

PERAN SENTRAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH: TELAAH KONSEPTUAL PENTINGNYA PROFESIONALISASI JABATAN KEPALA SEKOLAH

Oleh: Suyud

Abstrak

Sejalan dengan pesatnya perkembangan kehidupan modern di era global ini, tuntutan masyarakat terhadap lembaga sekolah untuk dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas semakin kuat. Sekolah tidak lagi cukup dengan menjalankan misi pokoknya secara rutinitas, akan tetapi harus memiliki sikap progresivitas dan kreativitas yang tinggi dari para pengelolanya (baca kepala sekolah) dalam merespon perkembangan jaman agar sekolah tetap eksis dan lebih dari itu agar dapat menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif. Di sisi lain adanya kebijakan otonomi pendidikan (baca otonomi sekolah), para kepala sekolah dituntut memiliki daya adaptabilitas yang tinggi, pemikiran kreatif inovatif, dan jiwa kewirausahaan yang tangguh. Peran kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan pendidikan di sekolah semakin kompleks dan berat. Kepala sekolah sekurang-kurangnya harus mampu mengimplementasikan peran sebagai *leader, educator, manager, supervisor, dan inovator*. Bertumpu pada keempat peran itulah kepala sekolah memiliki peran sentral dalam penjaminan mutu pendidikan di sekolahnya. Oleh karena itu sudah saatnya jabatan kepala sekolah dimaknai sebagai jabatan profesional, dalam arti jabatan yang semestinya hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang terpilih dan memang dipersiapkan melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terprogram. Profesionalisasi jabatan kepala sekolah memerlukan tiga pilar, yaitu: (1) standar kompetensi kepala sekolah, yakni seperangkat kemampuan tertentu yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas pokok kekepalasekolahan dengan baik; (2) sertifikasi kepala sekolah, yakni proses pengujian kompetensi calon kepala sekolah sebagai dasar pengakuan terhadap kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi; dan (3) mekanisme rekrutmen kepala sekolah yang baku, yakni suatu prosedur atau tata cara pengangkatan jabatan kepala sekolah yang transparan, objektif, fair, dan menekankan pada kualifikasi kompetensi.

Kata kunci: *profesionalisasi jabatan kepala sekolah, standar kompetensi kepala sekolah*

Pendahuluan

Dalam kehidupan masyarakat modern sekarang ini, lembaga sekolah telah menjadi tumpuhan dan bagian terpenting dalam proses pendidikan. Kenyataan ini menjadi tanggungjawab dan sekaligus tantangan bagi sekolah untuk dapat

memberikan pendidikan yang baik dan berkualitas kepada peserta didik. Bahkan sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan kehidupan modern dalam era global ini, tuntutan masyarakat terhadap sekolah untuk dapat memberikan layanan pendidikan dengan kualitas tinggi semakin kuat agar dapat menghasilkan manusia unggul dan kompetitif. Ironisnya, dalam suasana tuntutan masyarakat terhadap sekolah semakin tinggi, rendahnya kualitas pendidikan masih menjadi isu sentral permasalahan pendidikan di Indonesia.

