimewa mengingat tahun ini pula kurikulum 2013 kembali dipertanyakan oleh Menteri Kebudayaan dan Pendidikan Dasar dan Menengah setelah dilaksanakan beberapa waktu sebelumnya. Sekaligus tahun ini juga terjadi moment penting. Dimana terjadi pergantian kepemimpinan nasional, pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla yang menjadi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia telah memiliki beberapa program unggulan, diantara revolusi mental pegawai negeri sipil, peninjauan ulang kurikulum 2013. Kondisi bangsa Indonesia saat ini menjadi tema sentral kegiatan Muskernas III APMAPI dan Temilnas MP 2014 dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia Indonesia.

Muskernas III APMAPI dan Temilnas MP 2014 berupaya dilaksanakan dengan baik, untuk itu diperlukan penerbitan buku panduan kegiatan, dan prosiding. Buku Panduan berisikan rencana dan skenario kegiatan sedangkan Prosiding berisikan artikel ilmiah hasil penelitian, pengabdian pada masyarakat serta pemikiran ilmiah lainnya.

Terakhir panitia menyadari bahwa kegiatan ini tentu tidak sempurna sesuai dengan harapan kita semua, untuk itu, dalam kesempatan ini kami sebagai panitia menyampaikan permohonan maaf. Sekaligus memohon saran dan masukan dari peserta dan pembaca untuk kesuksesan yang lebih bermakna

Wassalam,

Gorontalo, 28 November 2014
Panitia Pelaksana,

dto

Dr. ARWILDAYANTO, M.Pd
NIP 19750915 200812 1 001

DAFTAR ISI

Belajar Mahasiswa (Korelasi Antara Budaya Belajar Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa KIMP FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) <i>Asy'ari dan Muarif Sam</i>	1 – 8
Pendidikan di Era Otonomi Daerah dan Implikasinya Dalam Penyelenggaraan Pendidikan <i>Tune Sumar</i>	9 – 17
Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Profesional Guru di SMK <i>7 Padang Wati Dan Yusuf Bin Boon</i>	18 – 24
Klim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru <i>mad Naim</i>	25 – 34
Indonesia Emas 2045: Peningkatan Kualitas Daya Saing Sumber Daya Manusia Manajemen Lingkungan Pendidikan <i>Sari</i>	35 – 43
Kultur Akademik dan Pengelolaan Konflik dengan Motivasi Berprestasi Mahasiswa <i>Kadim Masaong dan Ramlah Umar</i>	44 – 51
Leadership: An Effective Principal Leadership In The Changing Nature Of School Management <i>Haris</i>	52 – 62
Nilai Kepemimpinan Dalam Budaya Madura <i>Yusuf Sobri</i>	63 – 72
Pendekatan “Lesson Study” Untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Praktik Belajar Pada Mahasiswa Program Studi PGSD FKIP Universitas Jember <i>Sathon Masyhud</i>	73 – 81
Pelayanan Kampus Inklusif Bagi Mahasiswa Disabilitas di UNESA Surabaya <i>Wardlo</i>	82 – 90
Budaya Disiplin Di SMK Negeri 18 Jakarta 1 <i>Musfah dan Mariatul Kiftiah</i>	91 – 99
Perencanaan, Pengembangan dan Pendayagunaan Sumber Daya Melalui Kineja Manajerial Kepala Sekolah <i>Triwiyanto</i>	100 – 107
Berargumen Sebagai Pilar Pokok Revolusi Mental <i>Suteng Sulasmono</i>	108 – 116

Pengaruh Kepribadian dan Persepsi Terhadap Pekerjaan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Karawang <i>Neti Karnati dan Ilham Fahmi</i>	117
Strategi Pengembangan Pendidikan Tinggi Berdaya Saing <i>Dedi Mulyasana</i>	123
Pembiayaan dan Kualitas Pendidikan Indonesia <i>Suryono</i>	131
Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Kinerja Konselor (Guru Pembimbing) di Sekolah <i>Sugiyo</i>	139
Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sekolah Dasar <i>Sugito</i>	146
Penataan Guru Pendidikan Dasar Berbasis Data Pokok Pendidikan <i>Yovitha Yuliejantiningasih dan Nurkolis</i>	153
Pengelolaan Pendidikan Karakter Siswa <i>Novianty Djafri</i>	162
Pengaruh Sarana Penunjang Akademik, Lingkungan Kerja dan Peduli Mutu Terhadap Kinerja Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo <i>Yanty K. Manoppo</i>	170
Konstruksi Manajemen Personalia Pendidikan di Sekolah Bermutu <i>Bajang Asrin dan Arwildayanto</i>	180
Evaluasi Implementasi Kebijakan Wajib Baca Tulis Alqur'an Bagi Siswa Smp Negeri Di Kota Gorontalo <i>Arten H. Mobonggi</i>	189
Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Faktor Determinan dalam Mencapai Mutu Pendidikan di Indonesia <i>Bambang Budi Wiyono</i>	201
Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kabupaten Bone Bolango <i>Lili H. Djau</i>	211
Pembangunan Karakter Anti Korupsi di Perguruan Tinggi <i>Sanusi Uwes</i>	222
Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Keterampilan Berkomunikasi Guru <i>Arifin Sukung</i>	228
Membangun Budaya Religius di Sekolah <i>Wiwik Diah Aryani dan H.E. Mulyasa</i>	236
Implementasi Perkuliahan Supervisi Pendidikan Sebagai Matakuliah Berbasis Pengabdian Dalam Menyongsong Akreditasi Sekolah <i>Sulasminten</i>	244

117	Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Layanan, Kepuasan Pengguna Citra Lembaga Pendidikan Islam di Provinsi Gorontalo <i>Abdurrahman Mala</i>	249 – 254
123	Terapan Manajemen Strategik Pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Syiah Kuala <i>Har Zahri Harun</i>	255 – 262
131	Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Gorontalo <i>Harsono Dj. Yunus</i>	263 – 270
139	Pengaruh Motivasi Berprestasi, Komitmen, Keinovatifan Terhadap Kinerja Guru Penelitian Komunitas Pada SMA Se-Kota Gorontalo <i>Helinda Pateda</i>	271 – 279
146	Perencanaan Dalam Manajemen Pendidikan Sekolah <i>Hasbi Cudai Nur</i>	280 – 284
153	Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kabila Kabupaten Gorontalo <i>Hasan Abdul Razak</i>	285 – 290
170	Resiliensi Mental Pemimpin Pendidikan Melalui Peningkatan Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kependidikan <i>Herwanto</i>	291 – 303
180	Pengelolaan Pemberdayaan Bagi Wanita Nelayan Melalui Pendidikan Keterampilan Regional Kreatif di Kota Gorontalo <i>Hasbi Rahmat</i>	304 – 311
189	Pengembangan Model Evaluasi Diri Sekolah Secara Online <i>Wahyu Sri Ambar Arum</i>	312 – 322
201	Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan di SMA Negeri 3 Kota Gorontalo <i>Hasan Rahman</i>	323 – 330
211	Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Profesionalisme Guru <i>Hasan Ngu</i>	331 – 339
222	Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SMP Negeri 08 Kota Bengkulu <i>Hasan Sana</i>	340 – 349
228	Implementasi Program Paket C di Kabupaten Gorontalo <i>Hasan Tahman</i>	350 – 357
236	Analisis Kebijakan dan Program Manajemen Berbasis Sekolah Studi di Direktorat Pendidikan SMP Kemdikbud dan Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan, Banten. <i>Haswanto</i>	358 – 366
244	Analisis Kebutuhan Lapangan dan Pemenuhan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Pada Kurikulum Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Mataram <i>Hasman Wilan, Wildan, A Wahab Jufri, Nyoman Sridana</i>	367 – 373

Pembinaan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Gunung Talang Solok <i>Syahril</i>	374
Pengembangan Perangkat Pembelajaran Pada Mata Kuliah Pembelajaran Sains SD Melalui Pendekatan PAKEM Berintegrasi Pendidikan Karakter di Jurusan PGSD Universitas Negeri Gorontalo <i>Gamar Abdullah</i>	380
Keinovatifan Pengawas Membina Kreativitas Guru dalam Memanfaatkan Lingkungan Sebagai Sumber Belajar di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Gorontalo <i>Fadiah</i>	387
Faktor Penawaran dan Permintaan Serta Implikasinya Terhadap Adanya Pekerja Anak (Studi Tentang Perilaku Pekerja Anak di Pasar Sentral Kota Gorontalo) <i>Meyke Alie</i>	395
Persepsi Mahasiswa Terhadap Fasilitas dan Pelayanan Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo <i>Muhammad Polinggapo</i>	405
Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Tenaga Penunjang Akademik Pada BAAKPSI Universitas Negeri Gorontalo <i>Meity Mononimbar</i>	414
Penjajagan Pengukuran Wellbeing Guru di Lingkungan Pendidikan Dasar <i>Laurens Kaluge dan Setiasih</i>	421
Pengelolaan Program Pendidikan Untuk Rakyat (PRODIRA) Pada Pendidikan Menengah di Kab. Gorontalo <i>Irmawati Duko Ishak</i>	430
Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gunung Talang Solok <i>Nelfia Adi dan Sulastri</i>	438
Manajemen Pendanaan Pendidikan Dalam Wajib Belajar 9 Tahun (Studi Kasus Pada SD di Salatiga, Ungaran, Semarang, Demak, Kendal dan Purwodadi) <i>Bambang Ismanto</i>	448
Performansi Kepala Sekolah Dalam Membina Karakter Guru dan Peserta Didik <i>Sitti Roskina Mas</i>	456
Epistemologi Manajemen Pendidikan Islam <i>Irawan</i>	464
Analisis Kinerja Sekolah Berdasarkan Implementasi <i>Total Quality Management</i> dan <i>Learning Organization</i> di SMK Eks Rsbi Se Jawa Tengah <i>Welius Purbonuswanto</i>	473
Penerapan Standar Proses Pembelajaran di Sekolah <i>Astin Lukum</i>	483

