

Analisis Model Pengembangan Diri Kepala Sekolah (Studi Kasus di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten)

Hery Muljono¹, Ahmad Kosasih²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

e-mail: herymuljono@uhamka.ac.id¹, kosasih@uhamka.ac.id²

Article History

Received: 18 Juni 2022

Revised: 13 Juli 2022

Accepted: 15 Juli 2022

Keywords: *Self-development,
Principal*

Abstract: *The principal is responsible for running the organization. School principals are subjects who have to transform their abilities through guidance, empowerment to the entire school community to achieve the goals of the institution effectively, efficiently and productively. The reality on the ground shows that there are still many schools with low student achievement, teachers and students lack discipline, the ability of teachers to manage learning is low, and the administrative staff is slow in serving customer needs. It is assumed that the principal is less able to manage and empower all available resources in the school efficiently, effectively and productively to achieve educational goals. Researchers conduct research related to the Principal's Personal Development Model Analysis.*

PENDAHULUAN

Peran utama dalam menjalankan sekolah sebagai system social terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitasnya, dalam peran bersama atau masing-masing. Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah berperan dalam proses yang mempengaruhi dan termanifestasikan dalam perilaku-perilaku dan interaksi-interaksi antara pemimpin dan bawahan yang terjalin dalam suatu konteks tertentu (Raihani, 2010). Berbagai penelitian membuktikan faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi, seperti dikemukakan oleh Covey dalam Muhaimin (2009), bahwa 90 persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada sifat pribadi pemimpin.

Hellriegel & Slocum dalam Sedarmayanti (2009) mengemukakan teori kepemimpinan dibagi dalam tiga golongan besar, yakni (1) teori ciri atau sifat yang dimiliki pemimpin akan membedakannya dari pemimpin atau orang yang bukan pemimpin, (2) teori tingkah laku, pemimpin dapat dibedakan dari tingkah laku yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas yang diembannya, dan (3) teori kontingensi, terdapat beberapa parameter yang mempengaruhi keefektifan seorang pemimpin, seperti sifat seorang pemimpin serta situasi sosial dan ekonomi dari lingkungan di mana pemimpin berada.

Dalam diri seorang pemimpin terdapat kepribadian untuk menggambarkan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (enduring) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir dan perilaku (Cervone & Pervin A, 2008). Hughes, dkk (2012) menyatakan sifat kepribadian adalah konsep dari orang-orang berperilaku tertentu karena kekuatan sifat-sifat yang mereka miliki.

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka

ini adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala Sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain di sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif, efisien dan produktif.

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang disiplin, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambannya staf tata usaha dalam melayani kebutuhan customer. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stakeholder yang dipimpinnya. Diasumsikan kepala sekolah kurang mampu mengelola dan memberdayakan semua sumber daya yang ada di sekolah secara efisien, efektif dan produktif untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sejalan dengan hal di atas, maka perlu dikaji dan dianalisis bagaimana model pengembangan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah dalam kaitannya untuk memajukan dan meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya. Selanjutnya berdasarkan fokus masalah di atas, maka terdapat beberapa pertanyaan sebagai rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sifat pribadi kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?
2. Apakah kompetensi kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?
3. Aspek-aspek apa saja yang terdapat dalam model pengembangan diri kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah berkualitas dan memenuhi harapan para *stakeholder* di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?
4. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam model pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?
5. Bagaimanakah model pengembangan diri kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah berkualitas dan memenuhi harapan para *stakeholder* di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?
6. Bagaimanakah model pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?

METODOLOGI PENELITIAN

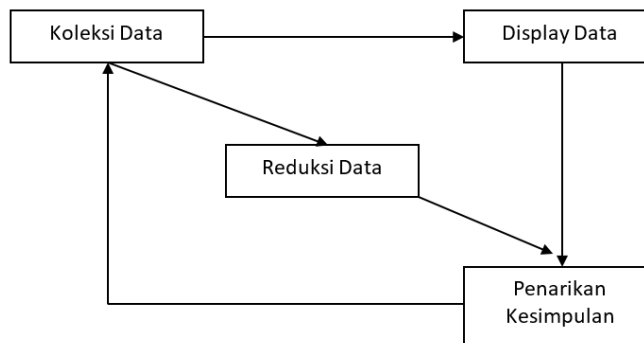
Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, agar peneliti dapat menggali informasi lebih mendalam dan detail untuk memahami secara menyeluruh analisis proses pengembangan. Peneliti mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder. Teknik analisa data yang penulis gunakan adalah model analisis data dari Pada dasarnya teknik analisis data terdapat tiga tahapan:

1. Reduksi data

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian, dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan dari awal sampai akhir penelitian. Selama pengumpulan data dilakukan:

- a. Membuat ringkasan
- b. Kode

- c. Mencari tema-tema
 - d. Memo dan lain-lain. membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi.
2. Penyajian data
- Emzir (2010) menjelaskan bahwa, “Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Penyusunan data akan memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Proses berikut ini: (a) Mengetahui data, (b) Mengelompokkan data menurut tipologi atau tema masing-masing dan (c) Penyajian data secara naratif, matrik, jaringan, grafik, atau bagan, menurut keadaan data yang diperoleh di lapangan.
3. Menarik kesimpulan atau verifikasi
- Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari keseluruhan penelitian. Kesimpulan harus diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang ditemukan harus diuji kebenarannya dan kesesuaiannya sehingga validitasnya bisa terjamin. Adapun cara menarik kesimpulan sebagai berikut:
- a. Untuk mengambil kesimpulan dengan menggunakan cara berpikir induktif
 - b. Teknik untuk menarik kesimpulan dengan model tabel analisis.



