

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai kemajuan bangsa. Oleh karena itu, di era global seperti saat ini, pemerintahan yang kurang peduli pada pembangunan sektor pendidikan. Menurut Kurniadin (2012:206) mengemukakan kebijakan ini ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pendidik Indonesia untuk belajar sepanjang hayat dalam rangka peningkatan daya saing bangsa di era global, serta meningkatkan peringkat indeks pembangunan manusia.

Sistem pendidikan di Indonesia diatur oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 dan 3. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan itu harus

disadari arti pentingnya, dan direncanakan secara sistematis, agar suasana belajar dan proses pembelajaran berjalan secara optimal.

Menurut Kurniadin (2012:115) mengemukakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk 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”.

Dalam rangka menjamin mutu kepala sekolah, pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan antara lain Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Selain untuk standarisasi, Permendiknas Nomor 28 tahun 2010 juga merupakan sebuah sistem yang dibangun dalam rangka penjaminan dan peningkatan mutu Kepala Sekolah di Indonesia. Oleh karena itu, keseluruhan proses penyiapan sampai dengan pemberhentian Kepala Sekolah yang diatur dalam Permendiknas tersebut perlu dijelaskan lebih lanjut dalam pedoman pelaksanaan. Pedoman ini meliputi program penyiapan, proses pengangkatan, masa tugas, mutasi dan

pemberhentian, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian kinerja kepala sekolah.

Di tingkat mikro, yaitu di sekolah, yang melaksanakan tugas ini adalah kepala sekolah, guru dan staf administrasi. Personil di sekolah merupakan orang yang berdiri di barisan terdepan dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian maka kemampuan personil sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini sesuai Menurut Lunenburg dan Irby dalam Suhadirman (2012:2) peran kepala sekolah dalam pembelajaran, yaitu *(1) to accomodate teacher in their quest for gaining knowledge related to how the diverse student body learns best* (menampung guru-guru dalam mendapatkan pengetahuan yang berhubungan dengan bermacam-macam kemampuan siswa), *(2) to assess the teaching as it relates to the outcome learning* (menilai pengajaran yang berhubungan dengan outcome pembelajaran), *(3) to facilitate the instructional planning process* (untuk memfasilitasi proses perencanaan pembelajaran).

Kepala sekolah adalah merupakan bagian dari personil pelaksana tugas-tugas pendidikan di sekolah yang sangat menentukan terhadap keberhasilan sekolah. Ia merupakan pemimpin pendidikan di sekolah yang memegang peranan yang besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu

profesional di antara guru-guru sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan orang yang berdiri di barisan paling depan dalam hubungan sekolah dengan orang tua murid dan dengan masyarakat lingkungan sekolah, ia berperan sebagai administrator, ia harus dapat membantu guru-guru dalam masalah belajar-mengajar, harus mengurus murid dalam lingkungan sekolahnya, berhubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan dan non pendidikan lainnya dan berhubungan dengan organisasi-organisasi kemasyarakatan yang ada di luar institusi pendidikan. Dengan demikian jelas bahwa peranan kepala sekolah memang sangat menentukan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Akibat dari adanya inovasi dalam bidang pendidikan menambah beban bagi kepala sekolah dengan demikian peranan kepala sekolah menjadi lebih penting.

Tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah begitu banyak dan kompleks yakni mulai dari perencanaan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan pengawasan. Ia harus dapat menjadi seorang pemimpin yang baik, seorang administrator, dan seorang supervisor. Disamping itu kepala sekolah merupakan wakil guru-guru dan stafnya, sedangkan dilain pihak merupakan wakil atasan yang harus menerapkan kebijaksanaan dari atasannya. Untuk ini ia harus dapat berperan ganda dalam arti yang positif, yaitu harus dapat berperan sebagai wakil guru dan wakil atasan. Mengingat peranan kepala sekolah yang demikian kompleks, maka seorang kepala sekolah sebaiknya harus dipersiapkan terlebih

dahulu, ia harus dibekali dengan kemampuan-kemampuan pribadi dan kemampuan profesional, sehingga ia akan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.

