

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah**

##### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut :

berasal dari kata dasar pimpin yang berarti bimbing atau tuntun. Kemudian kata tersebut ditambah awalan pe menjadi kata pemimpin atau *leader*. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.(Fr et al., 2019). Kepemimpinan menjadi ilmu yang sangat tua, setua usia manusia di bumi. Dengan berbagai dinamika yang dimiliki maka kehidupan manusia akan berantakan atau tidak teratur manakala tidak ada seorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin. Dalam kehidupan manusia kita mengenal berbagai jenis pemimpin. Berdasarkan besaran wilayah kekuasaannya, kita mengenal aka kepala rumah tangga. Sosok pemimpin yang memimpin dalam sebuah keluarga. Yang biasa kita sebut sebagai seorang bapak. Kemudian pada kumpulan – kumpulan keluarga tersebut ada sosok pemimpin yang disebut ketua Rukun Tetangga atau ketua RT. Pemimpin dari kumpulan beberapa RT disebut ketua RW. Kemudian sampai dengan kepala Kelurahan, Camat, Bupati, Gubernur dan bahkan seseorang yang memimpin sebuah negara adalah seorang Presiden.

Pada level apapun, adanya sosok pemimpin menjadi sangat penting. Karena kemampuan yang dimilikinya yaitu kemampuan untuk mengatur,

mengajak, mengontrol bahkan mempengaruhi menjadi faktor penentu keberhasilan dari sebuah organisasi atau sebuah lembaga bahkan negara.(Fr et al., 2019). Pemimpin juga bisa diartikan sebagai orang yang mendapatkan amanah dan tanggung jawab yang memiliki sifat, dan sikap yang dapat menjadi contoh bagi orang lain. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al quran surat As-Sajadah ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya:

“ Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.”

Dalam sebuah hadist, Rosulullah menjelaskan bahwa setiap kita adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban. Atas dasar sabda Rosulullah tersebut, banyak orang yang mengkatagorikan kepemimpinan adalah personal leadership. Yaitu kepemimpinan yang didasarkan kepada pribadi seorang pemimpin. Dengan kemampuan yang dimiliki, ia akan berusaha untuk mengajak orang lain agar mengikuti atau melaksanakan gagasan yang dimilikinya.

Tugas dan fungsi kepala sekolah menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen meliputi beberapa aspek penting dalam mengelola dan mengawasi sekolah. Berikut adalah beberapa tugas dan fungsi kepala sekolah berdasarkan undang-undang tersebut:

1. Merencanakan dan Mengoordinasikan Kegiatan Sekolah: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengoordinasikan semua

kegiatan yang terkait dengan operasional sekolah, termasuk kurikulum, kegiatan pembelajaran, dan ekstrakurikuler.

2. Mengawasi Kinerja Guru dan Karyawan: Kepala sekolah bertugas untuk mengawasi kinerja guru dan karyawan sekolah dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.
3. Mengelola Sumber Daya Sekolah: Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan peralatan, untuk mendukung proses pembelajaran dan kegiatan sekolah.
4. Membina Hubungan dengan Stakeholder: Kepala sekolah berperan dalam membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan para orang tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya guna menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan mendukung.
5. Melaksanakan Kebijakan Pendidikan Nasional: Kepala sekolah harus melaksanakan kebijakan dan program pendidikan nasional yang ditetapkan oleh pemerintah, termasuk dalam hal penilaian dan evaluasi siswa.
6. Menjaga Ketertiban dan Kedisiplinan Sekolah: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan kedisiplinan di lingkungan sekolah, serta mengambil tindakan korektif jika diperlukan.
7. Mengatasi Permasalahan Sekolah: Kepala sekolah harus proaktif dalam mengatasi permasalahan atau tantangan yang timbul di lingkungan sekolah dan mencari solusi yang tepat.

8. Meningkatkan Mutu dan Prestasi Sekolah: Kepala sekolah harus berupaya meningkatkan mutu dan prestasi sekolah melalui berbagai inisiatif dan program pengembangan.
9. Memberikan Laporan dan Pertanggungjawaban: Kepala sekolah wajib memberikan laporan tentang kinerja sekolah dan pertanggungjawaban atas pengelolaan sekolah kepada pihak yang berwenang. Itulah beberapa tugas dan fungsi kepala sekolah yang diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (Mahardhani, 2015)

Kepemimpinan adalah proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat, seperti keadilan, integritas, visi, komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk mengambil keputusan yang bijaksana. Seorang pemimpin tidak hanya berfokus pada dirinya sendiri, tetapi juga memperhatikan kepentingan dan kebutuhan anggota tim atau kelompok yang dipimpinnya. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk memotivasi orang lain, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar jabatan atau posisi dalam suatu organisasi, tetapi merupakan kualitas dan perilaku yang bisa ditemukan pada siapa saja, terlepas dari peran atau tanggung jawab mereka. Seorang pemimpin yang efektif dapat memberikan dampak positif yang besar bagi perkembangan dan kesuksesan kelompoknya.

Seorang pemimpin yang efektif juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja atau situasi tertentu. Fleksibilitas dan kemampuan berpikir kreatif menjadi kunci dalam mengatasi masalah-masalah kompleks yang dihadapi.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjadi teladan bagi anggota timnya. Tindakan dan sikapnya harus sesuai dengan nilai-nilai yang dipegangnya, karena perilaku pemimpin akan sangat mempengaruhi budaya kerja dan motivasi anggota tim. Seorang pemimpin yang jujur, bertanggung jawab, dan menghargai kontribusi setiap individu dalam timnya akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kepemimpinan juga berarti memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi dan bakat anggota tim serta memberikan dukungan dan kesempatan bagi mereka untuk berkembang. (Mulyani, 2022)

Mengembangkan keterampilan dan kemampuan anggota tim adalah salah satu tugas penting seorang pemimpin dalam mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk mengelola konflik dan menciptakan harmoni di antara anggota tim. Seorang pemimpin harus mampu mendengarkan pandangan dan masukan dari seluruh tim, memfasilitasi diskusi yang konstruktif, dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Dalam dunia yang terus berkembang, seorang pemimpin juga harus berfokus pada pembelajaran dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

kepemimpinan akan membantu pemimpin menghadapi perubahan zaman dan memimpin dengan efektif dalam situasi yang berbeda. Secara keseluruhan, kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi dan membimbing orang lain menuju kesuksesan bersama. (Minsih et al., 2019)

Seorang pemimpin yang baik akan mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka dan mencapai tujuan bersama dengan penuh dedikasi dan semangat. Sebagai pemimpin, penting untuk selalu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada tim. Informasi yang transparan akan membantu menghindari miskomunikasi dan konflik yang tidak perlu. Selain itu, seorang pemimpin juga harus bersedia mendengarkan umpan balik dari anggota timnya dan bersedia untuk melakukan perubahan atau perbaikan jika diperlukan. (Munir, n.d.)

Kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim juga menjadi bagian integral dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat mengkomunikasikan visi dan tujuan dengan jelas, serta menunjukkan dedikasi dan semangat dalam mencapainya. Ketika anggota tim merasa termotivasi dan bersemangat, mereka akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Tidak hanya memotivasi tim, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan apresiasi dan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian anggota tim. Penghargaan terhadap prestasi individu akan meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, serta memperkuat ikatan antara pemimpin dan anggota tim.

Di bawah kepemimpinan yang efektif, anggota tim juga akan merasa didukung dan dihargai. Pemimpin harus bersedia membantu anggota tim ketika mereka mengalami kesulitan atau menghadapi tantangan, serta memberikan dukungan untuk mengatasi masalah yang mungkin muncul. Selain mengurus timnya, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi diri. Terus belajar dan berkembang menjadi aspek penting dari kepemimpinan yang sukses. Dengan menjadi contoh perubahan dan pembelajaran, seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggota timnya untuk juga terus berusaha meningkatkan diri. (Mukrimaa et al., 2016)

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan adalah tanggung jawab besar, dan seorang pemimpin harus selalu bertindak dengan integritas dan etika. Kepemimpinan yang baik adalah yang membawa dampak positif bagi tim, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan, seorang pemimpin harus tetap tenang dan berpikir secara strategis. Kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana adalah ciri kepemimpinan yang kuat. Kesimpulannya, kepemimpinan adalah tentang menjadi pemandu, penggerak, dan inspirasi bagi orang lain. Dengan mengintegrasikan kualitas kepemimpinan yang baik dan terus berusaha untuk menjadi pemimpin yang lebih baik, seseorang dapat mencapai kesuksesan dalam peran kepemimpinannya dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama.

