

ANALISIS DAMPAK KEBIJAKAN PERIODISASI KEPALA SEKOLAH

Sukari

Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta
sukari@iimsurakarta.ac.id

Abstract: Purposes of the research are to reveal and to analyze clearly and carefully about: (1) internal and external factors of SWOT analysis of SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta that had led it to achieve ISO 9001-2000 certificate, (b) attempts that had been performed by SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta that made it to achieve ISO 9001-2000 certificate, (c) implementation of TQM values of SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta so that it had achieved ISO 9001-2000 certificate. The research is a case study one. Object of the research is implementation of total quality management (TQM) in SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta. Qualitative method is used to analyze data obtained from observations, interview, and photograph documentation. Then, the data is analyzed qualitatively and descriptively. Based on the problem statements, results of the research, and discussion of the research, it can be concluded that SWOT analysis in SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta revealed: (1) Strengths that the vocational school has are its policy of School Based Management (MPMBS), it had ISO 9001-2000 certificate, its strategic location, its adequate education facilities and infrastructure, and its human resources that are potential enough. (2) Weaknesses that the vocational school has are its insufficient fund to meet all requirements, there are some teachers/employees who are difficult to accept changes toward improvements, and as partner of vocational schools, industrial/business world has inadequate participation in helping them to provide apprenticeship places and employments for students of vocational schools. (3) Opportunities that the vocational school has are: the increased demands of public, and there is a freedom for a vocational school to develop its own curriculum that suitable with needs of market. (4) Threats that the vocational school faces are development of science and technology especially there is a gap between needs of labor markets and existing learning systems of vocational schools, and limited job opportunities that suitable with existing vocational programs. Attempts that had been performed by SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta in achieving ISO 9001-2000 certificate were in line with socialization and implementation of TQM values through several stages, namely, preparation stage, implementation stage and stage of achieving ISO 9001-2000 certificate and post-certification stage in which continuous system improvements should be performed. Generally, the TQM values can be implemented well in SMK Muhammadiyah 1 of Surakarta. Levels of obsession to quality and teamwork were in good criteria, whereas level of focus to customer, education and training, and level of involvement and empowerment of employees that can be implemented were in good criteria.

Key words: management; quality; stake holder.

PENDAHULUAN

Krisis Ekonomi, politik dan kepercayaan yang berkepanjangan yang melanda bangsa Indonesia telah membawa dampak hampir kepada seluruh aspek dan tatanan kehidupan. Walaupun banyak menimbulkan keterpurukan bagi bangsa dan rakyat, salah satu hikmah positif yang muncul adalah timbulnya pemikiran dasar yang menumbuhkan reformasi di berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Fokus utama reformasi ini adalah untuk menciptakan masyarakat yang madani dalam kehidupan pemerintah, bermasyarakat dan bernegara yang memiliki nilai-nilai “Good Governance” yang menuntun nilai demokrasi dan sikap keterbukaan, kejujuran, keadilan, berorientasi pada kepentingan rakyat, scrta bertanggung jawab (*accountable*) kepada rakyat.

Menurut Muhammad Nur, dkk dalam Jurnal dalam *Google Scholar* dalam pelaksanaan program manajemen sekolah, strategi yang diterapkan yaitu tercapainya peningkatan mutu pendidikan, meliputi: sosialisasi program, analisis SWOT, pemecahan masalah, peningkatan mutu, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program sekolah. Evaluasi merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program yang telah dilaksanakan. Evaluasi pelaksanaan program sekolah perlu dibuat laporan yang terdiri dari laporan keuangan dan laporan teknis. Hambatan dalam perencanaan program sekolah, yaitu partisipasi masyarakat dan kesulitan ekonominya sehingga dukungan mereka terhadap manajemen sekolah ikut rendah

Keinginan pemerintah untuk melaksanakan reformasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dibidang pendidikan lebih Nampak lagi dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Adapun substansi dari Undang-undang Sisdiknas yang haru tersebut. Nampak dari visinya: terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman. Salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan yang ada adalah melakukan pemberdayaan Kepala Sekolah. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No.162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Bahwa guru dapat diberikan tugas larnbahan sebagai Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Guru adalah guru yang berkedudukan sebagai PNS dan Guru yang memenuhi syarat tertentu dapat diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah.