Salah satu upaya pemerintah untuk memecahkan masalah rendahnya kualitas pendidikan adalah kebijakan memperbaharui sistem pengelolaan pendidikan di sekolah, dari yang sentralistik menjadi lebih bersifat desentralistik. Kebijakan ini dikenal dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) atau Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS). MBS/MPMBS sebagai bentuk pemberian otonomi yang lebih luas kepada sekolah, diharapkan sekolah dapat lebih mandiri, memiliki motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan sekolah sesuai dengan kondisi dan kemampuan yang ada, namun tetap memiliki akuntabilitas publik yang tinggi. Penerapan kebijakan otonomi sekolah ini tidak lain dimaksudkan sebagai upaya pemecahan masalah rendahnya mutu pendidikan secara lebih komprehensif, dalam arti mencakup pembenahan semua komponen dan aspek dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagai suatu sistem secara otonom. Penerapan pendekatan manajemen ini di sekolah, harus diikuti dengan upaya restrukturisasi dan deregulasi pendidikan, yang menurut Zamroni (2001: 25) mencakup empat aspek, yaitu: (1) orientasi pembelajaran siswa, (2) profesionalitas guru, (3) akuntabilitas sekolah, dan (4) partisipasi orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar dalam penyelenggaraan pendidikan. Keempat aspek tersebut menjadikan tugas dan tanggung jawab para pengelola satuan pendidikan (baca kepala sekolah) dalam era otonomi pendidikan ini menjadi semakin berat dan kompleks. Oleh karena itu sudah saatnya dan sangat mendesak adanya pembaharuan dalam hal jabatan kepala sekolah, baik kualifikasi akademik yang harus dimiliki maupun mekanisme rekrutmennya. Studi di Jamaika menemukan bahwa manajemen yang berpusat di sekolah tidak mendatangkan manfaat efisiensi yang diharapkan terutama karena kurangnya pelatihan untuk para kepala sekolah dan kurangnya

pengetahuan mereka tentang bagaimana bekerja sama dengan masyarakat setempat (Fiske, 1998: 50). Pengalaman yang kurang menarik dalam penerapan otonomi pendidikan yang terjadi di Jamaika tersebut jangan sampai terjadi di Indoensia, dan oleh karena itu harus ada upaya yang menjadikan kepala sekolah siap melaksanakan tugas kekepalasekolahan dengan baik dalam kondisi saat ini dan yang akan datang.

Sudah tidak tepat lagi dalam era sekarang ini pengisian atau pengangkatan jabatan kepala sekolah lebih menekankan pada persyaratan administratif, senioritas dan pertimbangan lain yang tidak mencerminkan kualifikasi kompetensi. Bahkan, meski hanya bersifat kasus dan masih dalam tingkat isu, konon jabatan kepala sekolah dapat diperoleh melalui cara-cara di luar prosedur dan mekanisme yang berlaku. Akibat dari kondisi seperti itu dapat diduga kualifikasi kompetensi para kepala sekolah yang sekarang sedang dalam tugas banyak yang belum memadai, atau sekurang-kurangnya variasi kompetensinya cukup besar di antara para kepala sekolah yang ada. Oleh karena itu, sudah saatnya jabatan kepala sekolah dimaknai sebagai jabatan profesional, yaitu suatu jabatan yang hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang terpilih dan memang dipersiapkan untuk itu melalui pendidikan dan pelatihan secara terencana dan terprogram.

Dalam rangka profesionalisasi jabatan kepala sekolah, tersedianya standar kompetensi kepala sekolah menjadi hal yang sangat pokok dan penting, di samping beberapa prasyarat atau hal lain yang juga penting, yaitu yang berkaitan dengan penyelenggaraan program sertifikasi dan mekanisme pengangkatan kepala sekolah. Pentingnya standar kompetensi kepala sekolah tersebut tidak saja sebagai dasar peningkatan kualifikasi kompetensi kepala sekolah akan tetapi juga sebagai alat pengendalian mutu (*quality control instrument*). Tersedianya seperangkat kompetensi kepala sekolah yang baku merupakan suatu keharusan dalam era otonomi di mana salah satu pilar utama dalam membangun akuntabilitas adalah adanya standar kinerja di setiap institusi yang dapat diukur dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya (Alwi Nurdin, 2001: 6).

Telaah konseptual di atas menunjukkan perlu dan pentingnya profesionalisasi jabatan kepala sekolah sejalan dengan adanya kebijakan otonomi

pendidikan. Pada sisi lain, sejalan dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) maka semua hal ihwal penyelenggaraan pendidikan harus mengacu pada SNP tersebut. Pada pasal 3 secara tegas dinyatakan bahwa “Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu”. Berdasarkan pasal 2 ayat (1) ada delapan komponen pendidikan yang standarisasinya dijadikan ukuran mutu pendidikan, yaitu komponen isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Kepala sekolah termasuk dalam lingkup tenaga kependidikan dan oleh karena itu menjadi bagian penting yang semestinya dilakukan standarisasi kualifikasi, kompetensi, dan mekanisme pengangkatannya.