Gambar 1. Teknik Analisa Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan sekolah pada umumnya, seperti SD Muhammadiyah 12 Setiabudi Pamulang adalah penjabaran dari tujuan umum pendidikan, visi dan misi sekolah. Berdasarkan tiga hal tersebut, maka dijabarkan tujuan SD Muhammadiyah 12 Setiabudi Pamulang adalah sebagai berikut

1. Menegakkan amar ma’ruf nahi munkar
2. Terbaik dalam pengembangan potensi, kecerdasan, bakat dan minat
3. Terbaik dalam perolehan nilai UASBN di tingkat kota Tangerang Selatan
4. Mampu bersaing masuk jenjang SMP dan/atau MTs baik swasta maupun negeri sesuai pilihan siswa
5. Terbaik dalam berbagai kompetisi akademik dan non akademik dalam berbagai event
6. Terdepan dalam mempersiapkan persaingan dunia global
7. Terbaik dan terpercaya dalam memberikan pelayanan pendidikan
8. Terlengkap dalam penyediaan sarana-prasarana pendidikan

Dalam merumuskan visi sekolah, kami melibatkan fihak-fihak terkait (stakeholders) dengan melakukan musyawarah, sehingga visi sekolah kami benar-benar mewakili aspirasi semua fihak

yang terkait, dengan harapan semua pihak yang terkait dalam pembelajaran (guru, karyawan, peserta didik, dan wali siswa) benar-benar menyadari visi tersebut untuk selanjutnya memegang komitmen terhadap pencapaian visi yang telah disepakati tersebut.

Adapun visi SD Muhammadiyah 12 Setiabudi Pamulang adalah: ” **Mewujudkan Sekolah Islam berkemajuan dan berwawasan global yang dapat mengaktualisasikan nilai iman, ilmu dan amal**”.

Berikut hasil dan pembahasan penelitian yang dialami oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Sifat Pribadi Kepala Sekolah

Peneliti (P): Apakah sifat pribadi kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?

Responden (R): sifat pribadi dapat mempengaruhi dalam pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten. Contoh sifat pribadi yang saya kembangkan adalah suri tauladan sebagai karyawan dan guru di SD Muhammadiyah, seperti tidak terlambat hadir di sekolah dan kelas, mengajar dengan baik serta beberapa sifat pribadi yang lain yang positif.

Berdasarkan teori tentang sifat pribadi, menurut pendapat Cervone & Pervin, kepribadian adalah “gambaran kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir dan perilaku”. Pendapat ini mengungkapkan bahwa ketahanan individu, perasaan, pola pikir dan perilaku merupakan deskripsi dari kualitas psikologis (Daniel Cervone & A. Lawrence Pervin. 2008, hal. 10). Selanjutnya Hughes dkk menyatakan bahwa sifat kepribadian adalah konsep dari orang-orang berperilaku tertentu yang disebabkan oleh kekuatan sifat-sifat yang mereka miliki (Hughes, dkk. 2012).

Friedman & Schustack menyatakan bahwa kepribadian mempunyai delapan aspek kunci yang secara keseluruhan dapat memahami inti dari kompleksitas individual yakni pertama, individu dipengaruhi oleh aspek ketidaksadaran, dorongan-dorongan yang tidak setiap saat muncul dalam alam sadar. Kedua, individu dipengaruhi oleh kekuatan ego yang memberikan rasa identitas. Ketiga, setiap individu adalah makhluk biologis, dengan hakekat genetik, fisik, fisiologis dan temperamental yang unik. Keempat, setiap individu dikondisikan dan dibentuk oleh pengalaman lingkungan di sekitar diri masing-masing. Kelima, setiap orang memiliki sebuah dimensi kognitif-berpikir mengenai dunia di sekitar dan secara aktif mencoba mengartikannya. Keenam, setiap individu merupakan suatu kumpulan trait, kemampuan dan kecenderungan yang spesifik. Ketujuh, setiap individu memiliki dimensi spiritual dalam hidupnya, yang memungkinkan dan mendorong untuk mempertanyakan arti keberadaannya. Kedelapan, hakekat dari setiap individu adalah senantiasa berinteraksi dengan lingkungannya. Dari kedelapan aspek kompleksitas kepribadian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki keragaman mulai dari sebagai makhluk hidup, memiliki dorongan dari alam sadar, ego, pengalaman, kognitif, sifat dan kemampuan, spiritual dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya (Howard S Friedman & Miriam W Schustack. 2006.)