Kompetensi Kepala Sekolah yang harus dimiliki kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, sosial dan unsur penunjang yang relevan. Hal ini karena Kepala Sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Begitu besarnya peranan Kepala Sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepala sekolah itu sendiri. Segenap sumber daya harus didayagunakan sedemikian rupa. Para guru perlu digerakkan ke arah suasana kerja yang positif, menginspirasi dan produktif. Bagaimanapun guru merupakan input yang pengaruhnya sangat besar pada proses belajar. Demikian pula penataan fisik dan administrasi atau ketatalaksanaan perlu dibina agar disiplin dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa. Ini semua mensyaratkan perlunya penerapan kepemimpinan pendidikan oleh seorang Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah sebagai pendidik dan manajer disekolah mempunyai peran yang sangat strategis didalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan partisipasi masyarakat untuk berperan serta dalam memajukan pendidikan di lingkungan sekitarnya. Tugas dan tanggungjawab Kepala Sekolah sangat penting sehingga hanya Kepala Sekolah yang memiliki kompetensi dan kreatifitas tinggi yang dapat mengemban tugas tersebut. Menurut Robert J. Starratt mengatakan bahwa Kepala Sekolah sama sekali tidak menjalankan peran dan fungsinya, jika dirinya menerapkan kebijakan persis sama pada semua situasi seakan-akan setiap anak, setiap guru, setiap kelas dan setiap momen mendidik adalah sama. Maka Kepala Sekolah harus selalu ada perubahan, Kepala Sekolah merupakan kunci kesuksesan

sekolah dalam mengadakan perubahan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena Kepala Sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena Kepala Sekolah merupakan seorang pejabat yang professional dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah disamping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas Kepala Sekolah.¹

Menurut SK Mendiknas 167/2004 membatasi masa jabatan Kepala Sekolah hanya empat tahun dan maksimal dua periode pada sekolah tersebut, dengan tujuan adanya penyesuaian. Maka dalam makalah ini penulis menganalisis adanya periodisasi jabatan Kepala Sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian lapangan ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hal ini mengacu pendapat Subagyo mengemukakan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berusaha memaparkan, mengkaji dan mengaitkan data-data yang diperoleh baik secara tekstual (seperti aslinya) maupun kontekstual (pemahaman terhadap data) ke dalam tulisan guna mendapat kejelasan terhadap permasalahan yang dibahas untuk dipaparkan dalam bentuk penjelasan² subyek penelitian ini adalah SMK Muhammadiyah 1 Surakarta Jl. Kahayan 1 Kel. Joyotakan Kec. Serengan Kota Surakarta.

Sesuai dengan bentuk penelitian kualitatif dan juga jenis sumber data yang dimanfaatkan, maka jalannya penelitian ditempuh observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih untuk mendapatkan informasi-informasi atau keterangan secara langsung. Kemudian Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik itu tertulis, gambar maupun elektronik.

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Menurut Miles & Huberman analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.³

PEMBAHASAN

Di antara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya. Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena Kepala Sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan. Kepala Sekolah

¹Robert J. Starrat. 2007 *Menghadirkan Pimpinan Visioner*. Yogyakarta: Kanisius, hal, 17

²Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991). hlm. 106

³Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992, hlm. 16.

sebagai salah satu pimpinan pendidikan, hal ini karena Kepala Sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah disamping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas Kepala Sekolahnya. Kepala Sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan, sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri Kepala Sekolah itu sendiri.

Analisis Kebijakan Pemerintah tentang Masa Jabatan Kepala Sekolah

Pengertian Analisis Kebijakan adalah sebagai suatu disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan argumentasi rasional dengan menggunakan fakta-fakta untuk menjelaskan, menilai dan membuahakan pemikiran dalam rangka upaya pemecahan masalah publik, juga disebutkan bahwa analisis kebijakan merupakan cara atau prosedur dalam menggunakan pemahaman manusia untuk memecahkan masalah kebijakan dan suatu rangkaian proses dalam menghasilkan kebijakan.