Profesionalisasi Jabatan Kepala Sekolah

Secara umum pengertian profesionalisasi sebagaimana dikemukakan oleh Sudarwan Danim (2002: 23) “merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu”. Merujuk pada pengertian tersebut maka yang dimaksud dengan profesionalisasi jabatan kepala sekolah adalah proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para pemangku jabatan kepala sekolah untuk mencapai kriteria standar kinerja sesuai dengan tuntutan peran dan fungsi kepala sekolah..

Profesionalisasi jabatan kepala sekolah diharapkan memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah. Menurut Mulyasa (2003: 89) kepala sekolah yang profesional akan memberikan dampak positif antara lain terhadap efektivitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan

sustainabilitas.

Apabila jabatan kepala sekolah telah menjadi jabatan profesional konsekuensinya adalah jabatan kepala sekolah semestinya hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang terpilih dan memang dipersiapkan melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terprogram. Hal ini relevan dengan salah satu rekomendasi untuk pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan yang diajukan oleh Kelompok Kerja Tenaga Kependidikan (Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, 2001: 251) sebagai berikut.

Seperti halnya berlaku untuk guru, pendidikan tenaga kependidikan nonguru (konselor, laboran, pengembang kurikulum, teknisi sumber belajar, **pengelola satuan pendidikan**, pustakawan) perlu dipersiapkan secara matang melalui pendidikan yang struktur kurikulum dan penyelenggaraannya dirancang dan dilaksanakan dengan baik dan akuntabel untuk menunjang penyelenggaraan sistem pendidikan yang bermutu (cetak tebal oleh penulis).

Rekomendasi di atas mengamanatkan sesuatu yang sangat tepat dan relevan dengan kondisi saat ini yang sedang memperbaharui sistem pengelolaan pendidikan di sekolah, yaitu peningkatan kualitas tenaga kependidikan nonguru termasuk di dalamnya pengelola satuan pendidikan (kepala sekolah). Peningkatan kualitas tersebut perlu dilakukan dengan cara mempersiapkan secara matang melalui pendidikan yang terprogram dengan baik, atau dengan kata lain perlu dilakukan profesionalisasi jabatan kepala sekolah..

Peran dan fungsi kepala sekolah akan berkembang terus sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu seorang kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan dan memutakhirkan (*update*) kemampuan profesionalnya sejalan dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Seorang profesional adalah seorang yang terus menerus berkembang atau *trainable* (Tilaar, 2000: 137). Dengan demikian sistem pendukung (fasilitator, sarana, dan iklim) peningkatan kemampuan profesional bagi kepala sekolah dalam tugas (*in-service training*) perlu dilaksanakan secara intensif dan berkesinambungan.

Efektivitas profesionalisasi jabatan kepala sekolah perlu didukung paling tidak oleh tiga pilar pokok, yaitu tersedianya kompetensi kepala sekolah,

sertifikasi kompetensi kepala sekolah, dan mekanisme pengangkatan jabatan kepala sekolah.

Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan sesuatu (Agus Dharma, 2003). Dengan demikian kompetensi kepala sekolah dapat dibatasi sebagai kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang kepala sekolah ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah. Seorang kepala sekolah tentu tidak cukup dengan memahami visi dan misi serta memiliki integritas yang baik saja, masih harus ditambah dengan memiliki sejumlah kompetensi yang disyaratkan agar dapat mengemban tugas dan tanggung jawab kekepalasekolahan dengan baik dan benar. Apa saja kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah? Jawaban atas pertanyaan tersebut berkait erat dengan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai penanggung jawab puncak penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Wahjosumidjo (2001: 84-123) mengidentifikasi peran dan fungsi kepala sekolah ke dalam empat peran, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai pejabat formal, (2) kepala sekolah sebagai manajer, (3) kepala sekolah sebagai pemimpin, dan (4) kepala sekolah sebagai pendidik. Sementara Mulyasa (2003: 98-120) meramu peran kepala sekolah menjadi tujuh dengan singkatan EMASLIM, yaitu kepala sekolah sebagai: (1) *educator*, (2) *manager*, (3) *administrator*, (4) *supervisor*, (5) *leader*, (6) *innovator*, dan (7) *motivator*.

