

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada SMK Negeri 4 di Kota Jambi

Istikomah

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yasni Muara Bungo

email: istidani88@gmail.com

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan satu kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Perkembangan teori kepemimpinan hingga saat ini sangat variatif dan inovatif. Dengan mengetahui perkembangan implementasi kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 4 Kota Jambi diharapkan menghadirkan solusi dalam membangun kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan. Penelitian dilakukan di SMK Negeri 4 Kota Jambi menggunakan rancangan kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Fokus penelitian terdiri dari (1) kepala sekolah dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin lembaga pendidikan; (2) ketercapaian tujuan sekolah; dan (3) faktor yang menjadi kendala implementasi kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci: Efektivitas, Kepemimpinan, Kepala Sekolah.

ABSTRACT

To achieve the educational goals required an effective school leadership. Now, development of leadership theory so innovative. By knowing the development of the principal's leadership implementation at SMK Negeri 4 Jambi City it is expected to present solutions in building effective leadership in educational institutions. The study was conducted at SMK Negeri 4 Jambi City using a qualitative design with a phenomenological approach. The focus of research consists of (1) the principal in carrying out his function as the leader of an educational institution; (2) achievement of school goals; and (3) factors that constrain the implementation of the principal's leadership.

Key Words: *Effectiveness, Leadership, Schoole Leader.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu sekolah menjadi sekolah yang efektif. Menjadi sekolah yang efektif perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang kuat karena makna kepemimpinan adalah sikap seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan sebagai lanjutan dari SMP, MTS dan sederajat. Pendidikan di SMK bertujuan untuk membentuk lulusan yang siap memasuki dunia kerja, baik dipekerjakan atau berwiraswasta. SMK diharapkan mampu menyiapkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan perkembangan zaman. Untuk memenuhi tujuan tersebut efektivitas sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan sangat diperlukan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional akan mengetahui kebutuhan sekolah secara spesifik, dengan demikian ia akan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah mampu untuk berkembang dan maju, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman (Donni Juni Priansa & Rismi Somad, 2014: 49).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SMK Negeri 4 Kota Jambi menggunakan rancangan kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk mengungkap serta menganalisis secara kritis fenomena yang ada dalam konteks komunitas lembaga pendidikan. Objek fenomena yang dikaji dalam penelitian ini meliputi nilai yang dominan, keyakinan, kepercayaan, kebiasaan, dan filosofi organisasi yang berkembang di tengah masyarakat lembaga pendidikan SMK Negeri 4 Kota Jambi. Pendekatan fenomenologis menurut Brannen (1992) dan Moleong (2000) lebih tepat digunakan dalam suatu penelitian apabila (1) peneliti ingin memahami makna peristiwa dan interaksi dalam situasi tertentu, (2) memahami subjek penelitian dari subjek dan aspek subjektif dari subjek, (3) data penelitian yang dibutuhkan bersifat laten, (4) tujuan penelitian mengungkap kedalaman pemaknaan perilaku kolektif bagi anggota

organisasi, dan (5) fokus penelitian terkait dengan hubungan fungsional antara anggota organisasi. Fokus penelitian terdiri dari (1) kepala sekolah dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin lembaga pendidikan; (2) ketercapaian tujuan sekolah; dan (3) faktor yang menjadi kendala implementasi kepemimpinan kepala sekolah.

PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sekolah merupakan suatu aspek penting bagi efektivitas sekolah. Kekuasaan sering kali terpusat kepada kepala sekolah yang memberi pelayanan sebagai pemimpin pengajaran bagi sekolah, tetapi kepemimpinan juga dapat mencakup peran guru dan warga sekolah (Syafaruddin, 2010: 180). Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktifitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin yaitu mengerjakan niat demi tujuan tertentu. Orang yang dipimpin adalah diperintah, dipengaruhi dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal, nonformal dan informal (Saefullah, 2012: 139).

Kepemimpinan adalah pola tingkah yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan atau dengan kata lain kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Gary Yukl, 2010: 3). Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar bila memiliki pemimpin yang baik. Pemimpin dalam suatu organisasi memegang kendali utama dalam mengatur jalannya organisasi. Kepemimpinan adalah inti manajemen, sedangkan manajemen adalah inti dari administrasi. Sondang Siagian mendefinisikan kepemimpinan sebagai keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain dalam berfikir dan bertindak menuju kepada perilaku organisasional (Hadi Permadi & Daeng Arifin, 2010: 38).