.....	374	491 – 499
SD Melalui	500 – 508
sitas	380	509 – 516
.....	517 – 528
.....	387	529 – 540
Anak	541 – 548
.....	395
Negeri
.....	405
AKPSI
.....	414
.....	421
engah
.....	430
camatan
.....	438
da SD di
.....	448
.....	456
.....	464
n
.....	473
.....	483

KEBIJAKAN PENDIDIKAN DI ERA OTONOMI DAERAH DAN IMPLIKASINYA DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN

WARNI TUNE SUMAR

Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo

warnisumar@yahoo.com

ABSTRAK

education decentralization policy, the transfer of authority from the central government to local governments is to facilitate the process and the local government autonomy in the educational unit that has the ability to manage and organize quality education and fair. This is largely determined by the strength of an autonomous region, the high budget each obtained from various sources, such as local tax, equalization funds, third-party contributions, and other revenue sources. This implies the application of Law No. 22 of 1999 and Act No. 25 of 1999. The paradigm shift among others, relating to the planning of autonomous regional development programs, including the education sector. Development of educational programs are now more reliant on the principle of democracy, participation, and utilization of potential available resources area. For the successful implementation of decentralization there are at least four things that are prepared namely: (1) legislation governing the decentralization of education both regions, provinces, to the level of institutional, (2) development of local capabilities, (3) the establishment of the planning unit responsible for preparing educational planning, (4) the social form of the local community readiness to accept and help create a climate conducive to the implementation of the decentralization of education.

Kata Kunci: Kebijakan, otonomi daerah, penyelenggaraan pendidikan

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan besar yang dihadapi Bangsa Indonesia dalam otonomi daerah adalah membenahi segala kemelut akibat derasnya arus globalisasi. Padahal persoalan akibat hura-hara dapat menggulingkan tirani pemerintahan pun belum tuntas, harus pula berkemas dengan segala kemelut derasnya arus globalisasi. Globalisasi yang sering dianggap sebagai pembawa masalah bagi kehidupan bangsa, jika dimanfaatkan dapat senantiasa memberikan manfaat bagi kehidupan.

Dalam era otonomi sebenarnya terbuka peluang besar untuk membangun dunia pendidikan di daerah menjadi lebih berkualitas. Hal ini terjadi karena Bupati/Walikota memiliki kewenangan yang penuh dalam menentukan kualitas pendidikan sesuai dengan konteks daerahnya. Jadi dalam era otonomi daerah kualitas pendidikan untuk yang akan datang lebih banyak tergantung pada komitmen daerahnya untuk merumuskan visi dan misi daerahnya masing-masing. Jika daerah cukup visioner, pengembangan sector pendidikan dapat memiliki peluang besar untuk dapat memenuhi standar kualitas sesuai dengan harapan para stakeholder. Manakalah pemerintah daerah memiliki political will yang kuat dan kemudian disertai dengan kebijakan dan sistem perencanaan yang mengedepankan arti penting pendidikan sebagai human investment di daerah, dapat dipastikan pendidikan di daerah itu dapat memiliki praksis yang baik dan kualitas pendidikan akan dapat ditegakan. Namun sebaliknya manakala pemerintahan daerah memandang pendidikan tidak penting sehingga visi dan misi pendidikan di daerah itu tidak dirumuskan secara jelas dalam system perencanaan yang baik, maka kemungkinan besar tidak dapat diderivasikan menjadi praksis pendidikan yang solid, jika hal ini terjadi praksis pendidikan tidak dapat dilaksanakan secara professional. Akhirnya setiap berbicara visi dan misi pada satuan pendidikan berubah menjadi sesuatu yang dipandang rendah. Kondisi seperti ini akan mendorong para praktisi pendidikan di daerah kehilangan

arah dalam menjalankan fungsinya secara professional. Oleh Karena itu di era otonomi pendidikan dewasa ini merupakan saat yang menentukan membangun budaya tatakelola

Dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah ditegaskan bahwa sistem pendidikan nasional yang bersifat sentralistis selama ini kurang mendorong terjadinya demokratisasi dan desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Sebab sistem pendidikan yang sentralistis diakui kurang bias mengakomodasi keberagaman daerah, keberagaman sekolah, serta keberagaman peserta didik, bahkan cenderung mematikan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Menguatnya aspirasi bagi otonomisasi dan desentralisasi pendidikan tidak terlepas dari kenyataan adanya kelemahan konseptual dan penyelenggaraan pendidikan nasional, yaitu: (1) kebijakan pendidikan nasional sangat sentralistik dan serba seragam yang gilirannya mengabaikan keseragaman sesuai dengan realita kondisi, ekonomi, budaya masyarakat Indonesia di berbagai daerah, (2) kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional lebih berorientasi pada pencapaian target tertentu, seperti target kurikulum yang pada gilirannya mengabaikan proses pembelajaran yang efektif dan mampu menjangkau seluruh ranah pada potensi peserta didik.

Dengan kehadiran UU Nomor 32 Tahun 2004 (dimulai dengan UU Nomor 29 Tahun 1999) tentang pemerintahan daerah, dimana sejumlah kewenangan telah diserahkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, memungkinkan daerah itu untuk melakukan kreasi inovasi, dan improvisasi dalam upaya pembangunan daerahnya, termasuk dalam upaya pembangunan daerahnya, termasuk dalam bidang pendidikan. Pemberlakuan otonomi daerah tersebut membawa implikasi terhadap perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan yang salah satunya adalah berkurangnya peran pemerintah pusat dalam pengelolaan pendidikan.

Disadari bahwa pemberian porsi yang lebih besar kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan dibidang pendidikan membawa sejumlah implikasi seperti bidang administrasi, kelembagaan, keuangan, perencanaan dan sebagainya. Oleh karena itu kesiapan daerah untuk dapat menjalankan peran yang lebih besar menjadi sentral dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan. Meskipun desentralisasi pendidikan merupakan sebuah keharusan, namun dalam realitasnya pelaksanaan desentralisasi pendidikan terkesan satu tindakan yang tergesa-gesa dan tidak siap. Hal ini dapat terlihat diberbagai persoalan yakni sumber daya manusia (SDM) daerah, sarana dan prasarana yang kurang memadai, manajemen pendidikan yang belum optimal dan lain sebagainya.

Diantara persoalan yang dihadapi pendidikan di daerah sekarang adalah menyangkut mutu lulusan yang masih rendah, kekurangan guru dan kualitasnya yang tidak sesuai, ketidak merataan penyelenggaraan pendidikan, masalah relevansi, kurikulum dan hal-hal lain sebagainya, ini merupakan suatu pekerjaan rumah yang cukup berat bagi pemerintah daerah dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah. Pemahaman dan komitmen yang kuat dari pemerintah daerah tentang pendidikan sangat diperlukan dalam upaya menjawab permasalahan tersebut. Adapun kebijakan nasional yang menjadi prioritas pemerintah harus pula mendapat perhatian dari sekolah. Dengan demikian sekolah dituntut memiliki akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun pemerintah, karena keduanya merupakan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

PEMBAHASAN

1. Konsep Era Otonomi Daerah

Perkataan otonomi atau *autonomy* berasal dari bahasa Yunani *autos* yang berarti sendiri, dan *nomos* yang berarti hukum atau aturan (Abdurrahman 1987:9). Menurut (Danuredjo 1977) mengemukakan otonomi adalah perundangan sendiri, sedangkan (Koesoemahatmadja 1979:9) mengemukakan otonomi adalah mengatur atau memerintah sendiri. Wajong (1979:16) mengemukakan otonomi daerah adalah kebebasan untuk memelihara dan memajukan kepentingan khusus daerah, dengan keuangan sendiri, menentukan hukum sendiri dan pemerintahan sendiri.