Kedua pendapat tentang peran dan fungsi kepala sekolah tersebut kiranya telah mencakup dan dapat menggambarkan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Dengan mencermati substansi setiap peran dan fungsi di atas, dapat diringkas menjadi lima peran dan fungsi kepala sekolah yang paling esensial, yaitu *educator*, *leader*, *manager*, *supervisor*, dan *innovator* (ELMSI).

Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) karena kepala sekolah adalah seorang guru, jabatan kepala sekolah adalah jabatan tambahan (sampiran) yang diberikan kepada seorang guru. Oleh karena itu kepala

sekolah tetap memiliki peran dan fungsi sebagai pendidik, baik sebagai pendidik dalam tataran pedagogik karena dia seorang guru, maupun dalam tataran andragogik karena dia seorang pemimpin yang memiliki peran dan tugas memimbing, meneladani, dan memfasilitasi orang dewasa (para guru dan karyawan) dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Untuk dapat melaksanakan peran dan fungsi sebagai pendidik dengan baik maka kepala sekolah harus menguasai landasan kependidikan, mampu mengajar dengan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, menguasai kebijakan pendidikan, dan memiliki integritas kepribadian yang baik. Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*), merupakan kunci keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kekepalasekolahannya dengan efektif. Peran dan fungsi ini berupa kemampuan mempengaruhi dan menginspirasi orang-orang agar mereka secara total (tulus dan sukarela) memiliki komitmen (tidak sekedar patuh) untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif. Kuncinya, seorang kepala sekolah harus dapat memahami bagaimana suatu tugas diselesaikan dan dapat menetapkan orang yang tepat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan: (1) berkomunikasi secara efektif; (2) mempengaruhi, membujuk (persuasi), dan meyakinkan anak buah (anggota organisasi) dengan bijaksana; (3) mengambil keputusan secara efektif; dan (4) menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah haruslah seorang manajer yang tangguh, yakni seseorang yang memiliki keterampilan manajerial yang baik. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, mengimplementasikan, dan mengendalikan serta mengevaluasi semua komponen pendidikan secara efektif dan efisien. Komponen pendidikan tersebut meliputi komponen *input*, *process*, dan *output*, antara lain peserta didik, tenaga kependidikan, kurikulum, fasilitas, pembiayaan, ketatalaksanaan, proses pembelajaran, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Sebagai manajer, kepala sekolah juga harus mampu menyusun laporan akuntabilitas sekolah. Peran dan fungsi sebagai penyelia (*supervisor*), kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggungjawab melaksanakan supervisi pendidikan untuk peningkatan kualitas pembelajaran di sekolahnya. Kepala sekolah mempunyai peran dan fungsi memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru,

baik secara individual maupun secara kelompok untuk memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dengan menekankan pada pengembangan kemampuan profesional guru. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus menguasai konsep, prinsip, dan teknik-teknik supervisi pendidikan serta implementasinya untuk perbaikan situasi belajar mengajar ke arah yang lebih baik. Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai *innovator*, menempatkan kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai pengembang sekolah yang dipimpinnya. Untuk dapat mewujudkan peran dan fungsi tersebut, kepala sekolah harus memiliki dan mampu mengembangkan kreatifitas, inovasi, jiwa kewirausahaan (*interpreneur*), dan visi ke depan.

Berkaitan dengan peran dan fungsi kepala sekolah, Dedi Supriadi (1999: 349) merumuskan tujuh hal yang lebih berupa sikap/perilaku yang harus dimiliki kepala sekolah agar tercipta kehidupan sekolah yang sehat, kondusif, dan menunjang kinerja sekolah, yaitu: (1) memiliki visi yang jelas, (2) lebih mengandalkan pendekatan kolaboratif, (3) responsif dan proaktif dalam menanggapi apa yang terjadi di luar sekolah, (4) keteladanan dan konsisten dalam menegakkan aturan, (5) banyak aktif dan turun ke bawah (*management by walking around*), (6) banyak memberikan “ganjaran sosial” (*social rewards*), dan (7) menciptakan berbagai wahana ataupun kegiatan yang dapat mengembangkan keterampilan pro-sosial (*pro-social skills*), keimanan dan ketaqwaan siswa.