Sifat kepribadian sebagaimana diungkapkan oleh Cervone & Pervin yang menyatakan karakteristik kepribadian adalah “karakteristik psikologis yang stabil sepanjang waktu dan lintas situasi” (Daniel Cervone & A. Lawrence Pervin. 2008, hal. 290).

2. Kompetensi Kepala Sekolah

Peneliti (P): Apakah kompetensi kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?

Responden (R): kompetensi kepala sekolah dapat mempengaruhi pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang.

3. Aspek-aspek Dalam Pengembangan Diri Kepala Sekolah

Peneliti (P): Aspek-aspek apa saja yang terdapat dalam model pengembangan diri kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah berkualitas dan memenuhi harapan para *stakeholder* di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?

Responden (R): 1) mengikuti diklat-diklat yang diadakan oleh instansi pemerintah baik diknas maupun pemda setempat, 2) menghadiri diklat yang diadakan pesyarikatan Muhammadiyah tingkat cabang, daerah, wilayah ,maupun tingkat Pusat, 3). menghadiri pelatihan yang diadakan perguruan muhammadiyah, 4) berkomunikasi yang intens dengan pengawas sekolah yang sudah ditunjuk oleh diknas. 5) selalu mengikuti perkembangan informasi baik melalui mensos maupun media lainnya dan 6) berkoordinasi dengan kepala kepala sekolah muhammadiyah lainnya di Indonesia.

4. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pengembangan Diri Kepala Sekolah

Peneliti (P): Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam model pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?

Responden (R) : Faktor yang menjadi penghambat dalam model pengembangan diri kepala sekolah di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten, dapat internal dan juga eksternal. Factor penghambat internal adalah kesibukan yang sangat padat bagi kepala sekolah, sehingga untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri cukup sulit. Sedangkan factor eksternal adalah sebagai kepala sekolah harus selalu mengikuti kebijakan terbaru dari pemerintah, sehingga untuk pengembangan diri agak tersingkirkan waktunya dengan sosialisasi kebijakan terbaru bagi guru-guru dan orang tua siswa pada umumnya.

5. Model Pengembangan Diri Kepala Sekolah

Peneliti (P): Bagaimanakah model pengembangan diri kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah berkualitas dan memenuhi harapan para *stakeholder* di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten?

Responden (R) : Model pengembangan diri Kepsek SD M 12 Banten:

- a. Meningkatkan komitmen Kepsek
- b. Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai kepala sekolah
- c. Meningkatkan cita, harkat, martabat kepek ditengah masyarakat
- d. Selalu aktif di pesyarikatan muhammadiyah, baik diranting, cabang, daerah dan wilayah

SIMPULAN

Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten. Aspek-aspek yang terdapat dalam model pengembangan diri kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah berkualitas dan memenuhi harapan para stakeholder di SD Muhammadiyah 12 Pamulang, Banten adalah: 1) mengikuti diklat-diklat yang diadakan oleh instansi pemerintah baik diknas maupun pemda setempat, 2) menghadiri diklat yang diadakan pesyarikatan Muhammadiyah tingkat cabang, daerah, wilayah, maupun tingkat Pusat, 3). menghadiri pelatihan yang diadakan perguruan muhammadiyah, 4) berkomunikasi yang intens dengan pengawas sekolah yang sudah ditunjuk oleh diknas. 5) selalu mengikuti perkembangan informasi baik melalui mensos maupun media lainnya dan 6) berkoordinasi dengan kepala kepala sekolah muhammadiyah lainnya di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Bas, Gokhan. (2012). *Correlation between School Principals' Instructional Leadership Behaviours and Teachers' Organisational Trust Perceptions*, Middle Eastern and African Journal of Educational Research, Issue 1, Fall 2012, 5-18
- Bass, Bernard M. (1990). *Bass & Stogdill's Hand Book of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Third Edition. New York: The Free Press A Division of Macmillan, Inc. London : Collier Macmillan Publishers.
- Cervone, Daniel & A. Lawrence Pervin. (2008). *Personality: Theory and Research*, 10th ed. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Darmayanti, S.E., Wibowo, U.B. (2014). Evaluasi Program Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Kulon Progo. *Jurnal Prima Edukasia*. 2(2)223-234
- Hery Muljono & Udin Syaefudin Sa'ud. (2015). *Studi Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XXII No. 2 Oktober 2015
- Hidayati, A., Zaim, M., Rukun, K., & Darmansyah. (2014). The Development of character Education for Elementary Students in West Sumatera. *International of Research*. 2(6). 189-198
- Howard S Friedman & Miriam W Schustack. (2006). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. Pearson Education, Inc
- Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Mc Graw Hill
- Hughes, dkk. (2012). *Enhancing the Lessons of Experience*, 7th ed. New York: McGraw-Hill
- Muhaimin, et al. (2009). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36-48.
- Stoner, James, A.F, dkk. (1995). *Management*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Sudarwan Danim. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
-

-
- Umiarso & Gojali, Imam .(2010). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Wahyudi.(2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Yukl, Gary. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc