

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran Kepala Sekolah. Kepala Sekolah adalah jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing.

Pengangkatan seseorang dalam jabatan kepala Sekolah berdasarkan standar yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang menegaskan bahwa guru senior yang dipandang memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan itu. Hal tersebut juga didukung dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 1 tahun 2009 Pasal 48 tentang tata cara pengangkatan Kepala Sekolah yaitu: 1) Pengawas Sekolah bersama-sama Kepala Sekolah setempat mengusulkan calon Kepala Sekolah yang memenuhi persyaratan, 2) usulan calon Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada nomor 1 disampaikan kepada Kepala Dinas oleh Kepala Sekolah, 3) Kepala Dinas membentuk Tim

Seleksi Calon Kepala Sekolah, 4) seleksi calon Kepala Sekolah dilakukan secara obyektif dan transparan, 5) berdasarkan hasil seleksi, Kepala Dinas mengusulkan calon Kepala Sekolah yang memenuhi persyaratan dan kompetensi kepada Bupati, 6) Bupati menetapkan Keputusan pengangkatan dan penempatan Kepala Sekolah.

Biasanya guru yang dipandang baik dan cakap sebagai guru, dipromosikan menjadi Kepala Sekolah. Namun kinerja yang baik sebagai seorang guru menjadi berkurang setelah menjadi Kepala Sekolah. Disebabkan tidak profesionalnya untuk mengemban tanggung jawab manajerial. Salah satu prinsip yang ditegakkan terkait dengan tanggung jawab seorang manajerial adalah persoalan kompetensi. Bila kita kembali melihat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 ayat (2) yang menyatakan pendidik (guru dan kepala sekolah) merupakan tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Jabatan Kepala Sekolah oleh sebagian orang dianggapnya sebagai jabatan yang istimewa. Sebab jabatan Kepala Sekolah bukan sekadar jabatan manajer, tetapi jabatan yang terhormat dalam status sosial. Kepala Sekolah sebagai pimpinan sebuah unit kerja, sebenarnya tidak berbeda dari jabatan manajerial lainnya. Setidaknya fungsinya sama, yaitu memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia secara produktif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bagi unit kerjanya. Dalam kadar tertentu, Kepala Sekolah sebagai pimpinan sebuah unit kerja, memainkan peran

yang sama seperti halnya manajer unit kerja lainnya. Ia harus dapat memastikan bahwa sistem kerjanya berjalan lancar dan semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai hasil harus tersedia secukupnya dengan kualitas yang memadai. Namun, Kepala Sekolah mengelola sebuah lembaga yang sangat istimewa, yaitu sekolah sebagai lembaga formal pendidikan yang akan sangat mewarnai masa depan para guru dan siswanya.

Berdasarkan uraian di atas bahwa prosedur promosi Kepala Sekolah sangat menentukan kualitas di suatu lembaga pendidikan persekolahan. Kepala Sekolah yang diangkat karena dinilai mempunyai kemampuan yang tinggi dalam kepemimpinan pendidikan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya Kepala Sekolah yang diangkat karena suatu pemikiran atau suatu sebab lain akan berdampak pada kinerja Kepala Sekolah itu sendiri, di mana dalam melaksanakan tugas-tugas kekepala sekolah akan mengalami berbagai kendala dikarenakan tidak mempunyai kemampuan yang cukup menjadi pemimpin pendidikan di suatu sekolah.

Kementerian Pendidikan Nasional telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Menjadi Kepala Sekolah yang mengatur rotasi, promosi, dan mutasi kepala sekolah. Meski pengangkatan kepala sekolah merupakan kewenangan kepala daerah tapi Permendagri ini mengamanatkan ada standar operasional prosedur (SOP) atau tidak sembarangan melakukan mutasi, rotasi, dan promosi guru menjadi kepala sekolah. kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai pimpinan sekolah

sehingga harus mempunyai kompetensi manajemen, profesionalitas, kepribadian, dan perencanaan. Kepala sekolah harus mempunyai nilai plus dari guru lain karena akan membawa gerbong mutu sekolah ke arah yang lebih baik.

Pemerintah Kabupaten Gorontalo telah melakukan rotasi dan promosi guru menjadi kepala sekolah. Sebanyak empat guru dipromosi menjadi kepala sekolah, namun ada dua orang yang belum memenuhi standar yaitu belum mendapat gelar sarjana, padahal untuk sekolah berstandar disyaratkan Kemendiknas harus mempunyai kompetensi serta disyaratkan minimal sarjana strata-1 (S₁). Prosedur pengangkatan kepala sekolah memang diberlakukan di lingkungan pendidikan. Tapi tentu bukan izin dari Kemendiknas tapi rekomendasi. Rekomendasi ini bisa atas izin Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.

Kenyataan yang ditemukan melalui observasi lapangan yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah di Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo proses promosi jabatan kepala sekolah, ada yang bersifat kekeluargaan, tidak selektif, dan banyak yang tidak memiliki kompetensi dan profesionalisme yang memadai yang dapat memajukan sekolah. Pola promosi kepala sekolah, belum berdasar kompetensi personel, banyak yang dipilih karena faktor politik dan materialistik.

Berdasarkan gambaran di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Promosi Jabatan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Se Kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara umum rumusan masalah yaitu dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana persyaratan administrasi calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se kecamatan Tibawa?
2. Bagaimana kemampuan akademik calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se kecamatan Tibawa?
3. Bagaimana keterampilan dalam proses belajar mengajar calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se Kecamatan Tibawa?
4. Bagaimana kepercayaan diri calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se Kecamatan Tibawa?
5. Bagaimana kemampuan bekerja sama calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se kecamatan Tibawa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui persyaratan administrasi calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se kecamatan Tibawa.
2. Untuk mengetahui kemampuan akademik calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se kecamatan Tibawa.
3. Untuk mengetahui keterampilan dalam proses belajar mengajar calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se Kecamatan Tibawa.

4. Untuk mengetahui kepercayaan diri calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se Kecamatan Tibawa.
5. Untuk mengetahui kemampuan bekerja sama calon kepala sekolah dalam promosi jabatan kepala sekolah dasar se kecamatan Tibawa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Sekolah, sebagai gambaran yang nyata tentang promosi jabatan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Tibawa.
2. Bagi Kepala Sekolah, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepemimpinan pendidikan di Kecamatan Tibawa.
3. Bagi Guru, dapat dijadikan bahan masukan berkaitan dengan promosi jabatan Kepala Sekolah.
4. Bagi peneliti, dapat memperluas wawasan yang berkaitan dengan promosi jabatan Kepala Sekolah.
5. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten/Kecamatan, sebagai gambaran secara umum tentang sistem promosi jabatan kepala sekolah di Kecamatan Tibawa.
6. Bagi mahasiswa lain dapat dijadikan dasar untuk bahan masukan dalam pelaksanaan penelitian yang sama atau penelitian selanjutnya.