Lolakarya Pengembangan Kompetensi dan Bahan Pelatihan Terintegrasi, Direktorat SLTP, Dikdasmen (2001) merumuskan 26 kompetensi kepala sekolah, yaitu: (1) memiliki wawasan pendidikan, (2) memahami sekolah sebagai sistem, (3) memahami wawasan Manajemen Berbasis Sekolah, (4) merencanakan pengembangan sekolah, (5) mengelola kurikulum, (6) mengelola tenaga kependidikan, (7) mengelola fasilitas (*hard & soft ware*), (8) mengelola kesiswaan, (9) mengelola keuangan, (10) mengelola Hubungan Sekolah-Masyarakat, (11) mengelola kelembagaan, (12) mengelola Sistem Informasi Sekolah, (13) memimpin sekolah, (14) mengembangkan budaya sekolah, (15) memiliki dan melaksanakan kreativitas, inovasi dan jiwa kewirausahaan, (16) mengembangkan diri, (17) mengelola waktu, (18) menyusun dan melaksanakan regulasi sekolah, (19) memberdayakan sumberdaya sekolah, (20) melakukan

koordinasi/penyerasian, (21) mengambil keputusan secara terampil, (22) menyusun program sekolah, (23) melakukan monitoring dan evaluasi, (24) melaksanakan supervisi, (25) melakukan perbaikan program sekolah, dan (26) menyiapkan, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil akreditasi.

Menurut Agus Dharma (2003, diadaptasi dari CCSSO, 2002) ada enam kompetensi kepala sekolah yang dinyatakan sebagai berikut.

1. Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah.
2. Membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah dan program pengajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan staf.
3. Menjamin bahwa manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif.
4. Bekerja sama dengan orang tua murid dan anggota masyarakat, menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam, dan memobilisasi sumber daya masyarakat.
5. Memberi contoh (teladan) tindakan berintegritas.
6. Memahami, menanggapi, dan mempengaruhi lingkungan politik, sosial, ekonomi, dan budaya yang lebih luas.

Dengan mencermati substansi peran dan fungsi kepala sekolah dari berbagai pendpaat di atas, dengan mengadopsi istilah yang digunakan dalam kompetensi guru (PP 19 Tahun 2005), kompetensi kepala sekolah dapat dikelompokkan ke dalam empat kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Kompetensi kepribadian, seorang kepala sekolah haruslah seorang guru yang memiliki integritas kepribadian yang baik. Kompetensi pedagogic, kepala sekoah harus tetap mampu menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik (*educator*). Kompetensi profesional, kepala sekolah harus mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin (*leader*), manajer (*manager*), *supervisor*, dan *innovator*. Kompetensi sosial, kepala sekolah harus mampu menjalin kerja sama sekolah dengan masyarakat, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan *stakeholders* secara efektif.

Serifikasi Kepala Sekolah

Di dalam Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik (Dikti,

2004) istilah sertifikasi didefinisikan sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Berkaitan dengan pengertian sertifikasi, Sudarwan Danim (2002: 30) mengemukakan bahwa “sertifikasi (*certification*) mengandung makna, jika hasil penelitian atas persyaratan pendaftaran yang diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan kepadanya diberikan pengakuan oleh negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya”.