Sejalan dengan penjelasan diatas, Menurut Mink dalam Suhadirman (2012:27), pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu di antaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Kebutuhan kepala sekolah setiap tahunnya akan terjadi kebutuhan sejumlah kepala sekolah karena adanya penambahan jumlah sekolah baru, adanya jabatan kepala sekolah yang kosong/lowong karena adanya kepala sekolah yang berhenti permohonan sendiri, berakhir masa tugas, usia pensiun, promosi jabatan, hukuman disiplin, tidak memenuhi standar kinerja, berhalangan tetap, tugas belajar, dan meninggal dunia. Untuk menutupi kebutuhan dalam rangka pengisian setiap jabatan kepala sekolah yang lowong/kosong tersebut diperlukan adanya proses pengadaan. Untuk ini perlu dipersiapkan dan direkrut calon-calon kepala sekolah untuk mengisi jabatan kepala sekolah yang kosong tersebut. Perekrutan dan mempersiapkan calon-calon kepala sekolah sangat penting mengingat bahwa fungsi kepala sekolah sangat menentukan untuk keberhasilan sekolah dan jabatan kepala sekolah tersebut tidak bisa digantikan begitu saja atau langsung ditunjuk salah seorang guru untuk mengisi lowongan tersebut. Melalui proses rekrutmen yang baik diharapkan pengisian jabatan kepala sekolah yang lowong akan berjalan

lancar, tidak terjadi adanya sekolah-sekolah yang berlarut-larut dipimpin oleh kepala sekolah sementara.

Penentuan formasi ini seharusnya berdasarkan pada kepala sekolah yang akan memasuki pensiun. Namun terkadang penentuan formasi ini melebihi dari yang seharusnya, sehingga terjadi daftar tunggu untuk mengikuti pelantikan. Hal ini jelas tidak efektif dan menghambat peluang bagi guru-guru lain yang mempunyai kemampuan untuk dipromosikan menjadi kepala sekolah.

Di era otonomi daerah, penyiapan, pengangkatan, pemberdayaan dan pemberhentian Kepala Sekolah dan pengawas menjadi kewenangan Kepala Daerah (Bupati dan Walikota). Hal ini menurut Dharma dalam Jalal (2010:21), kewenangan tersebut menjadikan Bupati atau WaliKota melakukan perencanaan penentuan kepala sekolah sendiri. Selain itu, proses pengangkatan jarang disertai pelatihan.

Permendiknas No 28 Tahun 2010 Pasal 3 ayat 1 dan 2 menyatakan: (1) Penyiapan calon kepala sekolah meliputi rekrutmen serta pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah. (2) Kepala Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota dan kantor wilayah Kementerian Agama/kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya menyiapkan calon kepala sekolah/madrasah berdasarkan proyeksi kebutuhan 2 (dua) tahun yang akan datang.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan untuk menyamakan persepsi dan pemahaman tentang pembinaan kepala sekolah,

khususnya pada aspek perencanaannya, maka perlu dibuat petunjuk pelaksanaan. Petunjuk pelaksanaan ini selanjutnya dinamakan Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Proyeksi Kebutuhan Kepala Sekolah.

Secara teknis dan administratif Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan bertugas dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan di Kabupaten Lampung Selatan sesuai dengan kewenangannya. Bidang pendidikan menjadi unggulan serta mempersiapkan diri menghadapi persaingan di Era Globalisasi.

Proyeksi Kebutuhan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh calon-calon kepala sekolah agar mereka menyadari bahwa mereka adalah pelayan pendidikan, dengan kualifikasi dan kompetensi yang tinggi, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan.

Saat ini Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan ada beberapa kepala sekolah selama 5 tahun terakhir akibat adanya kepala sekolah yang : berhenti atas permohonan sendiri, berakhir masa tugasnya sebagai kepala sekolah, sampai batas usia pensiun, promosi tugas/jabatan, mendapat hukuman disiplin, tidak memenuhi standar kinerja, berhalangan tetap, tugas belajar, dan meninggal dunia.

Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan mempunyai permasalahan mendasar dalam penyiapan calon kepala sekolah, antara lain Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan belum mempedomani proyeksi kebutuhan kepala

sekolah yang dikembangkan oleh LPPKS Solo. Penyiapan calon kepala sekolah di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang pertama dilakukan dengan mengumumkan kepada masing-masing sekolah agar kepala-kepala sekolah dan pengawas sekolah merekomendasikan kepada guru-guru yang memenuhi kriteria/persyaratan calon kepala sekolah, agar guru-guru dapat menyusun berkas lamaran sebagai calon kepala sekolah. Akan tetapi Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan tidak memperhitungkan dengan sebuah proyeksi kebutuhan kepala sekolah dan tidak menggunakan angka 50% berapa calon kepala sekolah yang harus dipersiapkan. Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan melakukan dengan seleksi administratif dan seleksi akademik sehingga calon kepala sekolah yang terdaftar tidak ada istilah calon kepala sekolah yang dinyatakan tidak lulus. Setelah seleksi akademik dan seleksi administratif, Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) calon kepala sekolah sampai pengangkatan kepala sekolah baru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan tidak definitif dalam penyiapan calon kepala sekolah karena masih banyak guru-guru yang memenuhi syarat dan mempunyai kepemimpinan yang baik dalam pelayanan pendidikan.