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Rohmat, 2010: 45). Secara operasional, gaya kepemimpinan

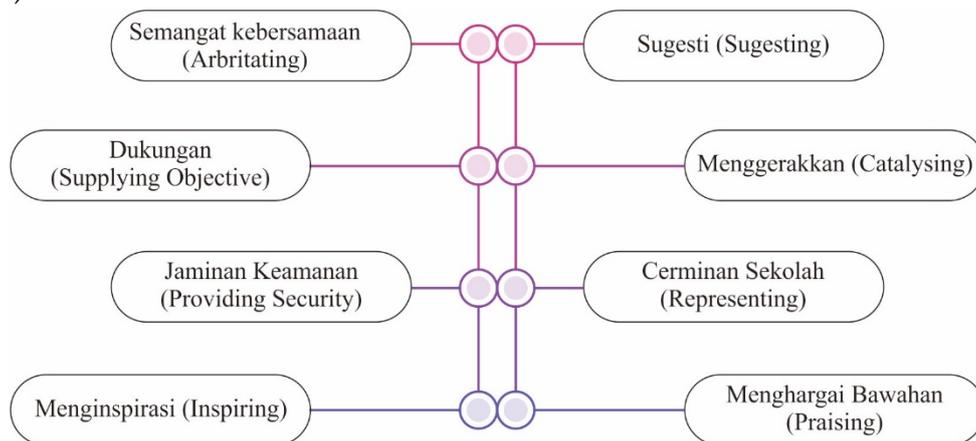
berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyelesaikan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya (Prim Masrokan Mutohar, 2013: 236).

Jadi pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain atau kelompok bawahan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah atau sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena dia sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah (Wahjosumidjo, 2013: 106-109).



Gambar Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda

sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antarkelompok.

Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianakemaskan. Dengan kata lain sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan diantara mereka yaitu guru, staf dan para siswa (*arbitrating*).

2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).
3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (*supplying objectives*).
4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah (*catalysing*). Sesuai dengan misi yang dibebankan kepada sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan.
5. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individual maupun kelompok. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah (*providing security*).

6. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya (*representing*).
7. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara tanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah (*inspiring*).
8. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (*praising*).

Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe-tipe kepemimpinan menurut George R. Terry sebagai salah satu pengembang ilmu manajemen adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi disampaikan secara oral ataupun langsung pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil. Akibatnya, pelaksanaannya selain mudah juga sangat efektif dan memang biasa dilakukan tanpa mengalami prosedural yang berbelit.

b. Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*)

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, instruksi, maupun program penyalurannya. Pada tipe ini, program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus diaplikasikan.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan, para bawahan tidak berhak mengomentarnya.

d. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, agar seluruh bawahan merasa turut bertanggung jawab maka mereka harus berpartisipasi dalam setiap aktivitas perencanaan, evaluasi dan penyeliaan.

e. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.

f. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*)

Muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang memiliki kelemahan di antara mereka yang ada dalam kelompok tersebut menurut keahliannya di mana ia terlibat di dalamnya. Pada situasi ini, peran bakat sangat menonjol, sebagai dampak pembawaan sejak lahir dan mungkin disebabkan adanya faktor keturunan (Siswanto, 2011: 158-159).

Berbeda dengan George R. Terry, Robert Blake dan Jane S. Mouton membagi 5 tipe kepemimpinan, yaitu:

- a. Tandus (*improverished*); yaitu pemakaian usaha semimumimum mungkin untuk menyelesaikan suatu pekerjaan guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
- b. Perkumpulan (*country club*); menumpahkan perhatian kepada bawahan untuk memuaskan hubungan yang menggairahkan, suasana organisasi yang bersahabat.
- c. Tugas (*task*); efisiensi dalam hasil pekerjaan yang diperoleh dari kondisi kerja yang tersusun dengan mengurangi campur tangan elemen manusia sampai pada tingkat minimum.

- d. Jalan tengah (*middle of road*); kecakapan organisasi yang memadai adalah usaha dan memungkinkan membuat keseimbangan di antara kerja yang dilakukan sambil memperhatikan semangat bawahan pada tingkat memuaskan.
- e. Tim (*team*); penampungan kerja yang diperoleh dari persetujuan bawahan, yang saling bergantung pada pegangan umum, yang sesuai dengan tujuan organisasi yang menjurus pada hubungan keyakinan dan penghargaan (Siswanto, 2011: 161).