Dengan mengadopsi kedua pengertian di atas, maka sertifikasi kompetensi kepala sekolah adalah proses pengujian kompetensi calon kepala sekolah sebagai dasar pengakuan terhadap kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Program sertifikasi yang berjalan dengan baik tidak akan banyak berarti dalam rangka profesionalisasi jabatan kepala sekolah apabila tidak didukung dengan mekanisme rekrutmen ataupun pengangkatan jabatan kepala sekolah yang baik. Sehubungan dengan hal ini, salah satu rekomendasi untuk pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan yang diajukan oleh Kelompok Kerja Tenaga Kependidikan sangat relevan untuk dicermati dan menjadi dasar pertimbangan dalam pembuatan kebijakan pengangkatan kepala sekolah. Rekomendasi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Pengangkatan seseorang dalam jabatan kepala sekolah dilakukan melalui seleksi yang ketat, adil (*fair*), dan transparan dengan mengutamakan kapasitas kepemimpinan yang bersangkutan. Harus dihindari pengangkatan kepala sekolah yang hanya didasarkan atas lamanya masa kerja atau pertimbangan-pertimbangan yang tidak berkaitan dengan tujuan peningkatan mutu dan pemberdayaan sekolah (Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, 2001: 286).

Pengangkatan seseorang untuk menduduki jabatan kepala sekolah perlu diatur dengan suatu persyaratan dan mekanisme yang dapat menunjang terwujudnya penyelenggaraan sistem pendidikan yang bermutu. Beberapa hal esensial yang harus menjadi bahan pertimbangan adalah seorang guru dengan kualifikasi pendidikan minimal tertentu, pengalaman mengajar minimal, memiliki sertifikat kompetensi kepala sekolah, dan dilakukan seleksi secara ketat, adil, dan transparan.

Penutup

Demikianlah telaah konseptual betapa kepala sekolah merupakan peran sentral penjaminan mutu pendidikan di sekolahnya. Atas dasar telaah tersebut dapat menjadi dasar pertimbangan (rasional) yang kuat bahwa sudah saatnya pada masa sekarang ini jabatan kepala sekolah dimaknai sebagai jabatan profesional, yaitu suatu jabatan yang seharusnya hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang terpilih dan memang dipersiapkan melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terprogram. Profesionalisasi jabatan kepala sekolah perlu didukung oleh sekurang-kurangnya tiga pilar sebagai berikut.

1. Tersedinya standar kompetensi kepala sekolah, yakni seperangkat kemampuan tertentu yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas kekepalasekolahan dengan baik. Kompetensi kepala sekolah tersebut meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.
2. Sertifikasi kepala sekolah, yakni proses pengujian kompetensi calon kepala sekolah sebagai dasar pengakuan terhadap kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Untuk mendukung proses sertifikasi kepala sekolah maka diperlukan adanya program sertifikasi kepala sekolah, yaitu suatu program pendidikan dan pelatihan untuk membekali kompetensi kepada kepala/calon kepala sekolah.
3. Mekanisme pengangkatan kepala sekolah yang bauku, yaitu suatu prosedur yang harus ditempuh untuk menetapkan seseorang guru dalam jabatan kepala sekolah agar benar-benar memenuhi kualifikasi kompetensi dan persyaratan administrasi yang ditetapkan. Prinsip yang yang dirujuk dan diimplementasikan dalam mekanisme pengangkatan kepala sekolah ini, adalah transparan, objektif, dan fair.

Daftar Pustaka

- Agus Dharma. (2003). *Dicari Kepala Sekolah Yang Kompeten*. <http://artikel/adharma.htm/>
- Alwi Nurdin. (2001). *Pengawasan Pendidikan Persekolahan Ditinjau dari Kenyataan Faktual di Lapangan*. Makalah disampaikan pada Diskusi

Panel Rapat Konsultasi Pengawasan Pendidikan Inspektorat Jenderal (Itjen) Depdiknas di Solo tanggal 10-13 April 2001.

Dedi Supriadi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Tenaga Kependidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Fasli Jalal dan Dedi Supriadi. (editor). (2001). *Reformasi Pendidikan dalam Conteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Fiske, Edward B. (1998). *Decentralization of Education: Politics and Consensus*. (Alih Bahasa: Basilius Bengoteku). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Republik Indonesia. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Sudarwan Danim. (2002). *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zamroni. (2001). *Pradigma pendidikan masa depan*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing.

--<syd>--