Sebagai pemimpin yang bijaksana, keberadaan empati dan kepedulian terhadap anggota timnya sangat penting. Memahami perasaan dan kebutuhan orang lain akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Seorang pemimpin harus mau mendengarkan perasaan, masalah, dan aspirasi anggota tim, serta siap memberikan dukungan ketika diperlukan. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengatasi konflik yang mungkin timbul di antara anggota tim. Dalam situasi ketegangan, seorang pemimpin harus bertindak sebagai mediator yang adil dan objektif, mencari solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat. (Mulyani, 2022)

Seorang pemimpin juga harus mempunyai visi jangka panjang untuk organisasi atau timnya. Dengan memiliki visi yang jelas, seorang pemimpin dapat mengarahkan semua usaha dan keputusan menuju pencapaian tujuan akhir. Dalam hal ini, kemampuan untuk merencanakan strategi dan mengambil langkah-langkah yang tepat akan sangat penting. Sikap rendah hati dan kesediaan untuk belajar dari kegagalan atau kesalahan adalah sikap yang tak ternilai bagi seorang pemimpin.

Ketika pemimpin menunjukkan contoh ini, anggota tim akan merasa lebih nyaman untuk mengambil risiko dan berinovasi dalam mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi. Seorang pemimpin juga harus mampu membangun hubungan yang baik dengan anggota tim dan pihak lain di luar tim, seperti rekan kerja, klien, atau mitra bisnis. Jaringan yang kuat dan kerjasama yang baik akan membantu tim mencapai hasil yang lebih baik dan menciptakan

peluang baru. Tetap rendah hati dan mengakui kontribusi dari seluruh tim adalah tanda kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin harus senantiasa menghargai usaha bersama dan memberikan pengakuan atas pencapaian tim, bukan hanya fokus pada diri sendiri.(Minsih et al., 2019)

Akhirnya, seorang pemimpin juga harus menjadi teladan dalam etika kerja dan integritas. Menghormati nilai-nilai moral dan bertindak secara konsisten dengan prinsip-prinsip ini akan membawa rasa kepercayaan dan kredibilitas yang tinggi bagi pemimpin dan timnya. Secara keseluruhan, kepemimpinan adalah tentang menggabungkan berbagai kualitas dan keterampilan untuk membimbing dan menginspirasi orang lain menuju tujuan bersama. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya fokus pada kesuksesan pribadi, tetapi juga berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan dan kesuksesan anggota tim secara keseluruhan. Dengan sikap yang jujur, bijaksana, dan inklusif, seorang pemimpin dapat menciptakan dampak positif yang jauh melampaui batas organisasi atau tim yang dipimpinya.(Prof.Dr.H. Syaiful Sagala, 2018)

Sebagai pemimpin, kemampuan untuk memberdayakan anggota tim adalah salah satu hal paling penting. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengenali potensi dan keahlian individu di timnya, lalu memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan berkontribusi sesuai dengan kemampuan terbaiknya. Dengan memberdayakan anggota tim, pemimpin memungkinkan mereka untuk merasa bernilai dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Pemimpin juga harus bisa mengatasi rasa takut

terhadap kegagalan. Memberi ruang bagi tim untuk mencoba hal-hal baru dan belajar dari kesalahan adalah kunci untuk mencapai inovasi dan peningkatan kinerja. Ketika pemimpin mendorong budaya di mana kegagalan dianggap sebagai kesempatan untuk belajar, anggota tim akan lebih berani menghadapi tantangan dan mengembangkan solusi kreatif. Kepemimpinan juga membutuhkan kemampuan untuk menangani tekanan dan stres dengan baik. (Moewardi et al., 2020)

Dalam situasi yang sulit, seorang pemimpin harus tetap tenang, berpikir jernih, dan membuat keputusan yang tepat. Menunjukkan ketenangan dan keyakinan akan memberikan kepercayaan pada anggota tim, sehingga mereka akan lebih siap menghadapi situasi yang menantang. Pemimpin yang visioner juga memiliki peran penting dalam menciptakan arah yang jelas bagi tim. Sebuah visi yang inspiratif akan memberikan fokus dan tujuan bersama yang dapat memotivasi anggota tim untuk bergerak maju dan mencapai hasil yang diinginkan. Dengan berkomitmen pada visi tersebut, pemimpin dan timnya dapat bekerja bersama-sama dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Seorang pemimpin juga harus mampu mengenali dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi di antara anggota tim. Konflik adalah hal yang wajar dalam setiap kelompok kerja, tetapi seorang pemimpin harus dapat mengelolanya dengan bijaksana dan mencari solusi yang adil bagi semua pihak. Pemimpin yang pandai dalam mediasi akan membantu memperkuat ikatan dan kerjasama dalam tim. Tidak kalah

penting, seorang pemimpin harus tetap berkomitmen pada nilai-nilai etika dan integritas.

Kepemimpinan yang baik harus didasarkan pada integritas dan moral yang kuat, sehingga pemimpin dapat menjadi teladan bagi anggota timnya dan mendorong budaya kerja yang profesional dan etis. Secara keseluruhan, kepemimpinan adalah tentang menggabungkan berbagai aspek kualitas dan keterampilan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berdaya saing. Seorang pemimpin yang mampu memberdayakan, menginspirasi, dan mendukung anggota timnya akan mencapai keberhasilan jangka panjang serta membawa dampak positif bagi seluruh organisasi atau kelompok yang dipimpinnya. (Siti Nur Aisah, 2020)

Tugas seorang pemimpin juga melibatkan pengambilan keputusan yang sulit. Keputusan-keputusan ini seringkali mempengaruhi banyak orang di dalam tim atau organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan analitis yang baik dan berdasarkan data yang akurat untuk membuat keputusan yang tepat. Sebagai pemimpin, penting untuk mempromosikan kolaborasi dan kerjasama di antara anggota tim. Mendorong budaya kerja yang saling mendukung dan saling menghormati akan meningkatkan produktivitas dan kreativitas tim secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus mendorong anggota tim untuk berbagi ide dan pandangan mereka, serta memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk berkontribusi. Selain itu, seorang pemimpin harus bisa mengakui dan mengatasi bias pribadi atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Menghindari bias dapat meningkatkan kualitas keputusan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan kepentingan bersama.(Negeri, 2018)

Kepemimpinan juga mengharuskan seseorang untuk terus belajar dan berkembang. Selalu mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan pengetahuan industri adalah kunci untuk tetap relevan dan efektif sebagai pemimpin. Bekerja sama dengan mentor atau mengikuti pelatihan kepemimpinan adalah beberapa cara untuk mencapai hal ini. Sebagai pemimpin, juga penting untuk tetap rendah hati dan mengakui bahwa kita tidak sempurna. Terbuka terhadap umpan balik dari anggota tim dan bersedia melakukan perbaikan diri akan membantu menciptakan iklim yang positif dan memperkuat hubungan dengan tim.(Widayat, 2014)

Dalam situasi ketidakpastian atau perubahan, seorang pemimpin harus mampu memberikan ketenangan dan stabilitas bagi timnya. Berkomunikasi secara jelas dan jujur mengenai situasi saat ini, serta memberikan arah dan rencana aksi yang jelas, akan membantu anggota tim merasa lebih yakin dan siap menghadapi perubahan. Seorang pemimpin juga harus menghargai keberagaman dalam timnya. Mengakui dan menghargai perbedaan latar belakang, pengalaman, dan pandangan akan menciptakan lingkungan inklusif dan mendukung bagi semua anggota tim.

Kepemimpinan adalah peran yang menuntut, tetapi juga memberikan kesempatan besar untuk membentuk dan mempengaruhi keberhasilan kolektif. Seorang pemimpin yang mampu menggabungkan kualitas-kualitas

ini akan menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sebagai pemimpin, komunikasi yang efektif adalah salah satu kunci utama dalam mencapai keberhasilan. Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada anggota tim. Komunikasi yang baik akan meminimalkan kesalahpahaman dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama mengenai arah yang diambil. Selain berkomunikasi dengan baik, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan mendengarkan yang baik. (Yahdiyani et al., 2020)

Mendengarkan dengan penuh perhatian kepada anggota tim akan membantu pemimpin memahami masalah, kekhawatiran, atau ide-ide yang dihadapi oleh timnya. Dengan mendengarkan aktif, seorang pemimpin dapat merespons dengan tepat dan memberikan dukungan yang diperlukan. Seorang pemimpin juga harus bisa menjadi pemberi inspirasi. Dengan menginspirasi anggota tim untuk melampaui batas dan memberikan yang terbaik, pemimpin dapat menciptakan semangat dan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama. Inspirasi juga dapat datang dari memberikan contoh keberhasilan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. (Zaini, 2015)

Dalam kepemimpinannya, pemimpin juga harus bersedia mengambil risiko yang terukur. Kadang-kadang, keputusan besar dan perubahan penting memerlukan pengambilan risiko yang bijaksana. Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk berinovasi dan mencoba hal-hal baru, sekaligus

tetap mempertimbangkan konsekuensi dan manfaat dari setiap tindakan yang diambil. Sebagai pemimpin, integritas adalah karakter yang tidak dapat dikompromikan. Konsistensi antara perkataan dan tindakan akan membangun kepercayaan dan kredibilitas. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya akan menjadi contoh bagi timnya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Seorang pemimpin harus memahami bahwa kesuksesan tim adalah hasil kerjasama dan kolaborasi dari seluruh anggota.(Wiyono, 2007)

Mendorong rasa saling percaya dan kerjasama tim akan memperkuat solidaritas dan mengatasi perbedaan-perbedaan yang mungkin muncul. Kepemimpinan adalah seni yang dinamis dan kompleks. Seorang pemimpin harus memiliki kualitas dan keterampilan yang beragam untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan mengenali peran dan tanggung jawabnya dengan baik, seorang pemimpin dapat memimpin dengan efektif, memberdayakan anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

#### **10. Tujuan Dan Fungsi Kepemimpinan**

Tujuan kepemimpinan adalah untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi agar mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan kunci dalam menjalankan organisasi dengan efektif dan efisien. Fungsi kepemimpinan meliputi:

1. **Membimbing:** Seorang pemimpin bertugas memberikan arahan dan panduan kepada anggota tim atau organisasi. Dengan memberikan

bimbingan yang tepat, pemimpin membantu anggota mencapai potensi terbaik mereka dan meningkatkan kinerja kelompok.

2. Menginspirasi: Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi orang lain untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal. Pemimpin yang inspiratif mampu menciptakan semangat dan motivasi yang kuat di antara anggota tim.
3. Membangun tim: Seorang pemimpin bertugas membangun tim yang solid dan harmonis. Ia harus memahami kekuatan dan kelemahan setiap anggota tim untuk dapat menempatkan mereka pada peran yang sesuai dan menciptakan kerjasama yang baik.
4. Mengambil keputusan: Kepemimpinan melibatkan menghadapi situasi kompleks dan mengambil keputusan yang tepat untuk kepentingan kelompok. Pemimpin harus mampu mempertimbangkan informasi dengan bijaksana dan mengambil tindakan yang paling bermanfaat.
5. Menangani konflik: Konflik dalam kelompok tak terhindarkan. Tugas seorang pemimpin adalah menangani konflik dengan bijaksana, menemukan solusi, dan menciptakan lingkungan yang harmonis.
6. Memfasilitasi komunikasi: Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menjadi fasilitator komunikasi yang baik, memastikan informasi disampaikan dengan jelas dan terbuka. (Mattayang, 2019)

7. Mengembangkan bakat: Seorang pemimpin harus berperan sebagai mentor, membantu mengembangkan bakat dan potensi anggota tim agar mereka dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal.
8. Mendorong inovasi: Kepemimpinan yang baik mendorong inovasi dan kreativitas di antara anggota tim. Pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide baru dan pengembangan solusi inovatif.
9. Menghadapi perubahan: Dalam dunia yang terus berkembang, pemimpin harus siap menghadapi perubahan dan menyesuaikan strategi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. (Sudharta, 2017)
10. Membangun visi dan misi: Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang arah yang ingin dicapai oleh kelompok atau organisasi. Dengan membangun visi yang inspiratif dan misi yang terarah, pemimpin dapat menggerakkan seluruh tim menuju tujuan yang sama.
11. Menetapkan contoh: Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi anggota timnya. Ia harus menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan tanggung jawab yang kuat. Dengan menjadi teladan, pemimpin akan membentuk budaya kerja yang positif dan inspiratif.
12. Menilai kinerja: Evaluasi kinerja anggota tim adalah tugas penting seorang pemimpin. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, pemimpin dapat menyusun rencana pengembangan yang sesuai dan meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan.

13. Mengelola sumber daya: Kepemimpinan juga melibatkan pengelolaan sumber daya yang efisien, seperti waktu, anggaran, dan tenaga kerja. (Mattayang, 2019) Pemimpin harus dapat mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana agar tujuan dapat dicapai dengan baik.
14. Menjalin hubungan: Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan interpersonal yang baik untuk menjalin hubungan yang positif dan harmonis dengan anggota tim, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Hubungan yang baik akan memperkuat kerjasama dan dukungan dalam mencapai tujuan bersama.
15. Mempromosikan inklusivitas: Pemimpin yang efektif memahami pentingnya inklusivitas dan keberagaman. Mereka harus memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai, didengar, dan memiliki peran yang setara dalam kelompok.
16. Mengatasi tantangan: Tugas seorang pemimpin tidak selalu mudah, terkadang mereka dihadapkan pada tantangan dan rintangan yang kompleks. Kemampuan untuk tetap tenang dan mencari solusi yang tepat adalah kualitas yang dibutuhkan dalam mengatasi setiap tantangan.
17. Mengembangkan jaringan dan kemitraan: Kepemimpinan juga melibatkan membangun jaringan dan kemitraan dengan pihak lain di dalam maupun di luar organisasi. Kerja sama dengan pihak lain dapat memperluas peluang dan mendukung pertumbuhan organisasi.

18. Menjaga motivasi: Pemimpin harus mampu menjaga motivasi anggota tim tetap tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan apresiasi, pengakuan, atau insentif yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan pencapaian mereka. (Mattayang, 2019)

19. Membangun kepercayaan: Kepercayaan adalah elemen kunci dalam kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin harus bekerja untuk membangun dan menjaga kepercayaan anggota tim, sehingga kolaborasi dan kerjasama berjalan lancar.

20. Menerapkan pembelajaran berkelanjutan: Seorang pemimpin harus senantiasa mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang. Dengan menerapkan pembelajaran berkelanjutan, pemimpin dapat menghadapi perubahan dan tantangan dengan lebih baik. Dengan melaksanakan tujuan dan fungsi kepemimpinan ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan harmonis, serta membawa kelompok atau organisasi menuju keberhasilan dan kesuksesan

Menghadapi krisis dengan kepala dingin: Krisis adalah tantangan yang bisa datang tiba-tiba dan mengganggu kelancaran operasional organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menjaga kepala dingin, mengambil tindakan cepat, dan menghadapi krisis dengan sikap yang bijaksana untuk meminimalkan dampak negatifnya.

Mendorong inisiatif dan kreativitas:

Kepemimpinan yang efektif mendorong anggota tim untuk mengemukakan ide-ide inovatif dan berani mengambil inisiatif.

Pemimpin harus menciptakan lingkungan di mana gagasan baru dihargai dan kesalahan dipandang sebagai kesempatan untuk belajar.

Menetapkan prioritas: Dalam menghadapi tugas dan proyek yang kompleks, seorang pemimpin harus mampu menetapkan prioritas yang tepat. Hal ini akan membantu mengarahkan energi dan sumber daya ke arah yang paling penting dan strategis.

Berkomunikasi secara efektif: Kemampuan komunikasi yang baik adalah kunci dalam kepemimpinan. (Prof.Dr.H. Syaiful Sagala, 2018) Pemimpin harus bisa menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada seluruh anggota tim untuk memastikan pemahaman yang sama.

Menjaga integritas dan etika: Kepemimpinan yang kuat didasarkan pada integritas dan etika yang tinggi. Pemimpin harus tetap konsisten dalam tindakan dan keputusannya, sehingga memperoleh kepercayaan dan rasa hormat dari orang lain.

Seorang pemimpin harus memiliki semangat untuk membangun rasa kepemilikan: Pemimpin yang efektif membantu anggota tim merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan membangun rasa kepemilikan, anggota tim akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu kemampuan untuk mengelola konflik secara konstruktif: Konflik adalah bagian dari kehidupan organisasi, tetapi seorang pemimpin harus mampu mengelola konflik secara konstruktif. Dengan mendengarkan semua pihak dan mencari solusi yang adil, pemimpin dapat mengatasi konflik tanpa merusak hubungan di antara anggota tim. (Jaya, 2022)

Pemimpin harus mendorong anggota tim untuk terus mengembangkan diri mereka secara pribadi maupun profesional. Dukungan dalam pengembangan diri akan menciptakan tim yang berkualitas tinggi dan berpotensi besar. Kemudian selalu mengajak orang – orang yang dipimpinya untuk mengenali dan memanfaatkan potensi individu: Setiap anggota tim memiliki keahlian dan potensi yang berbeda. Seorang pemimpin harus mampu mengenali potensi individu dan memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Bersikap adaptif: Lingkungan bisnis dan sosial selalu berubah, dan seorang pemimpin harus bersikap adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan yang adaptif akan membantu organisasi tetap relevan dan berkinerja tinggi dalam menghadapi perubahan zaman. Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan ini, seorang pemimpin akan menjadi agen perubahan yang positif, membawa organisasi menuju kemajuan, dan membantu anggota tim mencapai kesuksesan baik dalam skala individu maupun bersama-sama sebagai sebuah kelompok.

#### **11. Syarat – syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Untuk menjadi seorang kepala sekolah di lingkungan sebuah lembaga pendidikan. Seseorang harus memiliki beberapa persyaratan yang sudah ditentukan, biasanya dibutuhkan kualifikasi dan persyaratan tertentu. Berikut adalah beberapa syarat umum untuk menjadi kepala sekolah di Indonesia:

1. Pendidikan yang memadai: Calon kepala sekolah biasanya harus memiliki pendidikan minimal sarjana (S1) atau lebih tinggi, terutama dalam bidang pendidikan atau mata pelajaran yang relevan dengan kurikulum sekolah.
2. Pengalaman mengajar: Pengalaman mengajar sebagai guru biasanya menjadi persyaratan wajib. Beberapa lembaga juga menetapkan batas minimal tahun mengajar sebelum seseorang bisa menjadi kepala sekolah.
3. Sertifikasi kepala sekolah: Calon kepala sekolah harus memiliki sertifikasi kepala sekolah yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) atau lembaga terkait.
4. Lulus seleksi atau uji kompetensi: Beberapa institusi pendidikan meminta calon kepala sekolah untuk mengikuti uji kompetensi atau seleksi khusus sebagai bagian dari proses rekrutmen. (Hidayat et al., 2019)
5. Kemampuan kepemimpinan: Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, termasuk keterampilan manajerial, komunikasi, dan koordinasi.
6. Integritas dan moralitas: Kepala sekolah diharapkan memiliki integritas yang tinggi dan moralitas yang baik sebagai contoh bagi seluruh anggota sekolah.

7. Berkomitmen terhadap pendidikan: Calon kepala sekolah harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap dunia pendidikan dan perbaikan mutu sekolah.(Ulfah et al., 2022)
8. Rekomendasi atau dukungan dari pihak terkait: Beberapa lembaga juga meminta rekomendasi atau dukungan dari dewan sekolah, guru, orang tua murid, atau komunitas sekolah.
9. Memenuhi persyaratan administratif: Pastikan Anda memenuhi persyaratan administratif yang ditetapkan oleh lembaga atau instansi terkait, seperti usia, kesehatan, dan persyaratan hukum lainnya.

Perlu diingat bahwa persyaratan untuk menjadi kepala sekolah dapat bervariasi tergantung pada lembaga pendidikan atau instansi yang mempekerjakan, serta peraturan dan kebijakan pemerintah yang berlaku. Jika Anda berminat untuk menjadi kepala sekolah, sebaiknya konsultasikan persyaratan dan prosedur yang berlaku di lembaga atau daerah tempat Anda ingin melamar. Setelah memenuhi syarat-syarat tersebut, calon kepala sekolah akan melalui proses seleksi dan penilaian yang ketat. Proses ini biasanya mencakup wawancara, presentasi visi dan misi kepemimpinan, serta penilaian terhadap rekam jejak akademik dan pengalaman kerja calon kepala sekolah.

Setelah berhasil melewati proses seleksi, calon kepala sekolah akan diangkat dan bertanggung jawab atas manajemen dan pengelolaan sekolah. Tugas utamanya meliputi:

1. Pengembangan kurikulum: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum sekolah yang sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku.
2. Manajemen sumber daya: Memastikan sumber daya sekolah seperti tenaga pengajar, fasilitas, dan dana, dikelola secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Pengawasan akademik: Memantau dan mengawasi kinerja guru dan siswa untuk menjamin pencapaian hasil belajar yang optimal.
4. Kehumasan: Berkomunikasi dan berkoordinasi dengan seluruh anggota sekolah, orang tua murid, serta pihak-pihak terkait lainnya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.
5. Pembinaan guru dan karyawan: Memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru dan karyawan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan.
6. Penyelesaian masalah: Menangani masalah-masalah yang muncul di sekolah, baik yang berkaitan dengan siswa, guru, maupun orang tua murid, dengan cara yang adil dan berkeadilan. (Minsih et al., 2019)
7. Rencana strategis: Menyusun rencana strategis jangka panjang untuk pengembangan dan peningkatan mutu sekolah.
8. Kegiatan ekstrakurikuler: Mengelola dan mendukung kegiatan ekstrakurikuler guna membantu mengembangkan potensi dan bakat siswa di bidang non-akademik.

9. Kerjasama dengan pemangku kepentingan: Membangun kerjasama dengan lembaga pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha untuk mendukung program sekolah dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pendidikan.

Menjadi seorang kepala sekolah adalah tanggung jawab besar, dan keberhasilan dalam peran ini sangat ditentukan oleh dedikasi, komitmen, dan kemampuan kepemimpinan yang baik. Seorang kepala sekolah yang efektif dapat berdampak positif pada seluruh komunitas sekolah dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang bermutu dan inklusif bagi para siswa. Selain tugas utama yang telah disebutkan sebelumnya, seorang kepala sekolah juga diharapkan untuk terus mengikuti perkembangan dunia pendidikan, menghadiri pelatihan-pelatihan, seminar, dan konferensi untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilannya dalam memimpin sekolah. (Jaya, 2022)

Kepala sekolah juga berperan sebagai perantara antara guru, siswa, dan orang tua dalam mengatasi permasalahan yang mungkin timbul di lingkungan sekolah. Komunikasi yang efektif dan sikap empati dari seorang kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan iklim belajar yang positif dan harmonis di sekolah. Selain itu, seorang kepala sekolah juga perlu memperhatikan aspek administratif, seperti pengelolaan anggaran sekolah, laporan keuangan, dan pemenuhan persyaratan dokumentasi yang ditentukan oleh pihak berwenang.

Menjadi seorang kepala sekolah adalah tantangan yang menggairahkan, tetapi juga memerlukan komitmen dan ketekunan untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Seorang kepala sekolah yang berdedikasi akan berusaha

membangun lingkungan yang kondusif untuk belajar dan menciptakan suasana yang positif, inklusif, dan memotivasi seluruh anggota sekolah dalam mencapai prestasi yang gemilang. Sebagai seorang pemimpin pendidikan, peran kepala sekolah sangat penting dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berkualitas, memiliki integritas, serta berkomitmen untuk berkontribusi pada kemajuan bangsa dan negara.

## **12. Standar Kompetensi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah. Kepercayaan orang tua atau masyarakat semakin meningkat, disebabkan oleh rasa kepuasan atas pelayanan sekolah yang maksimal. Apalagi di era globalisasi dimana setiap orang mampu mengakses informasi dengan begitu mudah. Maka kemampuan seorang kepala sekolah sangat menentukan apakah sekolah yang dipimpinnya akan dapat bersaing atau malah tertinggal. (Hayudiyani et al., 2020)

Pendidikan dan pelatihan guru maupun kepala sekolah telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan atau Permendikbud No. 6 tahun 2018. Di dalam permendikbud tersebut juga terdapat aturan penugasan guru sebagai kepala sekolah. Di dalamnya terdapat syarat sebagai kepala sekolah dan upaya peningkatan kemampuan guru dan kepala sekolah.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan bagian terintegrasi dari sebuah organisasi formal yang penyelenggaraannya dilakukan oleh seorang pemimpin yang memiliki posisi sebagai kepala sekolah. Penyebutan kepala sekolah di berbagai negara berbeda – beda. Ada yang menyebut sebagai guru

kepala ( *head teacher atau head master*), kepala sekolah (*principal*), kepala sekolah yang mengajar (*teaching principal*), kepala sekolah supervisi ( *supervising principal*), direktur (*direktur*), administrator (*administrator*), dan atau pemimpin pendidikan.(Hidayat et al., 2019).

Standar kompetensi kepala sekolah sudah ditetapkan melalui peraturan menteri pendidikan nasional atay Permendiknas No 13 tahun 2007. Peraturan tersebut ditetapkan pada tanggal 17 April tahun 2007. Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menyebutkan beberapa Standar Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah. Standar Kompetensi tersebut terdiri dari:

1. Standar Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menunjukkan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan tuntutan moral, etika, dan nilai-nilai agama serta norma hukum yang berlaku.
2. Standar Kompetensi Kepemimpinan, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menyelenggarakan kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.
3. Standar Kompetensi Manajerial, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan sekolah secara efektif dan efisien.
4. Standar Kompetensi Supervisi, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengawasi, membimbing, dan membantu guru-guru serta tenaga

kependidikan lainnya agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal.

5. Standar Kompetensi Pengembangan Masyarakat, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam membina hubungan yang baik dengan masyarakat sekolah, lingkungan sekitar, serta instansi terkait guna meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar di atas diharapkan dapat menjadi pemimpin yang efektif, mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta dapat meningkatkan kualitas dan prestasi sekolah. Standar kompetensi ini menjadi pedoman bagi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan lembaga pendidikan. Tugas seorang Kepala Sekolah sangatlah penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dengan memiliki standar kompetensi yang jelas, diharapkan kepala sekolah mampu mengemban peran sebagai pemimpin yang mampu membawa sekolah menuju prestasi yang unggul. (Munir, n.d.)

Standar Kompetensi Kepribadian menuntut kepala sekolah untuk menjadi contoh teladan bagi seluruh warga sekolah. Sikap dan perilaku yang mencerminkan moralitas, etika, dan nilai-nilai agama akan menginspirasi semangat kebaikan dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga harus selalu mematuhi norma hukum yang berlaku agar sekolah menjadi lingkungan yang tertib dan aman.

Sesuai dengan Standar Kompetensi Kepemimpinan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah maka kepala sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan kepemimpinan yang efektif. Kemampuan untuk memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan semua komponen sekolah, termasuk guru, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya, adalah kunci dalam mencapai visi dan misi pendidikan sekolah. Standar Kompetensi Manajerial menjadi penting dalam mengelola berbagai aspek kegiatan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengendalikan proses belajar mengajar serta berbagai program pendukungnya secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan sarana prasarana juga menjadi bagian dari kompetensi ini. Standar Kompetensi Supervisi mencakup kemampuan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan pengawasan kepada guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dengan melakukan supervisi yang baik, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme para pendidik sehingga proses pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Terakhir, Standar Kompetensi Pengembangan Masyarakat mencerminkan peran kepala sekolah sebagai bagian dari komunitas sekolah dan masyarakat sekitar. Kepala sekolah harus mampu membina hubungan yang baik dengan orang tua siswa, lembaga pemerintah, dan pihak-pihak terkait lainnya. Keterlibatan aktif masyarakat akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan sekolah. (Hidayat et al., 2019)

Dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan zaman, kepala sekolah harus senantiasa mengembangkan kompetensinya sesuai dengan

Permendiknas No. 13 Tahun 2007. Dengan begitu, kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya dan berkontribusi positif bagi kemajuan pendidikan di Indonesia. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah juga harus selalu beradaptasi dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan dan teknologi. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk menghadapi tantangan global dan mempersiapkan siswa agar siap menghadapi dunia yang semakin kompleks dan beragam. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah juga perlu membangun komunikasi dan kerjasama yang erat dengan seluruh warga sekolah. (Kurniawan & Hasanah, 2021)

Mendengarkan aspirasi dan masukan dari guru, siswa, serta orang tua akan membantu kepala sekolah dalam pengambilan keputusan yang tepat dan memberikan solusi terbaik dalam setiap permasalahan yang dihadapi sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memiliki jiwa inovasi untuk menciptakan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Dengan terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan suasana belajar yang kreatif, interaktif, dan menyenangkan, kepala sekolah dapat membawa sekolah menuju keunggulan dalam prestasi akademik maupun non-akademik. Sebagai pemimpin transformasional, kepala sekolah harus mampu memotivasi dan membangkitkan semangat juang seluruh anggota sekolah untuk berprestasi lebih baik lagi. Dengan memberikan apresiasi atas pencapaian dan kinerja yang baik, serta memberikan dukungan bagi yang memerlukan, kepala

sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi seluruh warga sekolah.

Di era globalisasi ini, kepala sekolah juga dihadapkan pada tantangan dalam menghadapi beragam perbedaan dan keberagaman di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjadi agen inklusivitas dan menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dan penghargaan terhadap perbedaan. Hal ini akan menciptakan lingkungan sekolah yang ramah, aman, dan terbuka bagi semua siswa tanpa memandang latar belakang, suku, agama, atau kondisi sosial. (Sudika, 2020)

Dengan mengemban standar kompetensi sesuai Permendiknas No. 13 Tahun 2007, seorang kepala sekolah diharapkan mampu menjadi sosok inspiratif yang dapat menggerakkan seluruh elemen sekolah menuju kesuksesan. Kepala sekolah berperan penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas, cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi berbagai tantangan masa depan.

Dalam permendiknas No 1 tahun 2007 menyebutkan paling tidak ada 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yaitu :

**a. Kompetensi Pedagogik**

Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan mengelola kurikulum serta membimbing proses pembelajaran agar sesuai dengan standar pendidikan nasional. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan mampu melakukan supervisi dan evaluasi terhadap proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam mengembangkan kurikulum sekolah sesuai dengan standar nasional dan

berfokus pada kebutuhan siswa. Ia juga melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran, memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan metode pengajaran, dan mengadakan program pengembangan profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dengan memiliki kompetensi pedagogik, kepala sekolah dapat memastikan proses pembelajaran berlangsung efektif dan berkualitas, sehingga siswa dapat mencapai hasil belajar yang maksimal.

#### **b. Kompetensi Kepemimpinan**

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif, termasuk dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan tersebut serta mampu menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar dan mengajar. Selanjutnya, kompetensi kepemimpinan memungkinkan kepala sekolah untuk menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah dan mampu memotivasi mereka dalam mencapai visi dan misi sekolah. (Jaya, 2022)

Selain itu kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, harmonis, dan inovatif. Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk mengembangkan sekolah dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh warga sekolah. Ia memotivasi guru dan siswa untuk mencapai tujuan bersama dan membentuk tim kerja yang solid. Selain itu,

kepala sekolah mampu menjalin kemitraan dengan pihak eksternal, seperti orang tua dan masyarakat, untuk mendukung perkembangan sekolah.

#### **c. Kompetensi Manajerial**

Kepala sekolah memiliki tugas untuk mengelola seluruh aspek operasional sekolah, seperti pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta administrasi sekolah. Kemampuan manajerial yang baik akan membantu kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja sekolah. Kepala sekolah mengelola sumber daya manusia dengan bijaksana, menempatkan guru di posisi yang sesuai dengan keahlian dan potensi mereka. Ia juga mengelola anggaran sekolah dengan transparan dan bertanggung jawab. Dalam hal sarana dan prasarana, kepala sekolah memastikan fasilitas sekolah yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran. (Mahardhani, 2015)

#### **d. Kompetensi Profesional**

Kepala sekolah diharapkan memiliki pemahaman mendalam tentang kebijakan dan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Kompetensi profesional juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini yang berhubungan dengan kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Kepala sekolah selalu mengikuti perkembangan terkini di bidang pendidikan melalui pelatihan, seminar, dan keterlibatan dalam kegiatan profesional lainnya. Ia aktif dalam jaringan kepala sekolah dan berbagi pengalaman serta praktik baik dengan kepala sekolah lainnya.

#### **e. Kompetensi Sosial**

Sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan dapat berinteraksi dengan berbagai pihak terkait, seperti siswa, guru, orang tua, dan masyarakat. Kompetensi sosial ini memungkinkan kepala sekolah untuk membangun hubungan yang harmonis dan menjalin kerjasama yang efektif guna mendukung pengembangan sekolah. Kepala sekolah berkomunikasi dengan terbuka dan responsif terhadap masukan dari seluruh warga sekolah. Ia mendengarkan aspirasi guru, siswa, dan orang tua, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sekolah. Kepala sekolah juga menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar untuk membangun dukungan dan kerjasama yang positif. (Hidayat et al., 2019)

Permen ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah agar dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan nasional serta mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan. Dengan mengembangkan lima kompetensi ini, kepala sekolah dapat berperan sebagai pemimpin yang inspiratif dan berdaya transformasi dalam membawa perubahan positif bagi sekolah dan komunitasnya. Kualitas kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan berdampak luas pada meningkatnya mutu pendidikan secara keseluruhan dan pada akhirnya, membawa manfaat bagi perkembangan bangsa dan negara.

### 13. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

Apa itu Model Kepemimpinan ?

Dalam ilmu manajemen pada umumnya, dikenal 3 (tiga) model kepemimpinan. Pada umumnya ketiga model kepemimpinan ini sering kita lihat pada diri para leader dalam praktek sehari-hari dalam memanager kantor atau perusahaan. Masing-masing model mempunyai warna tersendiri, ada yang timbulnya karena anugerah Tuhan YME, ada juga timbulnya sangat erat hubungannya dengan sifat atau karakter dari seseorang itu sendiri, bahkan ada yang timbul karena hasil dari proses pembelajaran. (Mattayang, 2019)

Ketiga model kepemimpinan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Karismatik adalah :

Kepemimpinan yang berasal dari anugerah Tuhan, yang mana pemimpin tersebut mempunyai kemampuan luar biasa, magnet yang kuat dan adanya ketertarikan emosional yang kuat dari yang dipimpin kepada pemimpinnya.

Contohnya : Bung Karno, Anwar Sadat, Mahatma Gandhi.

2. Kepemimpinan Transaksional adalah :

a. Kepemimpinan untuk mengendalikan bawahan dengan cara menggunakan kekuasaan untuk mencapai hasil.

b. Mengelola bawahan dengan memberi *reward* dan *punishment*.

c. Biasa menerapkan transaksi yang saling menguntungkan dengan bawahan.

3. Kepemimpinan Transformasional adalah :

Model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*). (Mattayang, 2019)

Berikut ini adalah empat(4) perilaku spesifik dari Kepemimpinan Transformasional. Seorang pemimpin dapat dikategorikan mempunyai sifat kepemimpinan transformasional manakala memiliki perilaku sebagai berikut :

1. *Credible*, artinya mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi apa yang diucapkannya dengan yang diperbuat.

2. *Creation Opportunities*, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.

3. *Caring*, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi.

4. *Communication*, artinya mempunyai ketrampilan komunikasi yang baik dengan orang lain.

Terdapat 3 (tiga) aspek dalam Kepemimpinan Transformasional, yakni :

1. *Vision* adalah kemampuan diri untuk menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan bawahan tentang kondisi masa depan yang diinginkannya sekaligus mewujudkannya.

2. *Power* adalah memiliki pengaruh, kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuannya.(Mattayang, 2019)

3. *Self Confidence* adalah kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya.(Mukrimaa et al., 2016)

### ***Power***

Dalam bab ini akan dibahas lebih mendalam tentang *Power* daripada 2 aspek lainnya yaitu *Vision* dan *self confidence*. Pertimbangannya karena *Power* merupakan motif yang sangat kuat dan dibutuhkan bagi seorang manager atau leader agar mencapai keberhasilan dalam memimpin suatu organisasi ( *need for power* ).

Dengan memiliki power seorang manager atau leader akan mendapatkan dukungan dari orang lain. Ini berarti seorang manager atau

leader membutuhkan pengaruh dan kekuasaan untuk bisa mencapai tujuannya.

4 (empat) jenis *Power*

Terdapat 4 (empat) jenis power pada seorang leader atau manager pada umumnya, yakni :

1. *Personalized Power*

Lebih digunakan untuk menunjukkan bahwa kekuasaannya lebih besar dari orang lain, menunjukkan keistimewaan statusnya.

Contoh : Minta lift khusus, tempat parkir khusus, kendaraan khusus dll

2. *Personal Power*

Berasal dari keahlian tertentu, sering disebut *Expert Power*, dapat juga berasal karena persahabatan atau disebut *Referet Power*

3. *Position Power*

Berasal dari otoritas yang sah atau *Legitimate Power*, secara formal memiliki kendali atas SDM, finansial dan fasilitas (Mukrimaa et al., 2016)

4. *Prosocial Power*

Kekuasaan tersebut tersebar diseluruh jenjang jabatan (tidak hanya di puncak jabatan), saling pengaruh mempengaruhi satu sama lain, banyak memberikan keuntungan, pekerjaan mudah terselesaikan.

## Unsur Kepemimpinan Transformasional

Terdapat 8 (delapan) unsur dalam Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh bagi seorang manajer atau leader dalam mencapai tujuan organisasi. Kedelapan unsur tersebut adalah sebagai berikut

### 1. Budaya Organisasi

Yang dimaksud dengan budaya organisasi disini adalah :

- a. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi
- b. Norma-norma yang mengarahkan bagaimana para anggota seharusnya berperilaku
- c. Nilai-nilai tentang apa yang seharusnya ada dan diterapkan di dalam organisasi

Contoh budaya organisasi : Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, Kesempurnaan. Contoh ekstrim seperti bushido yang menjadi prinsip hidup para samurai di Jepang.

### 3. *Integrity*

Pengertian secara sederhana dari integrity adalah mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari. Integrity ini memiliki 4 level, yakni :

- a. Dapat dipercaya ( sama dalam kata dan perbuatan ).

- b. Sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya kebenarannya.
- c. Konsisten menerapkan norma-norma yang ada.
- d. Bertindak sesuai kode etik dan prinsip moral.

Intinya adalah kualitas untuk bertindak jujur dan memiliki prinsip moral yang kuat

### 3. *Continuous Improvement*

- a. Perbaikan yang berkesinambungan ( terus menerus ) yang bertujuan untuk peningkatan proses kerja organisasi, peningkatan kualitas, efisiensi, atau efektivitas .
- b. Seorang pemimpin harus secara aktif mampu mendorong setiap bawahan untuk melakukan peningkatan hasil dan proses kerja melalui perbaikan-perbaikan .
- c. Mampu menciptakan lingkungan yang terus menerus melakukan perbaikan proses kerja.

### 4. *Continuous Learning*

- a. Pembelajaran berkesinambungan yakni belajar memperluas pengetahuan dan ketrampilan baik melalui proses pembelajaran formal maupun informal.
- b. Mampu memberi inspirasi kepada bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan

c. Orang yang selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sepanjang masa kerja

Pemimpin ini mampu memberi contoh dan dorongan kepada orang lain untuk belajar terus menerus.

5. *Managing Others*

a. Mengarahkan dan memimpin orang lain untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi

b. Pemimpin ini mampu secara efektif mengelola dan mengarahkan kegiatan orang lain (Sarjito, 2019)

c. Mereka bekerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan dan mendorong kinerja melalui motivasi

d. Pemimpin ini memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan atau melakukan tugas-tugas yang menantang ini terjadi saat orang yang dipimpinnya sangat mampu dan termotivasi ( Laissez-Faire )

e. Mereka memiliki tipe pendidik dan pelatih.

6. *Interpersonal Communication*

a. Berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi

b. Menyampaikan informasi, pikiran, atau pendapat dengan jelas, singkat, dan tepat serta menggunakan tata bahasa yang baik

- c. Bersikap terbuka dan mendengarkan orang lain
- d. Menyampaikan suatu informasi yang sensitif dan/atau rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat sehingga dapat dipahami pihak lain\
- e. Menyampaikan informasi kepada pihak lain dengan cara-cara menarik dan mudah dimengerti

#### 7. *Stakeholder Service*

- a. *Stakeholder* adalah setiap kelompok yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan perusahaan
- b. *Stakeholder service* adalah mengenali dan memahami kebutuhan pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan menyampaikn hasil yang melebihi harapan pemangku kepentingan(Mukrimaa et al., 2016)
- c. Orang ini cenderung memiliki keinginan untuk menyenangkan pemangku kepentingan sebaik-baiknya dengan cara mengenali kebutuhan pemangku kepentingan dan memastikan bahwa pemangku kepentingan akan merasa puas
- d. Prinsip : *Better, Faster, Newer, Cheaper, More Simple*

## 8. Mengelola Bawahan

Dalam mengelola bawahan pada dasarnya terdapat 4 (empat) tipe bawahan, yakni sebagai berikut : Tipe Konstruktif, Tipe Impulsif, Tipe Rutin, Tipe Subversi

Adapun penjelasan dari masing-masing tipe tersebut berikut tips cara mengelolanya adalah sebagai berikut :

### a. Tipe Bawahan Konstruktif

Berani mengemban tanggung jawab, dapat dipercaya, mampu memahami dan menginterpretasikan keinginan atasan, tidak sekadar meniru atasan, tetapi memiliki pemikiran kreatif, berpandangan kedepan, memiliki ambisi serta tanggap terhadap berbagai situasi.