Dalam kepemimpinannya seorang kepala sekolah juga harus meningkatkan profesionalisme sesuai dengan gaya kepemimpinannya, berangkat dari kemauan dan kesediaan, lebih berorientasi kepada bawahan, demokrasi, serta lebih berfokus pada hubungan dari pada tugas. Dengan kata lain, kepala sekolah harus lebih berfokus pada hubungan dari pada tugas, kepala sekolah juga harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga pendidik agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar, karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya antar anggota organisasi (Ahmad Susanto, 2016: 87).

Efektivitas Sekolah

Dalam memaknai efektivitas setiap orang memberi arti yang berbeda, sesuai dengan sudut pandang, dan kepentingan masing-masing. Chung dan Maginson mengemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Jadi efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional (Mulyasa, 2012: 82).

Sebuah organisasi adalah sistem dari aktivitas atau kekuatan yang dikoordinasikan secara sadar oleh dua orang atau beberapa orang (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2014: 5). Dasar didirikannya sebuah organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Efektifitas harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas berarti pencapaian suatu tujuan (Winardi, 2014: 175). Menurut Richard L. Daft, efektivitas organisasi (*organizational effectiveness*) berarti sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan efisiensi

organisasi (*organizational efficiency*) adalah jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasional (Richard L. Daft, 2010: 9).

Dalam konsep efektivitas organisasi Gitosudarmo dan Mulyono mengemukakan bahwa keefektifan organisasi harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antar organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi (Syarif Makmur, 2009: 126).

Etzioni menggambarkan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Ghorpade, efektivitas organisasi tergantung pada kemampuan model yang digunakan oleh peneliti. Misalnya peneliti menetapkan pilihan model (model rasional atau sistem sosial) yang diteliti. Kedua model tersebut efektivitasnya diukur melalui tingkat ketercapaian tujuan dan kemampuan organisasi. Model rasional menekankan pada tercapainya tujuan organisasi, sementara model sistem sosial mengidentifikasi cara organisasi beradaptasi dalam berbagai kondisi dan situasi persaingan antar organisasi. Konsep efektivitas organisasi sangat bergantung pada cara organisasi dapat mengeksploitasi lingkungan tujuan organisasi (Syamsir Torang, 2013: 99).

Sekolah merupakan salah satu dari bentuk organisasi formal, yang berupa suatu lembaga pendidikan dimana setiap sekolah mempunyai komponen kelengkapan yang berbeda-beda. Sekolah yang dikatakan efektif adalah pada proses belajar yang berlangsung secara aktif atau ada keterlibatan berbagai pihak terutama siswa dan guru sebagai subyek belajar. Ada beberapa komponen penting dalam menentukan keberhasilan sekolah efektif yaitu pengaturan kelembagaan yang didasarkan pada prestasi dan kenyamanan staf, perhatian terhadap kebutuhan, aspirasi dan karier staf, pengembangan budaya sekolah dan manajemen modern yang didasarkan pada *share, care, dan fair*.

Pendekatan Dalam Menentukan Efektivitas

Gibson mengungkapkan, terdapat tiga pendekatan dalam menentukan efektivitas organisasi, yaitu: *Pertama*, pendekatan tujuan, menekankan peranan sentral dari penerapan tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas; *Kedua*, pendekatan teori sistem, menekankan pada pertahanan elemen dasar dengan kriteria masukan-proses-pengeluaran-

balikan untuk menilai efektivitas; dan *Ketiga*, pendekatan *multiple constituency*, dengan penekanan terhadap hubungan relative antara kepentingan kelompok individu dalam organisasi. Dapat dikatakan juga pendekatan ini gabungan dari pendekatan tujuan dan sistem.

Sementara itu Robbins mengungkapkan empat pendekatan, yaitu: (1) pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*), dikenal juga dengan manajemen *by objective* (MBO); (2) pendekatan sistem; (3) pendekatan konstituensi strategis; dan (4) pendekatan nilai-nilai bersaing. Keempat pendekatan tersebut terangkum dalam Gambar dibawah ini:

Tabel: Rangkuman Pendekatan Penilaian Efektivitas Organisasi.