Menurut UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat (5) dikemukakan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah

otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan otonomi daerah adalah kemandirian daerah, dimana daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri tanpa mengupayakan campur tangan dari pemerintah pusat dan pemerintah atasannya. Dengan adanya otonomi daerah tersebut bebas untuk mengapresiasi kemampuan potensi yang dimiliki, mempunyai kebebasan berpikir dan bertindak dalam mengambil keputusan sehingga mampu berkarya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Otonomi daerah merupakan reformasi politik yang menjanjikan banyak perubahan, setelah memasuki rentang waktu dasawarsa pertama, otonomi daerah telah melahirkan banyak harapan. Tetapi juga banyak tantangan yang muncul kepermukaan seperti persoalan sumber daya tenaga kependidikan, pembiayaan pendidikan, standarisasi kurikulum, bahkan yang utama masalah peraturan dan perundang-undangan pendidikan. Desentralisasi pendidikan menjadi salah satu pilihan pemerintah Indonesia setelah era reformasi. Faktanya menurut penilaian para pakar menunjukkan pendidikan nasional masih kurang berhasil dari berbagai factor masukan proses dan keluaran.

2. Kebijakan Pendidikan dalam Era Otonomi Daerah

Pemberlakuan UU Otonomi daerah yang dimulai dengan diterapkannya UU Nomor 22 tahun 1999 dan kemudian disempurnakan dengan UU Nomor 23 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dengan diserahkannya sejumlah kewenangan yang semula menjadi urusan pemerintahan pusat kepada pemerintahan daerah, mengakibatkan terjadinya perubahan dalam berbagai aspek pembangunan di Indonesia termasuk juga dalam aspek pendidikan.

Pelaksanaan sistem pendidikan juga memerlukan kebijakan untuk perubahan atau peningkatan mutu. Diperlukan kebijakan yang langsung bersentuhan dengan keperluan peningkatan mutu sekolah karena di dalamnya berkenaan dengan proses pembudayaan, yang begitu eksistensi sekolah sangat strategis dalam kerangka kelangusngan hidup kebudayaan manusia. Sekolah menjadi pranata social yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan untuk menjadi pelaku dalam proses pembangunan bangsa. Untuk itu peranan pendidikan harus ditingkatkan sejalan dengan semakin besarnya tantangan yang dihadapi oleh setiap sekolah dalam era globalisasi abad ke -21. bahkan dalam era otonomi saat ini seperti: tantangan dalam bidang manajemen berbasis sekolah (MBS), kurikulum berbasis kompetensi, pendidikan berbasis kompetensi, sertifikasi guru untuk memperdayakan tenaga kependidikan, dan teknologi pembelajaran yang up to date memerlukan kebijakan pendidikan yang akurat dalam era desentralisasi saat ini, dan kebijakan pendidikan yang harus berkelanjutan.

Dengan demikian melihat plus minusnya bagaimanapun desentralisasi pendidikan merupakan suatu keharusan. Disamping tentunya sejumlah peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan menuntut untuk dilaksanakan. Dengan sejumlah kewenangan yang begitu besar tersebut membawah perubahan struktur dalam pengelolaan pendidikan dan berlaku juga dalam penentuan stakeholder didalamnya, jika dulu masa sebelum diberlakukan otonomi daerah stakeholder pendidikan sepenuhnya berada ditangan aparat pusat, maka di era otonomi pendidikan sekarang ini peranan sebagai stakeholder akan tersebar kepada berbagai pihak yang berkepentingan.

Selain dengan arah kebijakan otonomi dan desentralisasi yang ditempuh oleh pemerintah, tanggung jawab pemerintah daerah akan meningkat dan semakin luas, terutama dalam manajemen pendidikan. Pemerintahan daerah diharapkan untuk semakin meningkatkan kemampuannya dalam berbagai tahap pembangunan pendidikan, sejak tahap perumusan kebijakan daerah, perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan monitoring di daerah masing-masin yang sejalan dengan kebijakan pembangunan nasional yang digariskan pemerintah.

Dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan menurut Supriadi (2003:71) implementasi sistem desentralisasi pengelolaan pendidikan menjadi empat

kemungkinan yaitu: (1) suatu Negara menganut system pengelolaan pendidikan sentralistik tanpa disertai dengan manajemen berbasis sekolah, (2) suatu Negara menganut system pengelolaan pendidikan desentralistik (ketingkat propinsi atau kabupaten kota) tetapi tidak diikuti dengan manajemen berbasis sekolah, (3) suatu Negara menganut system pengelolaan pendidikan sentralistik, tetapi pada saat yang sama mengembangkan manajemen berbasis sekolah, (4) suatu Negara menganut system pengelolaan pendidikan desentralistik dan sekaligus melaksanakan manajemen berbasis sekolah.

Umiarso (2010:27) mengemukakan otonomi atau desentralisasi pendidikan mempunyai dua arti: pertama menata kembali system pendidikan nasional yang sentralistik menuju suatu system yang memberikan kesempatan luas kepada inisiatif masyarakat setempat, kedua otonomi pendidikan bukan berarti melepaskan segala ikatan untuk membangun Negara Kesatuan Repeblik Indonesia, melainkan untuk memperkuat dasar-dasar pendidikan pada tingkat grass root guna membentuk suatu masyarakat Indonesia yang bersatu berdasarkan kebinekaan masyarakat. Jadi makna otonomi pendidikan ialah pendidikan dikembalikan kepada stakeholder (masyarakat)

Konsep penyelenggaraan pendidikan yang bersifat desentralisasi dikenal dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) (*school based management*) yang merupakan perubahan pradigma pengelolaan pendidikan yang awalnya bersifat sentralistik menuju desentralistik. Artinya pengelolaan pendidikan yang semula berpusat pada pemerintah pusat mulai dari yang bersifat mikro maupun makro beralih kepengelolaan pendidikan pada pola manajemen sekolah di mana sekolah tersebut yang mengelolanya.

3. Desentralisasi Pendidikan

Desentralisasi pendidikan adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari. Tentu saja desentralisasi pendidikan bukan berkonotasi negatif yaitu untuk mengurangi wewenang atau intervensi pusat melainkan lebih berwawasan keunggulan. Kebijakan umum yang ditetapkan oleh pusat sering tidak efektif karena kurang mempertimbangkan keagamaan dan kekhasan daerah, disamping itu membawa ketergantungan sistem pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan (local), menghambat kreativitas, dan menciptakan budaya menunggu petunjuk dari atas pusat.

Dengan demikian desentralisasi pendidikan bertujuan untuk memberdayakan peranan unit bawah atau masyarakat dalam menangani persoalan pendidikan di lapangan. Desentralisasi pendidikan yang memfokuskan pada pemberian kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah dilakukan dengan motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Desentralisasi pendidikan meliputi suatu proses pemberian kewenangan yang lebih luas di bidang kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke pemerintah lokal dan pada saat kewenangan yang lebih besar juga diberikan pada tingkat sekolah.

Desentralisasi pendidikan adalah meningkatkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, meningkatkan pendayagunaan potensi daerah serta terciptanya infrastruktur kelembagaan yang menunjang terselenggara system pendidikan yang relevan dengan tuntutan zaman dan perkembangan ilmu dan teknologi. Dalam penerapan desentralisasi pendidikan, unsur partisipasi masyarakat merupakan hal yang sangat penting. Sebab salah satu keberhasilan desentralisasi pendidikan yang terwujud pada manajemen berbasis sekolah (MBS) adalah kemampuan sekolah mengajak masyarakat berpartisipasi dalam mendukung terselenggaranya pendidikan. Pihak masyarakat yang dilibatkan dalam penyelenggaraan pendidikan antara lain: orang tua siswa, anggota komite sekolah, masyarakat, tokoh agama serta LSM.

Menurut Hasbullah (2006:14) mengemukakan desentralisasi pendidikan merupakan sebuah system manajemen untuk mewujudkan pembangunan pendidikan yang menekankan pada kebinekaan. Santoso.s. Hamijoyo (1993:3) ada beberapa hal yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan yaitu: (1) pola dan pelaksanaan manajemen harus demokratis, (2) pemerdayaan masyarakat harus tujuan

... (3) peran serta masyarakat bukan pada stakeholder tetapi menjadi sebagian ...
... (2) suatu Negara ...
... (3) suatu Negara ...
... saat yang sam ...
... anganust syste ...
... ajemen berbas ...

4. Kebijakan Pendidikan di Era Otonomi Daerah dan Implikasinya dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Lahirnya kebijakan pemerintah dengan kehadiran UU Nomor 22 Tahun 1999, UU Nomor 25 Tahun 1999 dan ditindaklanjuti dengan PP Nomor 25 tahun 2000 serta ...
... erapa PP yang lain sebagai petunjuk teknisnya telah membawahkan dampak yang cukup ...
... ar dalam berbagai aspek pemerintahan dan iklim demokratisasi di Indonesia.