Bawahan tipe konstruktif sangat potensial untuk dikembangkan, berikan sasaran yang ingin dicapai, kemudian menyerahkan teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan tersebut.

### b. Bawahan Tipe Rutin

Tingkat kemampuan intelektual dan daya imajinasi di bawah tipe konstruktif, kurang memiliki inisiatif, cenderung gamang jika tanpa petunjuk dan arahan yang jelas, namun jika diarahkan dengan benar, ia dapat bekerja dengan loyal dan sepenuh hati

Bawahan tipe rutin dapat bekerja efektif jika diberi arahan yang jelas, berikan saran yang hendak dicapai, kemudian memberikan arahan dan prosedur yang jelas. Jika perlu dengan target waktu.

c. Bawahan Tipe Impulsif

Cenderung mudah berubah mengikuti lingkungan (seperti bunglon), melakukan tugas atas dasar suka atau tidak suka pada pimpinan, sangat tidak imajinatif. Utamakan pendekatan personal serta berikan arahan dan petunjuk yang lengkap beserta target, agar bekerja dengan baik pimpinan harus berikan perhatian dan teladan.

d. Bawahan Tipe Subversif

Sulit dikontrol, tidak memiliki prinsip yang kuat, cenderung memikirkan keuntungan pribadi, dapat menghalalkan berbagai cara untuk mencapai keinginan (misal: provokasi, menjilat, dsb)

Berikan tugas dengan penekanan pada sasaran yang hendak dicapai, jika memungkinkan, janjikan imbalan atau hukuman yang sesuai.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk memimpin, mengatur, dan mengarahkan seluruh kegiatan di sekolah agar mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa ciri-ciri dan prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah:

1). Visi dan Misi: Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk mengarahkan sekolah ke arah yang lebih baik. Visi ini harus dapat

diartikulasikan dan memotivasi seluruh anggota sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

2). Keterbukaan dan Komunikasi: Seorang kepala sekolah yang baik harus bersedia mendengarkan masukan dari semua anggota sekolah, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Komunikasi yang efektif dapat membantu mengatasi masalah dan membangun hubungan yang harmonis di dalam sekolah.

3). Inspiratif dan Memotivasi: Seorang kepala sekolah harus menjadi sosok yang inspiratif dan mampu memotivasi seluruh anggota sekolah untuk berusaha lebih baik dalam prestasi dan perkembangan mereka.

4). Manajemen Sumber Daya: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya sekolah dengan efisien, termasuk dana, fasilitas, dan tenaga kerja.

5). Pendidikan Berkualitas: Kepala sekolah harus fokus pada meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dengan mengembangkan program pembelajaran yang relevan dan efektif.

6). Pengembangan Profesional: Seorang kepala sekolah juga harus mendorong pengembangan profesional guru dan staf sekolah agar tetap berkualitas dan berkompeten.

7). Menjalin Kemitraan: Kepala sekolah harus dapat menjalin kemitraan yang baik dengan masyarakat sekitar dan berbagai pihak terkait lainnya guna mendukung keberhasilan pendidikan di sekolah.

8). Menghadapi Tantangan: Seorang kepala sekolah harus siap menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul dalam dunia pendidikan dan mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasinya.

9). Menghargai Keberagaman: Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghargai keberagaman di sekolah, serta mendorong semua siswa untuk merasa diterima dan dihargai.

10). Menjadi Teladan: Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik bagi seluruh anggota sekolah dalam hal etika, integritas, dan disiplin.

Dengan menerapkan model kepemimpinan ini, seorang kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, mendukung perkembangan akademik dan sosial siswa, serta meningkatkan prestasi sekolah secara keseluruhan. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diadopsi oleh seorang pemimpin, termasuk dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umum:

a. Kepemimpinan Otoriter:

Gaya ini cenderung dominan dan memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini memberikan arahan yang tegas dan mengharapkan ketaatan dari anggota sekolah. Meskipun dapat efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan cepat diperlukan, gaya ini bisa mengurangi partisipasi dan kreativitas anggota sekolah.

b. Kepemimpinan Demokratis:

Gaya ini melibatkan partisipasi aktif anggota sekolah dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini mendengarkan pendapat dan masukan dari berbagai pihak sebelum membuat keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen di antara anggota sekolah, namun bisa memakan waktu lebih lama dalam pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Transaksional:

Gaya ini berfokus pada memberikan insentif atau penghargaan kepada anggota sekolah sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian tertentu. Kepala sekolah menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota sekolah mencapai tujuan tertentu.

d. Kepemimpinan Transformasional:

Gaya ini menekankan pada inspirasi, motivasi, dan transformasi organisasi. Kepala sekolah transformasional mencoba mempengaruhi visi dan tujuan sekolah, memotivasi anggota sekolah untuk berinovasi, dan menciptakan budaya organisasi yang positif.

e. Kepemimpinan Servant (Pelayan):

Gaya ini mengedepankan pelayanan kepada anggota sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini berfokus pada memenuhi kebutuhan anggota sekolah, mengembangkan potensi mereka, dan memastikan kesejahteraan mereka.

f. Kepemimpinan Kharismatik:

Gaya ini melibatkan kekarisma atau daya tarik pribadi dari kepala sekolah. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan kharismatik mampu menginspirasi dan mempengaruhi anggota sekolah dengan karismanya.

g. Kepemimpinan Laissez-faire:

Gaya ini ditandai dengan memberikan kebebasan dan otonomi yang tinggi kepada anggota sekolah dalam mengambil keputusan. Kepala sekolah dengan gaya ini memberikan sedikit arahan dan terlibat minim dalam proses pengambilan keputusan.

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan kepala sekolah dapat memilih gaya yang paling sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolahnya. Terkadang, kombinasi dari beberapa gaya kepemimpinan juga bisa menjadi pendekatan yang efektif dalam menghadapi berbagai situasi. Tentu, berikut adalah kelanjutan dari berbagai gaya kepemimpinan:

Kepemimpinan Inovatif: Gaya kepemimpinan ini mencakup kemampuan untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan mendorong inovasi di dalam sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini akan mendorong anggota sekolah untuk berani mencoba hal-hal baru, mengeksplorasi metode pembelajaran yang inovatif, dan menghadapi tantangan dengan pendekatan kreatif.

**Kepemimpinan Adil:** Gaya ini menekankan pada perlakuan yang adil dan setara terhadap seluruh anggota sekolah. Kepala sekolah adil akan memastikan bahwa kebijakan dan sumber daya disalurkan dengan proporsional dan tidak memihak, serta menjaga iklim sekolah yang aman dan terbuka bagi semua.

**Kepemimpinan Kolaboratif:** Gaya kepemimpinan kolaboratif melibatkan kerjasama aktif antara kepala sekolah dan anggota sekolah lainnya. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, menggandeng semua pihak dalam mengambil keputusan dan mencapai tujuan bersama. Kolaborasi ini menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan kolektif.

**Kepemimpinan Berorientasi pada Pembelajaran:** Gaya ini menekankan pada pengembangan diri dan pembelajaran terus-menerus sebagai bagian dari kepemimpinan. Kepala sekolah yang berorientasi pada pembelajaran akan terus berupaya meningkatkan kompetensinya, beradaptasi dengan perubahan, dan memanfaatkan pengalaman sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.

**Kepemimpinan Pemberdayaan (*Empowerment*):** Gaya ini berfokus pada memberdayakan anggota sekolah untuk mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan dan mengelola tugas-tugas mereka. Kepala sekolah pemberdaya akan memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada anggota sekolah untuk merasa lebih berpengaruh dalam proses belajar-mengajar.

**Kepemimpinan Adaptif:** Gaya kepemimpinan ini menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terjadi di dalam maupun di luar sekolah. Kepala sekolah adaptif akan berani mengubah pendekatan dan strategi kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berubah.