Kebijakan Pemerintah tentang Masa Jabatan Kepala Sekolah

- a. Keputusan Menteri Pendidikar. Nasional RI: 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, maka:
 - 1) Guru dapat diberikan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah untuk memimpin dan mengelola penddikan disekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan,
 - 2) Untuk meaujngang pelaksanaan otononi; daerah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan penyempurnaan. Keputusan PNS di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah.⁴ Berdasarkan keputusan tersebut, pada bab III tentang syarat-syarat guru yang diberi tugas sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa guru diberi tugas tambahan Kepala Sekolah apabila memenuhi persyaratan khusus dan umum. Pada Bab V tentang masa tugas Kepala Sekolah pada pasal 6 disebutkan bahwa:
 - (1) Tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah diberikan untuk satu masa tugas selarna tahun.
 - (2) Masa tugas tambahan Kepala Sekolah sebagairnana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang dan diangkat kembali untuk satu kali masa tugas.
 - (3) Guru yang melaksanakan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah dua kali masa tugas berturut-turut, dapat ditugaskan satu kali rnsa tugas atau melewati tenggang waktu sekurang-kurangnya satu kali masa tugas atau memiliki prestasi yang istimewa, dengan tanpa tenggang waktu dan ditugaskan pada sekolah lain.

⁴Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. 2003, hal. 1.

- (4) Kepala sekolah yang masa tugasnya berakhir dan atau tidak lagi diberikan tugas sebagai Kepala sekolah, tetap melaksanakan tugas sebagai guru, sesuai dengan jenjang jabatannya dan berkewajiban melaksanakan proses belajar mengajar atau bimbingan dan konseling sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3) Standart Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan sesuatu. Agar Kepala Sekolah mampu menjalankan tugasnya secara maksimal perlu memahami visi dan misi serta memiliki integritas yang tinggi. Selain itu Kepala Sekolah agar berhasil dalam kepemimpinannya harus memiliki kompetensi sehingga dapat mengemban tanggung jawabnya dengan baik. Aspek kompetensi Kepala Sekolah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 yaitu:

3.1. Kompetensi Kepribadian.

- (1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunikasi di sekolah/madrasah.
- (2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- (3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- (4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- (5) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pimpinan pendidikan.

3.2. Kompetensi Manajerial

- (1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- (2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka mendayagunakan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- (4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- (5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- (6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- (7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- (8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- (9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik,
- (10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- (11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

- (12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- (13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah/madrasah.
- (14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan putusan.
- (15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- (16) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3.3. Kompetensi Kewirausahaan.

- (1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- (2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
- (3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- (4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- (5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

3.4. Kompetensi Supervisi.

- (1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- (2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

3.5. Kompetensi Sosial.

- (1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
- (2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- (3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Diantara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting, karena Kepala Sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Sekolah sebagai salah satu pimpinan pendidikan. Hal ini karena Kepala Sekolah merupakan seorang pejabat yang professional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

4) Pergantian Kepala Sekolah

Pergantian Kepala Sekolah dapat terjadi. Dengan alasan sebagai berikut:

- a. Adanya mutasi Kepala Sekolah disebabkan
 - (1) Berhenti atas permohonan sendiri.
 - (2) Telah mencapai batas usia pensiun sebagai guru
 - (3) Berakhirnya masa penugasan
 - (4) Diangkat pada jabatan iain.
 - (5) Diberhentikan sebelum masa tugas berakhir karena berbagai sebab.
 - (6) Meninggal dunia.
- b. Adanya penambahan unit sekolah.
- c. Perlunya membantu sekolah swasta dalam peningkatan mutu pendidikan.
- d. Adanya Kepala Sekolah yang pensiun berhenti atau meninggal dunia.