Menurut Mulyasa (2004:23) implikasi desentralisasi manajemen pendidikan adalah ...
... kewenangan pendidikan adalah kewenangan yang lebih besar diberikan kepada ...
... kabupaten/kota untuk mengelola pendidikan sesuai dengan potensi dan kebutuhan ...
... daerahnya, perubahan kelembagaan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan ...
... efisiensi serta efektivitas dalam perencanaan dan pelaksanaan pada unit-unit kerja di ...
... daerah, kepegawaian yang menyangkut perubahan dan pemerdayaan sumber daya ...
... manusia yang menekankan pada profesionalisme, serta perubahan-perubahan anggaran ...
... pendidikan.

Dalam persepektif dampaknya, Abdul Halim (2001:15) mengemukakan bahwa ...
... implikasi keberhasilan otonomi daerah adalah adanya peningkatan pelayanan dan ...
... kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, kehidupan demokrasi yang semakin maju, ...
... keadilan, pemerataan serta hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta ...
... antar daerah. Keadaan tersebut hanya dapat tercapai apabila lembaga sector public dan ...
... swasta dengan memperhatikan konsep kinerja program pembangunan yang dilaksanakan.

Kebijakan otonomi daerah, bagaimanapun dapat membawahkan implikasi yang sangat ...
... besar dalam berbagai tatanan pemerintahan baik pusat maupun daerah tak terkecuali ...
... hal ini dibidang pendidikan. Mardiasmo (2002:83). Pendidikan merupakan salah ...
... satu kewenangan yang diserahkan pusat ke daerah. Namun dalam penyelenggaraannya ...
... ternyata banyak mengalami persoalan, meskipun hal ini bukan merupakan alasan orang ...
... untuk menyalahkan kebijakan otonomi daerah sebab pada dasarnya lebih banyak ...
... terungkap pada kesiapan daerah itu sendiri, terutama menyangkut sumber daya manusia ...
... daerah dan pemahaman orang terhadap otonomi daerah itu sendiri.

Implikasi otonomi daerah bagi desentralisasi pendidikan sangat tergantung pada ...
... pembagian kewenangan di bidang pendidikan yang ditangani oleh pemerintah pusat, ...
... pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Jika mengacu pada Undang-undang ...
... No 22 tahun 1999 maka kewenangan di sektor pendidikan yang terkait dengan ...
... perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan sektoral dan nasional secara ...
... nasional, kebijakan pembinaan dan pemerdayaan sumber daya manusia, serta kebijakan ...
... desentralisasi nasional akan ditangani oleh pusat, sedangkan yang lainnya akan ditangani ...
... oleh daerah.

Masih belum jelas benar interpretasi pelaksanaan desentralisasi dibidang ...
... pendidikan dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 2 tahun 1999. salah satunya ...
... tentang status kepegawaian, guru, yakni tetap sebagai PNS nasional atau PNS daerah akan ...
... sangat berpengaruh pada alokasi anggaran, yaitu pembiayaan melalui APBN atau APBD. ...
... masalah lain dari status guru adalah fleksibilitas daerah dan sekolah dalam proses ...
... rekrutmen, pengangkatan, penempatan, mutasi, pemberhentian serta evaluasi atas kinerja ...
... guru.

Dari aspek kurikulum, perlu kejelasan tentang kebijakan perumusan kurikulum, ...
... apakah hanya kurikulum inti yang akan ditetapkan oleh pemerintah pusat, sementara ...
... kurikulum lokal yang dalam persentase cukup signifikan diserahkan kepada masing-masing ...
... daerah atau bahkan langsung masing-masing ke sekolah. Saat ini kurikulum sepenuhnya ...
... ditentukan oleh pusat misalnya (kurikulum 2004) dan daerah hanya dapat merancang ...
... kurikulum.

bagian kurikulum yang berupa muatan local. Misalnya daerah Gorontalo muatan lokal kurikulum ditetapkan pada mata pelajaran bahasa ibu yakni bahasa Gorontalo.

Pertanyaannya apakah arah desentralisasi pendidikan adalah sampai seberapa jauh sekolah-sekolah dapat diberi kewenangan yang lebih besar menentukan kebijakan-kebijakan tentang organisasi dan proses belajar mengajar, manajemen guru, struktur dan perencanaan di tingkat sekolah serta sumber-sumber pendanaan sekolah. Desentralisasi pendidikan yang efektif tidak hanya melibatkan proses pemberian kewenangan dan pendanaan yang lebih besar dari pusat ke daerah, tetapi juga meliputi pemberian kewenangan yang lebih besar ke sekolah-sekolah, sehingga mereka dapat merencanakan proses belajar mengajar dan pengembangan sekolah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing sekolah.

Oleh sebab itu, dalam rangka menyambut otonomi daerah yang sekaligus di sebut otonomi penyelenggaraan pendidikan, ada sasaran utama program restrukturisasi sistem dan manajemen pendidikan di Indonesia dalam penyelenggaraan pendidikan mencakup hal-hal sebagai berikut::

Pertama, struktur organisasi pendidikan hendaknya terbuka dan dinamis, serta merencanakan desentralisasi dan pemberdayaan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan, *kedua*, sarana pendidikan dan fasilitas pembelajaran dibakukan berdasarkan prinsip edukatif sehingga lembaga pendidikan merupakan tempat menyenangkan belajar berprestasi, berkreasi, berkomunikasi dan berolahraga, serta menjalan perintah agama *ketiga*, tenaga kependidikan terutama tenaga pengajar harus direkrut melalui proses seleksi LPTK, *keempat*, struktur kurikulum pendidikan hendaknya mengacu pada penerapan system pembelajaran tidak terikat pada penyelesaian target secara seragam percaturwulan, *kelima*, proses pembelajaran tuntas diterapkan dengan berbagai modus pendekatan pembelajaran, peserta didik aktif sesuai dengan tingkat kesulitan konsep-konsep dasar yang dipelajari, keenam system penilaian hasil belajar secara berkelanjutan *ketujuh*, dilakukan supervisi dan akreditasi, supervise bertujuan untuk pengendali mutu (quality control) dan akreditasi dilakukan untuk menjamin mutu (quality assurance), *kedelapan*, pendidikan berbasis masyarakat.

Implikasi-implikasi tersebut menjadi suatu kewajiban dan akan berimbas pula pada system pendidikan yang ada sehingga pola system manajemen sekolah nanti juga dapat berubah serta membawah peran baru dalam dunia pendidikan. Khususnya sekolah dalam menata diri kedepan. Oleh sebab itu perlu dibangun system manajemen yang secara internal bias menjadi alternatif pemecahan masalah dalam internalisasi dirinyan dengan demikian sekolah dapat dikelola dengan optimal oleh pesonalia yang professional dan pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang lebih dekat serta tahu tentang kebutuhan dan potensi sekolah.

Untuk melaksanakan desentralisasi pendidikan secara nasional tampaknya mengalami banyak kesulitan, karena sejumlah masalah dan kendala yang perlu diatasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan substansi dalam penyelenggaraan pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Masalah kurikulum

Dalam konteks otonomi daerah kurikulum suatu lembaga pendidikan tidak sekedar daftar mata pelajaran yang dituntut didalam suatu jenis dan jenjang pendidikan. Dalam pengertian yang luas kurikulum adalah berisi kondisi yang telah melahirkan suatu rencana atau program pembelajaran tertentu, juga berkenan dengan proses yang terjadi dalam pembelajaran, fasilitas yang tersedia yang menunjang terjadinya proses, dan akhirnya produk atau hasil proses. Oleh sebab itu masyarakat di Indonesia yang sangat heterogen dengan berbagai macam kseragamannya seperti: budaya, adat, suku, sumber daya alam dan bahkan sumber daya manusia. Masing-masing daerah mempunyai kesiapan dan kemampuan yang berbeda dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan. Permasalahan relevansi pendidikan selama ini diarahkan pada kurangnya kepercayaan pemerintah pada daerah untuk menata system pendidikannya esuai dengan kondisi

o muatan lokal
talo.

mpai seberapa
kan kebijakan-
u, struktur dan
Desentralisasi
wenangan dan
uti pemberiaan
merencanakan
dan kebutuhan

aligus di sebut
urisasi sistem
kan mencakup

dinamis, serta
nyelenggaraan
n berdasarkan
ngkan belajar,
rintah agama,
nelalui proses
engacu pada
cara seragam
rbagai modus
litan konsep-
berkelanjutan,
gendali mutu
y assurance),

erimbas pula
ah nanti juga
asnya sekolah
n yang secara
nyan dengan
fessional dan
g kebutuhan

tampaknya
perlu diatasi.
n pendidikan

idak sekedar
likan. Dalam
irkan suatu
yang terjadi
proses, dan
yang sangat
uku, sumber
mempunyai
pendidikan.
kepercayaan
gan kondisi

efektif didaerahnya. Situasi ini memacu terciptanya pengangguran lulusan akibat tidak relevannya kurikulum dengan kondisi daerah.

b. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM)

Sejak dilaksanakannya otonomi daerah pengelolaan sumber daya manusia didaerah baik dipropinsi, kabupaten/kota memang cukup memprihatinkan. Pimpinan daerah (gubernur, bupati, walikota) yang kekuasaannya sangat besar kadang-kadang menempatkan orang-orangnya secara semena-mena dan jarang memperhatikan aspek profesionalisme, padahal sumber daya manusia merupakan pilar yang paling utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan, ada kekhawatiran dalam bidang kesiapan SDM utamanya belum trepenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya yang ada semakin jauh pelaksananya. Implementasi desentralisasi pendidikan masih menyimpan masalah penempatan SDMnya seperti: pengangkatan pengelolaan pendidikan yang tidak memperhatikan latar belakang dan profesionalisme, kepala dinas pendidikan yang diangkat dari mantan camat, kepala dinas pasar bahkan kepala dinas pemakaman yang memang tidak mengerti masalah pendidikan.