PENDEKATAN	DEFINISI	BERGUNA PADA SAAT
Pencapaian tujuan	<i>Organisasi efektif sejauh..</i> Organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan;	<i>Pendekatan lebih disukai pada saat...</i> Tujuan jelas, dibatasi waktu dan dapat diukur.
Sistem	Organisasi memperoleh sumber yang dibutuhkan;	Ada hubungan yang jelas antara masukan dan keluaran
Kontituensi strategis	Semua kontituensi strategis paling tidak dipenuhi;	Kontituensi berpengaruh kuat terhadap organisasi, dan organisasi harus menghadapi tuntutan;
Nilai-nilai bersaing	Penekanan organisasi dikeempat bidang utama sesuai dengan preferensi dan kontituen	Organisasi sendiri tidak jelas mengenai apa yang menjadi penekanannya dalam perubahan kriteria dalam jangka waktu tertentu
Diadaptasi dari Kim S. Cameron, " <i>The Effectiveness of Ineffectiveness</i> ", dalam Stephen P. Robbins, <i>Organizational Behavior</i> , 2014.		

Tabel di atas menerangkan perbandingan empat pendekatan dalam menilai efektivitas organisasi menurut Robbins. Dua pendekatan yang dominan, antogonis dan sering ada adalah pendekatan pencapaian tujuan dan sistem. Yang pertama menetapkan efektivitas organisasi sebagai pencapaian tujuan akhir dan yang kedua memfokuskan diri kepada cara-cara efektivitas organisasi sebagai kemampuan untuk memperoleh

masukan, memproses masukan tersebut, menyalurkan keluaran dan mempertahankan stabilitas dan keseimbangan di dalam system (Stephen P. Robbins, 2014: 84).

Perbedaan Manajemen yang Efektif dan Efisien

Efektivitas sekolah adalah kemampuan sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan dalam mengoptimalkan fungsi seluruh sumber daya sekolah yang ada secara efektif untuk mencapai tujuan dan efisien terhadap penggunaan sumber daya tersebut (Mukhtar dan Iskandar, 2009: 176). Tetapi, perlu dibedakan antara manajemen yang efektif dengan manajemen efisien, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel: Perbedaan Manajemen yang Efektif dan Efisien

Manajemen Efektif	Manajemen Efisien
1. Membuat yang benar	1. Mengerjakan dengan benar
2. Mengkreasikan alternatif	2. Menyelesaikan alternatif masalah-masalah
3. Mengoptimalkan sumber-sumber	3. Mengamankan sumber-sumber
4. Memperoleh tugas-tugas pekerjaan	4. Mengikuti hasil pendidikan
5. Meningkatkan keuntungan	5. Merendahkan pendidikan biaya

Ciri-ciri Sekolah Efektif

Dalam konteks pendidikan dan berdasarkan model proses, gambaran sekolah efektif sekiranya dapat mewakili karakteristik efektivitas organisasi. Edmons, Weber, Cladwell, dan Spink (2012: 210) mencirikan sekolah efektif dengan ciri-ciri memiliki kepemimpinan yang kuat, pembuatan keputusan yang jelas dan konsisten. Menurut pendapat Rivai, efektivitas organisasi adalah pencapaian organisasi yang berkaitan dengan studi input-output, atau produksi-fungsi, memeriksa bagaimana sumber daya edukasional dirubah menjadi output edukasional (Veithzal Rivai & Sylviana Murni, 2009: 252).

- a. Kriteria *input*; komponen sekolah yang mempengaruhi keefektifan dengan indikator struktur politik, tatanan organisasional, dukungan orang tua, kemampuan sumber daya organisasi;

- b. Kriteria *input-output*; adalah memeriksa bagaimana sumber daya diubah menjadi hasil pendidikan dengan indikator pengeluaran murid, karakteristik murid, guru dan keluarga, perbandingan guru murid;
- c. Kriteria transformasional; merupakan kualitas kuantitas, konsistensi proses dan struktur internal yang mengubah input menjadi hasil menyelaraskan *throughput* dan memroses peningkatan kinerja;
- d. Riset *input-throughput-output* atau riset sekolah efektif menggunakan perspektif sistem, tidak hanya memperhatikan input tetapi berhubungan dengan proses transformasional seperti praktik kelas, iklim, budaya sekolah, operasi organisasional.