Dampak Kebijakan Pemerintah tentang Periodisasi Masa Jabatan Kepala Sekolah Empat Tahunan

1. Dampak Positif Kebijakan Pembatasan Masa jabatan Kepala Sekolah terhadap Kemajuan Pendidikan

- a. Guru yang tergolong muda tidak menganggap jabatan Kepala Sekolah sebagai karier yang harus dikejar. Karier seorang guru adalah intelektualitasnya yang semakin diperhitungkan banyak orang. Ada nilai-nilai (*values*) yang dikejar masing-masing guru. Para guru muda sekarang mempunyai banyak kemungkinan untuk mengembangkan diri dan berkiprah di banyak kesempatan. Jabatan Kepala Sekolah tidak lebih tidak kurang sebatas tugas struktural yang dibatasi setiap empat tahun dan dapat ditugasi dua periode berturut-turut.
- b. Kepala Sekolah bukanlah sosok yang mempunyai kekuasaan tanpa batas. Di tengah era keterbukaan dan penerapan manajemen berbasis sekolah serta aturan yang mengembalikan Kepala Sekolah kepada hakekat keguruannya, seorang Kepala Sekolah dituntut untuk berlaku sebagai penanggung jawab lembaganya bukan sebagai kepanjangan kekuasaan atasannya. Disadari bahwa Kepala Sekolah adalah *leader*, bukan sekadar *manager*.
- c. Pembatasan masa jabatan akan memungkinkan kinerja dan gaya kepemimpinan yang ideal. Dan menyadari bahwa setelah berakhir masa jabatannya akan menjadi guru kembali, sehingga akan berhati-hati dalam menjalankan kepemimpinannya.
- d. Menghindari kemandekan lembaga pendidikan. Jika Kepala Sekolah tidak mampu memikul beban tugasnya yang telah diberikan oleh Departemen atau Yayasan tidak akan berlarut-larut sehingga apabila terjadi demikian tidak diperpanjang masa jabatannya.
- e. Kepala Sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan. Peraturan memberi peluang pada junior untuk berkesempatan menjadi Kepala Sekolah kami rasa ini juga memberikan motivasi pada Kepala Sekolah untuk lebih inovatif sehingga pendidikan diharapkan menjadi lebih maju.

- f. Jabatan Kepala Sekolah perlu diperpanjang sehingga dua periode karena pada periode pertama menjadi Kepala Sekolah, kinerja belum bisa sampai teraiur seratus persen. Kinerja seratus persen Kepala Sekolah baru bisa terpenuhi pada periode kedua menjabat.
- g. Periodisasi jabatan Kepala Sekolah juga dilakukan untuk proses penyegaran, diharapkan jika ada pergantian jabatan lembaga pendidikan akan semakin dinamis dan kualitas pendidikan lebih meningkat.
- h. Periodisasi jabatan Kepala Sekolah juga penting dilakukan agar promosi jabatan guru bisa berjalan, saai ini banyak guru potensial, tetapi tidak menjadi pimpinan sekolah.
- i. Pergantian jabatan Kepala Sekolah merupakan hal yang wajar terjadi karena jabatan tersebut tidak untuk seumur hidup.
- j. Kepala Sekolah yang lebih dari lima tahun memegang jabatannya mulai terlihat adanya kemalasan, tidak atau kurang adanya inisiatif dan kreativitas baru yang diperlukan bagi pengembangan atau inovasi pendidikan.

2. Dampak Negatif Kebijakan Pembatasan Masa Jabatan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Sekolah

Anggapan para guru sampai saat ini bahwa apabila menjadi Kepala Sekolah bukan lagi menjadi guru dan tidak akan turun sampai pensiun, menganggap bahwa Kepala Sekolah adalah birokrat, atasan, tangan panjang Departemen atau Yayasan sehingga menyebabkan otonomi sekolah hanya batasan jargon. Dengan demikian langkah untuk merubah *image* tersebut Kepala Sekolah dibatasi masa jabatannya. Kepala Sekolah akan menyadari fitrahnya sebagai guru yang diberikan tugas tambahan sebagai struktural di lembaga sekolah dan apabila selesai jabatannya dengan sendirinya akan kembali sebagai guru.

Dalam pembatasan jabatan Kepala Sekolah banyak kontroversi, hal ini dapat dimaklumi betapa berat meninggalkannya karena menjadi Kepala Sekolah banyak memberikan kewibawaan, kehormatan atau keuntungan pada finansial, jika para guru mendukung keputusan Menteri dalam membatasi jabatan Kepala Sekolah, maka hal tersebut tidak akan terjadi apabila bila guru-guru tidak merefleksikan jabatan dengan finansial yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawabnya. Maka pembatasan jabatan Kepala Sekolah tersebut akan dapat memperbaiki pengelolaan sekolah, dan bukan menganggap sekolah sebagai "Kerajaan". Dan akhirnya jabatan Kepala Sekolah bukan merupakan hadiah cuma-cuma untuk menghadapi pensiun sambil mencicipi untuk korupsi.

Selain dampak tersebut di atas, masih ada beberapa dampak yang negatif yang timbul di daerah dengan adanya pembatasan jabatan Kepala Sekolah: (1) Kepala Sekolah merasa tidak dihargai pengabdianya selama melaksanakan tugas; (2) Ada yang mengajukan pensiun sebelum waktunya karena merasa malu menjadi guru kembali, (3) Muncul iklim tidak sejuk dan kondusif karena Kepala Sekolah yang baru merasa sungkan untuk mengarahkan/menegur guru yang sebelumnya menjadi Kepala Sekolah di sekolah itu, (4) Rotasi Kepala Sekolah dinilai negatif, karena ada suatu daerah dimana Kepala Sekolah melakukan pelanggaran dan tidak berprestasi yang istimewa dan menjabat sudah dua periode tetapi tidak diberhentikan namun dimutasi di tempat lain yang memiliki jabatan yang sama, (5) Banyak diantara Kepala Sekolah yang acuh tak acuh pada tugas yang diemban karena merasa sudah akan habis waktu

jabatannya; dan (6) Ada beberapa Kepala Sekolah yang stress akibat kurang dapat menerima keputusan. Mendiknas tentang periodisasi masa jabatan Kepala Sekolah empat tahunan tersebut.

KESIMPULAN

Jabatan Kepala Sekolah selama empat tahunan dalam satu periode dibatasi hingga dua periode. Periode kedua jabatan Kepala Sekolah hanya berlaku apabila Kepala Sekolah memenuhi persyaratan berdasarkan Penilaian TIM Kinerja Sekolah. Pembatasan jabatan Kepala Sekolah yang diatur Peraturan Pemerintah No.162 Tahun 2003 tentang Pembatasan Jabatan Kepala Sekolah mulai diterapkan tahun 2007 sebelumnya jabatan Kepala Sekolah hingga pensiun. Dengan diberlakukannya peraturan tersebut, jabatan Kepala Sekolah saat ini dibatasi empat tahunan dalam satu periode yang bersangkutan bisa diangkat kembali menjadi Kepala Sekolah jika dinilai layak berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi serta penilaian Tim kinerja sekolah. Tim kinerja sekolah terdiri atas unsur Dinas Pendidikan, Pengawas dan siswa.

Kepala Sekolah jika tidak memenuhi persyaratan untuk diangkat kembali menjadi Kepala Sekolah yang bersangkutan bertugas kembali sebagai guru. Pergantian jabatan Kepala Sekolah merupakan hal yang wajar terjadi karena jabatan tersebut tidak untuk seumur hidup. Tradisi ini telah berjalan baik di beberapa kabupaten, di lingkungan perguruan tinggi. Pergantian jabatan merupakan hal yang biasa, seorang Rektor Perguruan Tinggi yang diganti kemudian menjadi dosen biasa, dia tetap mau mengajar di kelas juga para wakil Rektor dan Dekan. Periodisasi juga dilakukan untuk proses penyegaran, dan mengurangi rasa kebosanan dalam melaksanakan tugas, diharapkan jika ada pergantian jabatan lembaga pendidikan akan semakin dinamis dan kualitas pendidikan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Milles dan Huberman, (1992). *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Ngalim Purwanto. 2007. *AdminIstrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah, Jakarta.
- Robert J. Starratt. 2007. *Menghadirkan Pimpinan Visioner*. Yogyakarta: Kanisius.
- Subagyo, Joko P. (1991), *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Cipta Jaya.