Kadang koordinasi lembaga agak terhambat karena tidak ada hubungan secara langsung antara lembaga yang ada ditingkat kabupaten/kota dengan provinsi. Ketika dinas pendidikan provinsi harus melakukan koordinasi dengan dinas pendidikan kabupaten/kota, tetapi pada waktu bersamaan dikabupaten/kota juga dilaksanakan rapat dinas dengan bupati/walikota, maka kepala dinas pendidikan biasanya lebih memilih mengikuti rapat dengan bupati/walikota yang merupakan atasnya, kutimbang mengikuti rapat koordinasi dengan dinas pendidikan propinsi. Akibatnya hanya utusan yang mewakili kepala dinas kabupaten/kota yang hadir, dalam hal ini terkadang informasi yang disampaikan juga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Fenomena ini sudah lumrah terjadi sejak dilaksanakannya otonomi daerah. Bagaimanapun penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan profesionalnya dan lemahnya tenaga kependidikan yang latar belakang pendidikannya tidak relevan di dunia kerja yang ditekuninya merupakan penghambat dalam pelaksanaan system pendidikan.

c. Masalah Dana dan Sarana Prasarana Pendidikan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional sudah mengamanatkan tentang pentingnya alokasi anggaran dana untuk pembiayaan dan pembangunan pendidikan. Dalam pasal 49 ayat (1) dikemukakan bahwa. Dana pendidikan untuk gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari anggaran pendapatan belanja Negara (APBN) pada sector pendidikan dan minimal 20% dari anggaran pendapatan daerah (APBD).

Sebenarnya amanat yang jelas-jelas memiliki dasar dan payung hukum yang jelas dengan berbagai dalil dan alasan sampai saat ini masih belum bisa dilaksanakan. Masalah anggaran pendidikan sekarang sangat menjadi sorotan dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah sebab meskipun payung hukumnya sudah jelas, tetapi pelaksanaannya khususnya bagi pemerintah daerah masih terlihat ogah-ogahan untuk mengalokasikan pendidikan sebesar itu dengan berbagai alasan, kendatipun mereka meyakini bahwa pendidikan hal yang sangat penting dalam sector penganggaran pendidikan bukan merupakan prioritas yang mesti mendapat perhatian umum.

d. Masalah Bidang Sosial Budaya

Dalam peningkatan mutu dan relevansi pendidikan pada dasarnya sangat diperlukan orientasi local yang bersifat kedaerahan, dalam hal ini perlu memperhatikan masalah bidang social budaya karena adanya munculnya kesukuaan pada daerah tertentu yang ingin menunjukan sebagai daerah khusus. Dalam dunia pendidikan tindakan untuk membedakan kesukuaan cukup membahayakan bagi peserta didik, apabila pengaruhnya terlalu besar dan mereka menginternalisasi nilai-nilai kesukuaan yang eksklusif, hal ini dapat membuat rawan bagi terwujudnya persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia.

e. Masalah Bidang Pembelajaran

Pembelajaran merupakan tugas utama di sekolah yang didalamnya terjadi proses pembelajaran, proses pelatihan, pembimbingan dan penilaian. Guru harus terpacu secara profesional untuk menjalankan tugas tersebut secara integral. Dengan adanya otonomi pendidikan para guru telah diberikan kebebasan untuk mengaktualisasikan bidang pembelajaran tersebut secara optimal sehingga potensi-potensi peserta didik dapat berkembang sebagaimana yang diamanatkan oleh tujuan Sistem Pendidikan Nasional pada umumnya dan tujuan sekolah pada khususnya. Guru harus bersifat proaktif dan kreatif dalam pembelajaran dan tidak hanya menunggu perintah dan petunjuk dari atasan ataupun pemerintah. Guru harus mampu menjemput bola bukan menunggu bola untuk dalam kegiatan proses pengelolaan pendidikan di sekolah dalam upaya mengoptimalkan hasil pembelajaran.

Hak otonomi pendidikan dalam pembelajaran, pembimbingan, pelatihan dan system penilaian yang telah diberikan kepala sekolah dalam kerangka MBS tersebut sayangnya sampai sekarang masih belum bisa berjalan secara optimal. Para guru masih banyak apatis, statis dalam menanggapi pembaharuan atau perubahan pendidikan. Mereka masih banyak terbelenggu pada system pembelajaran konvensional yang lebih menekankan pada pemberian informasi serta mengabaikan pada aspek afektif dan psikomotorik. Oleh sebab itu guru masih sulit dikatakan sebagai agen dan pelaku pembaharuan.

f. Masalah Komite Sekolah dan Dewan pendidikan

Komite sekolah merupakan badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan baik pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah maupun luar sekolah. Sedangkan dewan pendidik dan komite sekolah merupakan badan yang bersifat mandiri. Dalam UU Nomor 25 Tahun 2000 tentang Propenas pada butir 4 disebutkan peningkatan partisipasi keluarga dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Upaya tersebut pemerintah membentuk komite sekolah dan dewan pendidikan, dengan tujuan ikut meningkatkan tanggung jawab dan peran aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Komite sekolah dan dewan pendidikan diatur dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 044/U/2002 tanggal April 2002 dengan tujuan yakni sebagai berikut: (1) mewadahi dan menyalurkan aspirasi dalam penyelenggaraan pendidikan, (2) meningkatkan tanggung jawab dan peran aktif dalam penyelenggaraan pendidikan, (3) menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel dan demokratis dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dilain pihak peran yang dijalankan komite sekolah adalah sebagai pemberi pertimbangan dalam penentuan pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam satuan pendidikan, sebagai pendukung yang berwujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, berperan sebagai pengontrol dalam rangka transparansi dan akuntabel, serta sebagai mediator. Tetapi dengan adanya otonomi pendidikan dalam hal ini komite sekolah dan dewan pendidikan hanya merupakan pelengkap administrasi sekolah kejelasan dari masing-masing peran komite tersebut belum dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat.

Untuk itu dalam menterjemahkan kebijakan pendidikan nasional ke dalam kebijakan sekolah merupakan tugas berat para kepala dinas dan kepala sekolah di era otonomi daerah. Selain itu kebijakan pendidikan yang dikeluarkan dinas pendidikan dan kebudayaan perlu menjadi acuan kepala sekolah yang menginginkan pencapaian keunggulan sekolah. Pengaturan otonomi daerah dalam bidang pendidikan secara tegas dinyatakan dalam PP Nomor 25 tahun 2000 yang mengatur pembagian kewenangan pemerintah pusat dan propinsi. Semua urusan pendidikan diluar kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah propinsi tersebut sepenuhnya menjadi wewenang pemerintah kabupaten/kota. Ini berarti tugas dan beban pemerintah daerah dalam menagani layanan pendidikan amat besar dan berat terutama bagi daerah dan kemampuan diri dan sumber daya pendidikannya kurang.

Dengan demikian otonomi daerah bidang pendidikan bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota, tetapi juga dibebankan pada lembaga pendidikan sekolah, perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan terdepan dan dikontrol oleh stakeholder yakni orang tua, masyarakat, LSM dan sebagainya sebagai pemerhati pendidikan

Dengan berpedoman kepada sejumlah tantangan yang diuraikan diatas tentunya perlu dikaji kembali strategi apa yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pendidikan yang lebih memberikan harapan dimasa datang dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan visi dan misi pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan merespon perkembangan global pada abad ke 21 maka arah kebijakan pendidikan nasional kedepan tetap mengacu pada tiga hal yakni: (1) perluasan dan pemerataan layanan pendidikan yang bermutu, (2) peningkatan mutu pembelajaran dalam lembaga pendidikan, (3) perbaikan kapasitas dan manajemen pendidikan.