Melihat kenyataan ini penulis tergugah untuk mengangkat masalah “Proyeksi Kebutuhan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah: “Berapa jumlah calon Kepala Sekolah Dasar Negeri yang harus disiapkan dalam 5 tahun kedepan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan sebagai akibat adanya Kepala Sekolah yang:

- 1.2.1 Berhenti atas permohonan sendiri,
- 1.2.2 Berakhir masa tugasnya sebagai kepala sekolah,
- 1.2.3 Sampai batas usia pensiun,
- 1.2.4 Promosi jabatan,
- 1.2.5 Mendapat hukuman disiplin,
- 1.2.6 Tidak memenuhi standar kinerja,
- 1.2.7 Berhalangan tetap,
- 1.2.8 Tugas belajar,
- 1.2.9 Meninggal dunia.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menyusun Proyeksi Kebutuhan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang disebabkan:

- 1.3.1 Berhenti atas permohonan sendiri,
- 1.3.2 Berakhir masa tugasnya sebagai kepala sekolah,
- 1.3.3 Sampai batas usia pensiun,
- 1.3.4 Promosi tugas/jabatan,
- 1.3.5 Mendapat hukuman disiplin,

1.3.6 Tidak memenuhi standar kinerja,

1.3.7 Berhalangan tetap,

1.3.8 Tugas belajar, dan

1.3.9 Meninggal dunia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1.4.1.1 Memberikan sumbangan penting dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen pendidikan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

1.4.1.2 Memberikan sumbangan penting dalam memperluas kajian ilmu manajemen pendidikan yang menyangkut perencanaan pendidikan.

1.4.1.3 Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Kepala Sekolah, Guru-guru dan Calon-calun Kepala Sekolah.

1.4.2.2 Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memproyeksikan Kebutuhan Kepala Sekolah Dasar Negeri 5 tahun kedepan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan.

1.5 Definisi Istilah

Untuk memperoleh kejelasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan beberapa pengertian istilah yang terkandung dalam kalimat judul penelitian. Berikut beberapa istilah yang digunakan yaitu :

- 1.5.1 Proyeksi adalah untuk mengetahui perkembangan di masa yang akan datang berdasarkan data yang telah ada. Proyeksi pada dasarnya merupakan suatu perkiraan atau taksiran mengenai terjadinya suatu kejadian (nilai dari suatu variabel) untuk waktu yang akan datang.
- 1.5.2 Kebutuhan Kepala Sekolah adalah kebutuhan yang mencakup kepala sekolah akibat adanya kepala sekolah yang: berhenti atas permohonan sendiri, berakhir masa tugas, batas usia pensiun, promosi jabatan, hukuman disiplin, tidak memenuhi standar kinerja, berhalangan tetap, tugas belajar, dan meninggal dunia.
- 1.5.3 Kepala sekolah adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan kepala sekolah sebagai pejabat atau pemimpin formal dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan: pengangkatan, pembinaan, dan tanggung jawab.

- 1.5.4 Berhenti atas permohonan sendiri adalah orang yang melakukan permohonan sendiri untuk berhenti sebagai tugasnya.
- 1.5.5 Masa penugasan berakhir adalah masa penugasan diperlukan untuk ketentuan setiap akhir masa penugasan periode kesatu dan kedua diadakan penilaian kinerja per periode.
- 1.5.6 Batas usia pensiun adalah usia yang telah mencapai 60 tahun sehingga akan diberhentikan dari penugasan karena mencapai batas usia pensiun.
- 1.5.7 Diangkat pada jabatan lain adalah seseorang yang dapat diangkat menjadi jabatan lain atau pindah jabatan.
- 1.5.8 Hukuman disiplin adalah pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Perpu No 53 Tahun 2010 pasal 7 yang terdiri atas: hukuman disiplin ringan, disiplin sedang, disiplin berat.
- 1.5.9 Berkinerja kurang adalah penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan apakah seorang layak atau menyelesaikan masa penugasannya.
- 1.5.10 Berhalangan tetap adalah berhalangan tetap karena berbagai alasan yang menyebabkan seorang tidak dapat lagi untuk menjalankan tugasnya.

1.5.11 Tugas belajar adalah seseorang yang mendapat tugas belajar dan dapat menunjuk pelaksana harian untuk menggantikan secara sementara.

1.5.12 Meninggal dunia adalah sebuah takdir atau kekuasaan Allah SWT yang tidak bisa diramalkan oleh seseorang mana pun.