Menurut Wibowo, komponen utama pembentuk efektivitas dibagi menjadi tiga kategori: (1) sumber daya dan pengaruh kontekstual lainnya; (2) komposisi tim; dan (3) variabel proses yang merupakan kejadian dalam tim yang dapat mempengaruhi efektivitas (Wibowo, 2016: 234).

Menurut Mullins (2010: 95) efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sasaran dan tugas, serta kinerja. Efektivitas penekanannya pada pengerjaan sesuatu secara benar (*doing the right things*), yang berkaitan dengan hasil (*output*). Sedangkan Efisien, bagaimana mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing things right*), kaitan dengan input adalah bagaimana manajer merencanakan.

Perkembangan SMK Negeri 4 Kota Jambi

SMK Negeri 4 Kota Jambi pertama berdiri pada tahun 1960 dengan nama SGKP (sekolah Guru kepandaian Putri) dibawah naungan Yayasan Sepucuk Jambi sembilan lurah yang di pimpin oleh Ibu Suharmi Instriyanti dengan jurusan yang dibuka pada saat itu adalah:

1. Jurusan Rumah tangga.
2. Jurusan makanan.
3. Dan jurusan menjahit.

Pada tahun 1967 statusnya berubah menjadi negeri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan, No: 146/B-3/Kedj tanggal 29 Juni 1967 dan nama SGKP diganti dengan SKKA (Sekolah Kesejahteraan Keluarga Atas) dengan kepala sekolah pada saat itu adalah Ibu Siti Djuwairiyah dan menempati gedung baru yang dibangun oleh Pemerintah daerah Jambi pada tahun 1970.

Kemudian pada tahun 1976, nama SKKA di ganti dengan SMKK (Sekolah Menengah Kesejahteraan Keluarga). Ketika itu SMKN dipimpin oleh Dra. Misna Harmawati dan jurusan yang ada sama seperti semula.

Pada tahun 1978 hingga 1999, SMKK dipimpin oleh ibu Sri Rezeki, B.A dan seiring perjalanan waktu, pada tahun 1992 penembangan jurusan yang ada semula menjadi Jurusan Tata Boga, Jurusan Tata Busana, dan Jurusan Tata Kecantikan, serta selanjutnya pada tahun 1996 dibuka jurusan baru yaitu Jurusan akomodasi perhotelan.

Pada tahun 1999 hingga 2002, SMKK dipimpin oleh Bapak Drs. Toto Subiyanto, dan nama SMKK kemudian berubah menjadi SMK Negeri 4 Kota Jambi pada tahun 1999 sesuai dengan peraturan pemerintah saat itu.

Selanjutnya pada tahun 2002 hingga 2011, SMK Negeri 4 Kota Jambi dipimpin oleh Dra. Hj. Suhita Sulastri, M.Pd dan mengalami banyak perubahan mendasar terhadap pengembangan pendidikan di SMK Negeri 4 Kota Jambi khususnya dikukuhkannya SMK Negeri 4 Kota Jambi sebagai SMK Rintisan Bertaraf Internasional (RSBI) pada tahun 2006 yang dituangkan dalam surat keputusan direktorat jenderal Manajemen pendidikan dasar dan menengah, Depdiknas, Nomor: 0004/C5.2/Kep/MN/2006 tentang penetapan sekolah bertaraf internasional.

Pada tahun 2008, bidang keahlian pada SMK Negeri 4 Kota Jambi masuk dalam Kategori SMK Kelompok seni, Kerajinan dan Pariwisata. Pengembangan Spektrum Kurikulum menuntut SMK Negeri 4 Kota Jambi melakukan diversifikasi kurikulum sekolah dengan menyelenggarakan 6 (enam) kompetensi keahlian, yaitu:

1. Busana Butik.
2. Jasa Boga.
3. Patiseri.
4. Kecantikan Rambut.
5. Kecantikan Kulit.
6. Akomodasi Perhotelan

Pada tahun 2001 sampai bulan Agustus 2014, SMK Negeri 4 Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Amirudin, S.Pd, M.Pd, Telah banyak program pengembangan sekolah yang telah dibuat dan prestasi yang telah diraih, seperti pada/sebagai:

1. Sekolah berbasis Lingkungan Tingkat Provinsi dan Nasional (Adiwiyata).

2. Sekolah yang menerima Penghargaan Kihajar Award Tingkat Provinsi Jambi.
3. Prestasi Siswa pada LKS Tingkat Nasional Pada seluruh Jurusan.
4. Pameran-pameran pada bidang lingkungan hidup dan Pendidikan Tingkat Kota dan Provinsi.
5. Penambahan Gedung Baru.
6. Pengembangan Sekolah Kejuruan berbasis ICT.