Apabila hal-hal tersebut diatas belum mendapat perhatian secara optimal, bisa dipastikan pelaksanaan desentralisasi pendidikan akan menemui berbagai kendala, apalagi sekarang pimpinan daerah kabupaten/kota kekuasaannya begitu besar sehingga banyak orang mengkhawatirkan bahwa pimpinan daerah di era otonomi daerah ini merupakan raja-raja kecil yang segala kebijakan berada ditangannya. Jadi dalam upaya membangun system pendidikan yang bagus di daerah sangat tergantung bagaimana pemahaman pimpinan daerah tersebut.

DISKUSI

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Pelaksanaan desentralisasi pendidikan, pemindahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dapat mendorong terjadinya proses otonomi baik pada pemerintah daerah maupun pada setiap satuan pendidikan agar memiliki kemampuan untuk mengelola dan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dan adil.
- 2. Pelaksanaan system pendidikan sangat memerlukan kebijakan untuk perubahan atau peningkatan mutu dalam penyelenggaraan pendidikan
- 3. Pelaksanaan pendidikan dalam era otonomi daerah dapat memperbaiki implikasi penyelenggaraan pendidikan baik dibidang kurikulum, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, bidang pembelajaran, serta anggaran pendidikan melalui (1) perluasan dan pemerataan layanan pendidikan yang bermutu, (2) peningkatan mutu pembelajaran dalam lembaga pendidikan, (3) perbaikan kapasitas dan manajemen pendidikan.
- 4. Pelaksanaan desentralisasi bidang pendidikan secara bertahap, bijaksana dan partisipatif

DAFTAR PUSTAKA

- Wahono 1977. *Otonomi Indonesia Ditinjau dalam Rangka Kedaulatan*. Jakarta Penerbit Erlangga 1977
- Wahono 2001 *Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah* Yogyakarta Penerbit UPP
- Wahono 1999 *Pola Otonomi Daerah yang Efektif dan Efisien untuk Dimplementasikan dalam Bidang Pendidikan* Malang:FIP UNM
- Wahono 1979. *Pengantar Kearah Sistem Pemerintahan di Daerah Indonesia* Bandung Penerbit: PT AL.Ma'arif
- Wahono 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah* Yogyakarta Penerbit Andi Offset
- Wahono 2004 *Manajemen Berbasis Kompetensi. Konsep, Strategi dan Implementasi* Bandung Rosda Karya
- Wahono 1979. *Asas dan Tujuan Pemerintahan Daerah*. Jakarta Penerbit Djambatan
- UU Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah
- UU Nomor 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan daerah
- UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional



Gorontalo, 28 - 30 November 2014

ISBN 978-979-1340-81-6



9 789791 340816



PERFORMANSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA KARAKTER GURU DAN PESERTA DIDIK

SITTI ROSKINA MAS

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan UNG
strosmas@yahoo.com

ABSTRAK

School performance is indicated by headmaster performance. Therefore, headmaster as a leader has to have a personal competence that have (1) a good attitude and behaviour, (2) have integrity of personal leadership, (3) have a strong willingness to develop themselves as headmaster, (4) have opened attitude to do their task and function, (5) have self-control in solving the problems as headmasters, and (6) have talented leadership in education. In order to implement character values in educators (teachers) and students, headmasters have to apply value of characters education to (1) the all stakeholders in teaching learning process, (2) integrate character education in curriculum, (3) advise teacher characters, (4) ask students to be good characters, (5) make programs for developing students' character, and (6) apply participative leadership.

Keywords: performance, headmaster, teacher and students' character

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuan pendidikan nasional mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai butir-butir tujuan pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar peserta didik hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri peserta didik, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Amanah Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bermaksud agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, namun juga berkepribadian atau berkarakter, sehingga nantinya akan lahir generasi bangsa yang tumbuh berkembang dengan karakter yang bernafas nilai-nilai luhur bangsa serta agama, karena tujuan akhir pendidikan yang sebenarnya adalah melahirkan insan cerdas dan berkarakter.

Banyaknya persoalan yang terjadi di negara Indonesia saat ini antara lain disebabkan oleh semakin menipisnya nilai-nilai karakter. Misalnya, nilai karakter kejujuran sebagai contoh pejabat negara yang tidak jujur menyebabkan perbuatan korupsi, pelajar yang tidak jujur menyebabkan kebiasaan mencontek, serta masih banyak contoh persoalan lainnya yang akarnya berasal dari hilangnya sikap jujur. Mengingat kejujuran merupakan salah satu nilai karakter yang penting dimiliki oleh semua lapisan masyarakat, maka perlu bagi sekolah sebagai system sosial yang penuh dinamika dan keunikan untuk menanamkan sikap ini pada semua warga sekolah terutama kepala sekolah yang akan menjadi teladan bagi guru, staf, dan peserta didik.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, untuk menghantarkan sekolah menjadi

sekolah yang berkualitas dan berkarakter memenuhi apa yang diinginkan oleh seluruh stakeholder dan amanat UUD 1945.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan karakter bagi setiap warga sekolah khususnya guru, hal ini dikarenakan guru adalah ujung tombak penanaman pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai budaya, moral, dan agama kepada peserta didik. Selain itu guru juga berfungsi sebagai motivator, konseling, dan pemimpin dalam kelas.

Berbagai riset yang membuktikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam pengembangan sekolah. Dalam sebuah penelitian yang ditulis James (dalam Kadim, 2010) mengungkapkan bahwa studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa "keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.....". Beberapa di antara kepala sekolah sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para peserta didik, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

Hasil studi tersebut di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu (1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi penggerak kehidupan sekolah, dan (2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada warga sekolah.

Covey (dalam Kadim, 2010) menyatakan keberhasilan sekolah dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan yang sangat penting dan menentukan dalam keberhasilan kepemimpinan adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Covey (dalam Kadim, 2010) bahwa 90% dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter.

Performansi Kepala Sekolah

Performansi dalam bahasa Inggris di artikan sebagai kinerja. Mulyadi (dalam Rival dan Sagala, 2009) mendefinisikan kinerja adalah penentuan secara periodic efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan stalnya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hatis (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu (1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (2) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan (3) kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Helfert (dalam Rival dan Sagala, 2009) menyatakan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas organisasi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi selama periode waktu tertentu.

Kejala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah tidak terlepas dari tuntutan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja yang terdapat dalam kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki peranan yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah agar dapat meningkatkan mutu sekolah.

Dengan demikian kinerja kepala sekolah adalah kerja kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian dan pengawasan sehingga tujuan sekolah tercapai secara efektif.

Soetopo dan Soemantra (1988) menyatakan kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola "school plant", pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan peserta didik memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja, mengelola personalia dan murid, membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan peserta didik, dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini diharapkan, agar kepala sekolah dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya agar sukses menjadi pemimpin pendidikan di sekolahnya.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Mu'min (2011) bahwa peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar yang optimal sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan peserta didiknya ke arah yang lebih optimal agar lebih unggul dan siap berkompetisi di masa yang akan datang.

Dalam pandangan lain yang mengkaji tentang peranan kepala sekolah, antara lain Campbell dkk (dalam Kadim, 2010) menekankan tiga fungsi pemimpin dalam manajemen sekolah, yaitu (1) peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup kepala sekolah sebagai simbol organisasi, pemimpin, dan penghubung, (2) peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala sekolah sebagai pemonitor, *disseminator*, dan *spokesman* yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi, dan (3) peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala sekolah sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.

Fadjar (1993) mengemukakan bahwa untuk menduduki jabatan kepemimpinan sekolah diperlukan syarat antara lain: (1) mempunyai karakter dan moral yang tinggi, (2) mempunyai semangat kemampuan intelek, (3) mempunyai kematangan dan keseimbangan emosi, dan (4) mempunyai kesehatan dan penampilan jasmaniah yang memadai. Selain itu, perlu memiliki keterampilan dalam kepemimpinan antara lain: (1) keterampilan dalam mengorganisasikan orang-orang atau anggota kelompoknya, (2) keterampilan dalam membina kerjasama di dalam dan di luar kelompoknya, (3) keterampilan dalam menjalin hubungan baik ke dalam maupun ke luar, dan (4) keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi oleh kelompoknya.

Ted (dalam Kartono, 2013) mengemukakan 10 sifat yang diperlukan agar ke kepemimpinan kepala sekolah berhasil, yaitu (1) energi jasmaniah dan mental yang baik, (2) sadar akan tujuan dan arah, (3) antusias, (4) keramahan dan kecintaan, (5) integritas, (6) penguasaan teknis, (7) ketegasan dalam mengambil keputusan, (8) kecerdasan, (9) keterampilan mengajar, (10) kepercayaan.

Syafaruddin (2005) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah memiliki karakter seperti (1) memberikan pengarahan, (2) memberikan inspirasi, (3) membangun tim kerja, (4) menjadi teladan (model), dan (5) menciptakan ketenangan dan penerimaan di kalangan personil sekolah. Demikian pula Locke (dalam Syafaruddin, 2005) menegaskan kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan kinerja sekolah harus mampu: (1) menggunakan otoritasnya secara legal, (2) menciptakan model (menjadi teladan), (3) menetapkan tujuan dan sasaran, (4) memberikan imbalan dan hukuman, (5) restrukturisasi organisasi sekolah, dan (6) menyusun serta mengkomunikasikan visi dan misi sekolah secara kontinyu pada semua warga sekolah/ *stakeholder*.

Merujuk pada beberapa pendapat tersebut dapat ditegaskan bahwa kinerja sekolah yang berkaitan dengan peranan kepala sekolah ditekankan pada upaya kepala sekolah bertindak sebagai inspirator, motivator, komunikator bagi guru dan stafnya, pembangun tim work yang efektif dengan merekrut anggota sesuai keahliannya, bertindak sebagai teladan dalam pekerjaan, menegakkan sistem *reward* dan *punishment*, tampil sebagai pengambil keputusan yang tepat dan bijaksana, pengembalian restrukturisasi organisasi sekolah secara berkesinambungan serta selalu mempublikasikan visi, misi dan tujuan sekolah kepada *stakeholder*.

Performansi Kepala Sekolah Dalam Pendidikan Karakter

Peran sekolah merupakan salah satu dari tiga pilar pendidikan dalam pendidikan karakter. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah merupakan pihak yang memiliki tanggung jawab utama dalam membentuk warga sekolah yang berkarakter. Pendidikan karakter merupakan bagian integral dari pendidikan, baik ditinjau dari perspektif filosofis definisi pendidikan maupun tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Menurut Sudrajat (2012) bahwa kepala sekolah dapat menjalankan lima peran dalam penerapan sistem nilai/karakter di sekolah, yaitu: (1) pemelihara sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan, (2) pengembang sistem nilai ilmu pengetahuan, (3)

penelusur sistem-sistem nilai ini kepada peserta didik, (4) transformator sistem-sistem nilai ini melalui pembelajaran dalam pribadinya dan perilakunya, dan (5) penyelenggara terciptanya proses edukatif yang dapat di pertanggungjawabkan, baik secara formal maupun secara moral.

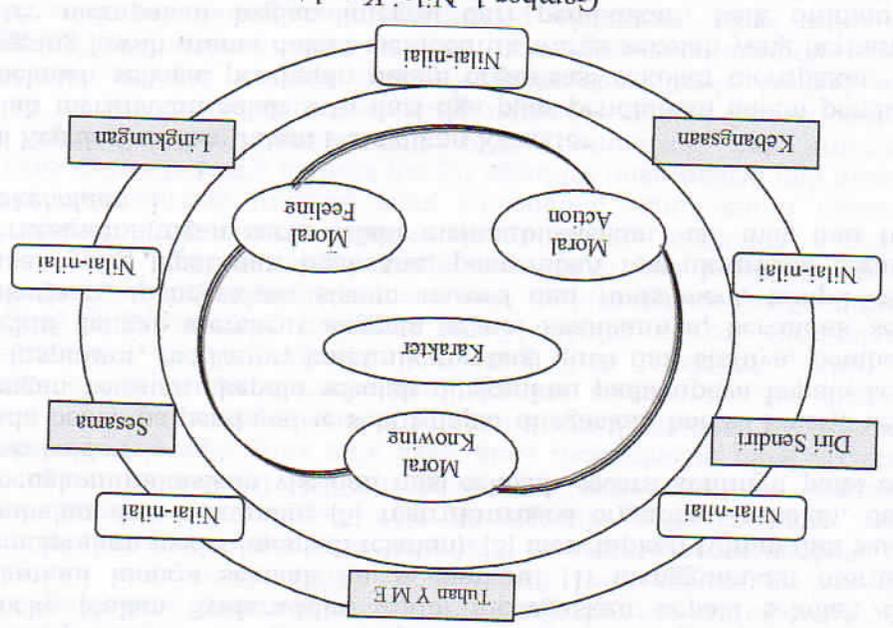
Dalam proses transformasi melalui pendidikan formal di sekolah, pendidikan memegang peran yang sangat penting karena prestasi pendidik dilihat dari keberhasilannya dalam membantu para peserta didik mentransformasikan diri ke tingkat kualitas pribadi yang lebih tinggi atau lebih baik. Artinya, titik awal dalam transformasi pembentukan karakter bangsa adalah transformasi pendidikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa proses pendidikan di sekolah, merupakan tanggung jawab semua warga sekolah, tidak hanya kepala sekolah, guru apalagi hanya guru BK (Bimbingan dan konseling). Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan termasuk kepala sekolah sama-sama mempunyai peran penting dalam proses pembentukan karakter peserta didik.

Karakter secara harfiah berasal dari bahasa Latin "character", yang antara lain berarti: watak, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian atau akhlak (Oxford). Secara etimologis, karakter artinya adalah kualitas mental atau moral, kekuatan moral karakter adalah paduan dari segala tabiat manusia yang bersifat tetap, sehingga menjadi tanda yang khusus untuk membedakan orang yang satu dengan yang lain. Batasan ini menunjukkan bahwa karakter sebagai identitas yang dimiliki seseorang atau sesuatu itu berbeda dari yang lain.

Winnie (dalam Mu'in, 2011) bahwa istilah karakter memiliki dua pengertian, yaitu (1) ia menunjukkan bagaimana seseorang bertindak, apabila seseorang berperilaku tidak jujur, kejam, atau rakus, tentulah orang tersebut memantestasikan perilaku buruk. Sebaliknya seseorang berperilaku jujur, suka menolong, tentulah orang tersebut memantestasikan karakter erat kaitannya dengan *personality*. Seseorang baru bisa disebut orang yang berkarakter (*a person of character*) apabila tingkah lakunya sesuai dengan kaidah moral.

Mengacu pada berbagai pengertian karakter di atas, maka karakter dapat dimaknai sebagai nilai dasar yang mempengaruhi pribadi seseorang, baik karena pengaruh hereditas maupun lingkungan, dan terwujud dalam sikap dan perilaku sehari-hari yang membedakan dengan orang lain.

Kemendiknas bekerja sama dengan Kemnag (2011) dalam materi pelatihan sekolah/madrasah menjelaskan nilai karakter dalam hubungan manusia dengan Tuhan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Nilai Karakter

Berdasarkan gambar di atas, penanaman nilai karakter harus bersifat fleksibel beserta semua mata pelajaran yang ada di sekolah. Dengan alasan fleksibel penanaman, setiap mata pelajaran tidak harus menanamkan semua karakter. Setiap mata pelajaran

dapat memfokuskan pada penanaman nilai-nilai tertentu yang paling relevan/dekat dengan sifat isi dan kegiatan pembelajaran pada mata pelajaran yang bersangkutan.

Guru sebagai pekerja profesional harus berkemampuan tinggi dalam penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis agar dapat menjadi model dalam pembentukan karakter peserta didik. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan karakter peserta didik. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur peserta didik dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (2006) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pandangan di atas, disimpulkan bahwa karakter guru adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti dalam menjalankan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik yang dilandasi oleh nilai-nilai berdasarkan norma agama, kebudayaan, hukum/konstitusi, adat istiadat dan estetika untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian dipandang sangat perlu peningkatan performance kepala sekolah dengan menjadikan keteladanan sebagai fondasi dalam membina karakter guru dan peserta didik ke arah yang lebih baik.

Urgensi Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Dalam Membina Karakter Guru dan Peserta Didik

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. McClelland (dalam Rivai dan Sagala, 2009) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Anonim (2005) mendefinisikan kompetensi sebagai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi dapat bersumber dari lima jenis sumber kompetensi yang berbeda, yaitu (1) motif, (2) karakter, (3) konsep diri, (4) pengetahuan, dan (5) keterampilan. Dengan demikian kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan interpersonal yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas/jabatan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu memiliki kompetensi-kompetensi tertentu agar kepemimpinannya efektif. Salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah adalah kepribadian. Allport (dalam Robbins, 2006) menyatakan kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis tersebut yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. Dari definisi tersebut kepribadian ditekankan pada kemampuan individu untuk bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian paling sering digambarkan berdasarkan ciri-ciri yang dapat diukur yang diperlihatkan seseorang.

Syah (1995) menyatakan bahwa kepribadian adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin sebagai pengembang sumber daya manusia,

maka setiap calon kepala sekolah dan kepala sekolah sangat diharapkan memahami karakteristik (ciri khas) kepribadian dirinya yang diperlukan sebagai panutan para anggotanya. Secara konstitusional kepala sekolah hendaknya berkepribadian Pancasila dan UUD 1945, yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Mulyasa (2004) mengemukakan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mempengaruhi proses belajar mengajar guru harus didukung oleh kemampuan pribadinya, meliputi (1) kemandirian dan integritas pribadi, (2) peka terhadap perubahan dan pembaharuan, (3) berfikir alternatif, (4) adil, jujur, dan obyektif, (5) berdisiplin dalam melaksanakan tugas, (6) ulet dan tekun bekerja, (7) memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya, (8) simpatik, menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak, (9) bersikap terbuka, (10) kreatif, dan (11) berprestasi.