Selanjutnya, Pada Saat ini SMK Negeri 4 Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Sujono, S.Pd,M.Pd, yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala SMK Negeri 1 Kota Jambi. Pergantian Kepala Sekolah ini merupakan dinamika kepemimpinan di lingkungan kota Jambi, hal ini sesuai dengan amanah Walikota Jambi untuk melanjutkan berbagai program-program strategis dan pengembangan sekolah di masa mendatang.

Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah

Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Kota Jambi senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan juga, dengan sikap pemimpin kepala sekolah membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan prestasi siswa.

Dalam fungsinya sebagai *top manager* kepala sekolah SMK Negeri 4 Kota Jambi mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Dalam fungsinya sebagai organisator kepala sekolah SMK Negeri 4 Kota Jambi tetap menetapkan organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun dalam intervensinya sebagai *top leader*

kepada perencanaan dan sekaligus general kontrol kepada pekerjaan-pekerjaan bawahan.

Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipegang antara lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan pengevaluasian. Dalam program tahunan yang dibuat kepala sekolah SMK Negeri 4 Kota Jambi meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam melakukan kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat dilakukan dengan menjalin hubungan (*Relationship*) yang baik dengan guru maupun staf, memiliki kualitas yang tinggi dalam memimpin organisasi pada lembaga yang dipimpinnya, memberikan hak yang sama kepada seluruh anggota organisasinya, serta memberikan kewajiban tanggung jawab yang sama kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya sehingga dapat meningkatkan efektivitas sekolah.

KESIMPULAN

Kepala sekolah SMK Negeri 4 Kota Jambi telah menunjukkan kepemimpinannya dengan gaya demokratis, terlihat dari: (1) dimana kepemimpinan disini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya; (2) tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan; (3) setiap ada suatu permasalahan selalu di diskusikan atau di musyawarahkan kepada bawahan.

Efektivitas sekolah merupakan kemampuan sekolah sebagai lembaga pendidikan untuk mencapai tingkat ketepatan atau keberhasilan suatu lembaga dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya sekolah secara efektif untuk tujuan yang sama guna memenuhi kebutuhan bersama.

Kepala sekolah dalam memimpin diharapkan ikut juga berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan di sekolah, dan menjaga stabilitas kerja sama yang kondusif di dalam lingkungan sekolah maupun diluar sekolah yang dipimpinnya. Selain itu, kepala sekolah juga membuat sistem organisasi yang sesuai dengan tugas dan keahlian dari masing-

masing anggota organisasi, agar visi, misi dan tujuan sekolah berjalan sesuai dengan program yang telah dibuat di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2016. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- B. J. Caldwell & J. M. Spink. 2012. *Leading The Self-Managing School*. Washington: The Falmer Press.
- Donni Juni Priansa & Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Yukl. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Hadi Permadi & Daeng Arifin. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah, Cet. Ke-2*. Bandung: Sarana Panca Karya.
- J. Winardi. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian, Cet. Ke-7*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Laurie J. Mullins. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. cet. Ke-9. London: Pearson.
- Moleong, Lexi. J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah, Cet. Ke-14*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prim Masrokan Mutohar. 2013. *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Richard L. Daft. 2010. *New Era of Management*, 9th Edition. New York: Cengage.

- Robert Kreitner & Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavior, 9th ed.* New York: McGraw-Hill Education.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi.* Purwokerto: STAIN Press.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam.* Bandung: Pustaka Setia.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. 2014. *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasinya.* Terj. Jusuf Udaya. Cet. Ke-2. Jakarta: Arcan.
- Syafaruddin. 2010. *Efektivitas Kebijakan Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsir Torang. 2013. *Organisasi & Manajemen.* Bandung: Alfabeta.
- Syarif Makmur. 2009. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Veithzal Rivai & Sylviana Murni. 2009. *Education Management, Analisis Teori dan Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Cet. Ke-9. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi 2, Cet. Ke-4.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.