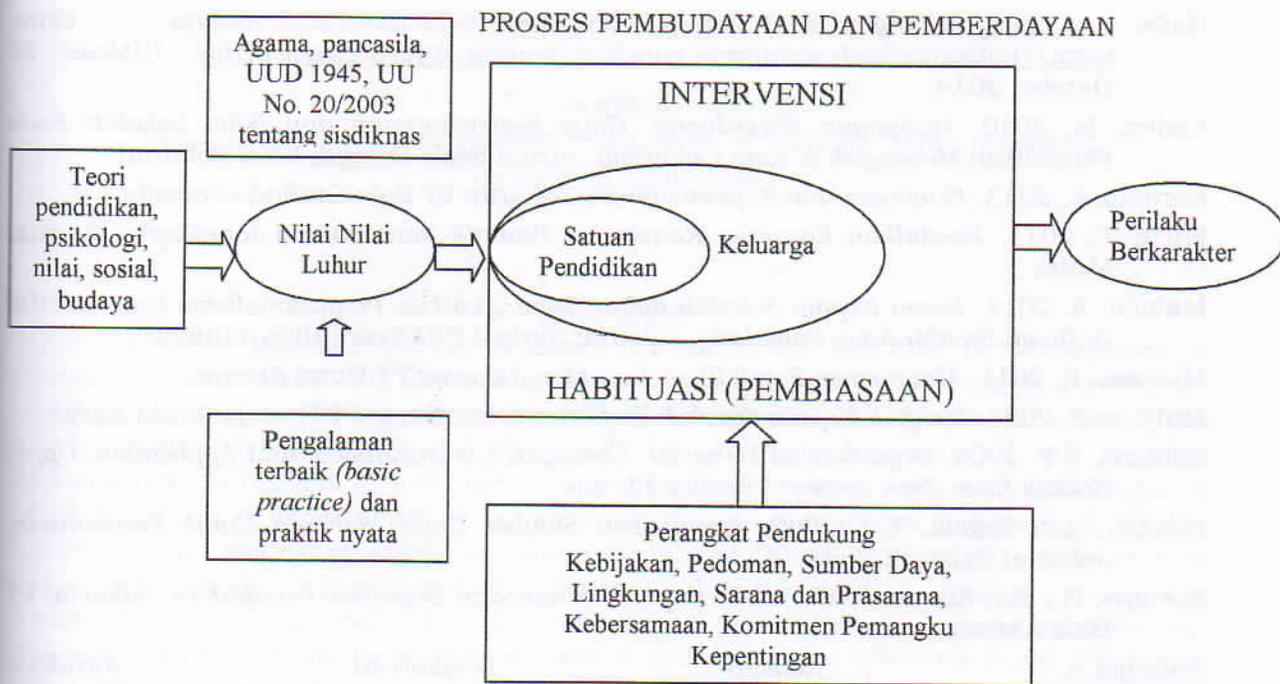
Badan Standar Nasional Pendidikan (2007:8) kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian dapat dilihat dengan beberapa indikator yaitu: (1) berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, (2) memiliki integritas kepribadian pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (5) mengendalikannya dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, dan (6) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Dari beberapa pandangan di atas tentang kompetensi kepribadian disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian dengan menggunakan etika keledaanan yang memiliki visi, misi, dan nilai, konsisten, rendah hati, terbuka dan menerima siapa saja, memahami perubahan, bersikap netral dan adil, mampu beradaptasi, bersinergi dan pelat, menjadi panutan, fleksibel, menyanggarkan, memiliki keledaanan dan ketertarikan, sabar dan ulet, agen kehidupan, impian yang baik dan mau berubah agar bermanfaat.

Keledaanan kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para pendidik (guru) dan peserta didik. Oleh karena itu, dalam mengidentifikasi dan mensukseskan pendidikan karakter di sekolah, setiap pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, karena kompetensi ini akan melandasi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam keledaanan ini kepala sekolah harus berani tampil beda dengan penampilan orang yang bukan kepala sekolah. Sebab penampilan kepala sekolah bisa membuat guru senang bekerja dan termotivasi melaksanakan tugasnya, tetapi bisa juga membuat malas bekerja bahkan malas masuk kerja (Mulyasa, 2011).

Keledaanan kepala sekolah yang baik akan membentuk karakter guru yang baik dan juga warga sekolah yang lainnya. Karakter baik tersebut ditunjukkan dalam perbuatan dan tingkah laku yang baik dalam kehidupan sehari-hari di sekolah, tidak sekedar melalui apa yang dikatakan melalui rapat, melainkan nilai itu juga tampil dalam diri kepala sekolah dalam interaksi di dalam sekolah maupun dalam kehidupannya di luar sekolah. Tingkah laku yang baik tersebut akan menarik simpati orang lain terhadap dirinya. Sekolah, sebagai salah satu organisasi sosial di era pengetahuan saat ini, akan sangat membutuhkan keledaanan dan komitmen dari semua unsur manusia dalam sekolah tersebut baik kepala sekolah, guru bahkan peserta didik untuk menciptakan generasi emas tahun 2020.

Untuk mewujudkan generasi emas tersebut, Farikhah (2012) dalam hasil penelitiannya menyatakan enam strategi kepala sekolah yang dapat diterapkan dalam pendidikan karakter diantaranya, (1) melibatkan seluruh stakeholder dalam kegiatan pembelajaran, (2) mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam kurikulum, (3) membina karakter-karakter guru, (4) melakukan pembinaan karakter yang baik pada siswa, (5) melakukan program-program khusus pembinaan karakter, dan (6) menerapkan gaya partisipatif dalam memimpin. Berikut digambarkan *grand design* pendidikan karakter.

Gambar 2 *Grand Design* Pendidikan Karakter**SIMPULAN**

Performance Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap pembinaan karakter guru sebagai ujung tombak pembinaan karakter peserta didik. Nilai karakter pertama yang patut dimiliki oleh kepala sekolah dalam membina karakter guru adalah nilai keteladanan. Keteladanan kepala sekolah yang baik akan membentuk karakter yang baik bagi guru dan peserta didik. Karakter baik tersebut ditunjukkan dalam perbuatan dan tingkah laku yang baik dalam kehidupan sehari-hari.

Kepribadian seorang pemimpin adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin sebagai pengembang sumber daya manusia, maka setiap calon/kepala sekolah sebagai pemimpin sangat diharapkan memahami karakteristik kepribadian dirinya yang diperlukan sebagai panutan para anggotanya. Ciri kompetensi kepribadian yaitu (1) berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, (2) memiliki integritas kepribadian pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, dan (6) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Strategi kepala sekolah yang dapat diterapkan dalam pendidikan karakter adalah (1) melibatkan seluruh stakeholder dalam kegiatan pembelajaran, (2) mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam kurikulum, (3) membina karakter-karakter guru, (4) melakukan pembiasaan karakter yang baik pada siswa, (5) melakukan program-program khusus pembinaan karakter, dan (6) menerapkan gaya partisipatif dalam memimpin.

DAFTAR RUJUKAN

- Anonim I. 2005. *Apakah Usaha dan Kewirausahaan Itu?*. Turin, Italy: International Training Centre, ILO.
- Badan Standar Nasional Pendidikan. 2007. *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Farikhah, I. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Pendidikan Karakter* (Studi Kasus SD Ar-Rahman Mombang). Malang: Skripsi FIP UNM.
- Gunawan, A. 2006. *Manage Your Mind For Success*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Hafis, P. 2014. *Pengembangan Proses Guru dan Kinerjanya*. Diakses 20 Oktober 2014
<http://hafismuaddab.wordpress.com/tag/kinerja-atau-prestasi-kerja/>.
- Kadim, M. 2010. *Hubungan Kecerdasan, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Sekolah Pada Pendidikan Menengah di Kota Gorontalo*. Jurnal Sosio Relegia, Edisi Peburari.
- Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mu'in, F. 2011. *Pendidikan Karakter (Konstruksi Teoretik dan Praktik)*. Yogyakarta: Ar-Ran Media
- Mu'min, A. 2011. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Al-Ihsan Bumbu Apus Pamulang*. Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Robbins, S.P. 2006. *Organization Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. Upper Saddle River, New Jersey: Prantice Hill, Inc
- Rival, V., dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Soetopo, H., dan Somanto, W. 1988. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Sudrajat, A. *Konsep Pendidikan Karakter*
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/09/15konsep-pendidikan-karakter/>
 (diakses tanggal 21 Oktober 2014)
- Spencer, S.M. 1993. *Competence of Work Models of Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press
- Syah, M. 1995. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 Jakarta.



Gorontalo, 28 - 30 November 2014

ISBN 978-979-1340-81-6



9 789791 340816