**Kepemimpinan Berpusat pada Etika:** Gaya ini mendasarkan kepemimpinan pada nilai-nilai etika dan integritas yang tinggi. Kepala sekolah berpusat pada etika akan selalu bertindak dengan jujur, transparan, dan bertanggung jawab dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap sekolah dan anggota sekolahnya. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling sempurna dalam semua situasi. Sebagai seorang kepala sekolah yang efektif, penting untuk memiliki fleksibilitas dan kemampuan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan sekolah, serta selalu berusaha untuk terus belajar dan berkembang sebagai seorang pemimpin. (Purwanto et al., 2020)

Tentu, berikut adalah kelanjutan dari berbagai gaya kepemimpinan:

**Kepemimpinan Visioner:** Gaya kepemimpinan ini mencakup kemampuan untuk menggambarkan visi yang jelas dan inspiratif bagi sekolah. Kepala sekolah visioner mampu mengartikulasikan gambaran masa depan yang memotivasi dan menggerakkan seluruh anggota sekolah untuk bekerja bersama mencapainya.

**Kepemimpinan Delegatif:** Gaya ini melibatkan pendelegasian tanggung jawab dan kewenangan kepada anggota sekolah. Kepala sekolah delegatif memberikan ruang bagi anggota sekolah untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu, sehingga membantu dalam pengembangan potensi mereka.

**Kepemimpinan Inspiratif:** Gaya ini mengandalkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota sekolah melalui komunikasi yang empatik dan inspiratif. Kepala sekolah inspiratif menciptakan iklim sekolah yang positif dan memberikan dukungan yang kuat bagi pengembangan pribadi dan akademik siswa dan staf.

**Kepemimpinan Berbasis Tim:** Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kerja sama tim dan kolaborasi dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah berbasis tim akan melibatkan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan dan membangun tim yang kuat untuk mencapai tujuan bersama.

**Kepemimpinan Adaptasi Teknologi:** Gaya ini fokus pada integrasi teknologi dalam pengelolaan dan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah yang adaptasi teknologi akan berusaha memanfaatkan perkembangan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pendidikan.

**Kepemimpinan Berorientasi pada Data:** Gaya ini menekankan pada pengambilan keputusan berdasarkan data dan informasi yang akurat. Kepala sekolah berorientasi data menggunakan data dan analisis untuk memahami tantangan dan mencari solusi yang tepat dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas sekolah. Setiap kepala sekolah mungkin memiliki kombinasi

berbagai gaya kepemimpinan ini tergantung pada kepribadian, pengalaman, dan konteks sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan dapat menggabungkan dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi sekolah, sehingga mampu menciptakan iklim sekolah yang inklusif, produktif, dan inovatif. (Mukrimaa et al., 2016)

Berikut ini adalah berbagai gaya kepemimpinan:

**Kepemimpinan Berbasis Nilai:** Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada prinsip-prinsip nilai yang kuat dan konsisten. Kepala sekolah berbasis nilai akan mengedepankan etika, integritas, dan moralitas dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil.

**Kepemimpinan Pusat Layanan:** Gaya ini menitikberatkan pada pelayanan kepada anggota sekolah dan masyarakat. Kepala sekolah dengan pendekatan pusat layanan akan selalu siap mendengarkan dan merespon kebutuhan serta masalah yang dihadapi oleh anggota sekolah. (Sodikin, 2014)

**Kepemimpinan Pengembangan Karyawan:** Gaya ini menitikberatkan pada pengembangan potensi dan kualitas karyawan. Kepala sekolah pengembangan karyawan akan memberikan dukungan, pelatihan, dan sumber daya bagi para guru dan staf sekolah agar dapat berkembang secara profesional.

**Kepemimpinan Konsultatif:** Gaya kepemimpinan ini melibatkan para anggota sekolah dalam proses pengambilan keputusan melalui konsultasi

dan dialog terbuka. Kepala sekolah konsultatif akan mencari masukan dan pendapat dari berbagai pihak sebelum membuat keputusan penting.

**Kepemimpinan Berwawasan Ekologi:** Gaya ini menekankan pada tanggung jawab sekolah terhadap lingkungan dan keberlanjutan. Kepala sekolah berwawasan ekologi akan mendorong praktek-praktek ramah lingkungan di sekolah dan mengajak seluruh anggota sekolah untuk menjadi agen perubahan dalam menjaga alam.

**Kepemimpinan Berbasis Pembuktian** (*Evidence-Based Leadership*):

Gaya ini menggunakan data dan bukti empiris dalam mengambil keputusan. Kepala sekolah berbasis pembuktian akan mengandalkan penelitian dan analisis data untuk merencanakan dan mengukur keberhasilan strategi-strategi pendidikan.

**Kepemimpinan Inklusif:** Gaya ini mendorong pengakuan dan penghargaan terhadap keberagaman dan perbedaan di antara anggota sekolah. Kepala sekolah inklusif akan menciptakan lingkungan yang aman dan ramah bagi semua anggota sekolah, tanpa memandang latar belakang, kemampuan, atau identitas mereka.

**Kepemimpinan Mendorong Inisiatif:** Gaya ini mendorong dan memberdayakan anggota sekolah untuk mengambil inisiatif dalam merancang dan melaksanakan proyek-proyek positif di sekolah. Kepala sekolah yang mendorong inisiatif akan memberikan dukungan dan kepercayaan kepada para inovator di sekolah. (Mukrimaa et al., 2016)

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kekuatan dan tantangannya masing-masing. Seorang kepala sekolah yang efektif akan mampu memilih dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, serta terus beradaptasi dan berkembang sesuai dengan perubahan dan tuntutan zaman. Selain itu, penting juga bagi seorang kepala sekolah untuk tetap berkomunikasi dengan baik dengan seluruh anggota sekolah, dan bersedia mendengarkan dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Berikut adalah kelanjutan dari berbagai gaya kepemimpinan:

**Kepemimpinan Menghadapi Konflik:** Gaya ini melibatkan kemampuan untuk menghadapi dan menangani konflik secara efektif di dalam sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan dalam menghadapi konflik akan mengupayakan penyelesaian yang adil dan harmonis untuk menciptakan iklim sekolah yang damai dan produktif.

**Kepemimpinan Mengembangkan Kolaborasi:** Gaya ini mendorong kolaborasi dengan lembaga dan institusi lain, baik di tingkat lokal maupun regional. Kepala sekolah yang mampu mengembangkan kolaborasi akan mencari kemitraan dengan komunitas sekitar, perguruan tinggi, dan organisasi non-pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. (Mukrimaa et al., 2016)

**Kepemimpinan Berorientasi pada Hasil:** Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pencapaian hasil yang konkret dan terukur. Kepala sekolah berorientasi pada hasil akan menetapkan tujuan yang jelas dan

mengarahkan anggota sekolah untuk bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan.

**Kepemimpinan Berbasis Penguatan** (*Strength-Based Leadership*): Gaya ini berfokus pada memanfaatkan kekuatan dan bakat individu di dalam sekolah. Kepala sekolah berbasis penguatan akan mengidentifikasi potensi positif dan memanfaatkannya untuk memajukan sekolah.

**Kepemimpinan Menghadapi Krisis:** Gaya ini berkaitan dengan kemampuan untuk tetap tenang dan efektif dalam menghadapi situasi krisis atau darurat di sekolah. Kepala sekolah menghadapi krisis akan memberikan arahan yang jelas dan mengkoordinasikan langkah-langkah penanganan yang tepat.

**Kepemimpinan Berbasis Komunitas:** Gaya kepemimpinan ini menggandeng partisipasi dan dukungan dari seluruh anggota komunitas sekolah. Kepala sekolah berbasis komunitas akan menerapkan pendekatan partisipatif dan terbuka dalam mengambil keputusan serta mengikutsertakan seluruh anggota sekolah dalam memajukan sekolah.

**Kepemimpinan Berbasis Penghargaan:** Gaya ini mencakup pemberian penghargaan dan apresiasi secara konsisten kepada anggota sekolah yang mencapai prestasi atau berkontribusi secara positif. Kepala sekolah berbasis penghargaan akan memberikan pengakuan dan motivasi bagi anggota sekolah agar tetap termotivasi untuk berprestasi.

**Kepemimpinan Berkelanjutan:** Gaya ini berfokus pada pembangunan kepemimpinan berkesinambungan di sekolah. Kepala sekolah

berkelanjutan akan berinvestasi dalam pengembangan kemampuan kepemimpinan staf dan menciptakan penerus kepemimpinan yang berkualitas.

**Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan Guru:** Gaya ini fokus pada memberdayakan para guru sebagai pemegang peran penting dalam proses pendidikan. Kepala sekolah berbasis pemberdayaan guru akan memberikan kepercayaan, dukungan, dan otonomi kepada para guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam mengajar.

**Kepemimpinan Berbasis Pengembangan Budaya Sekolah:** Gaya ini menitikberatkan pada pengembangan budaya sekolah yang positif, inklusif, dan kolaboratif. Kepala sekolah berbasis pengembangan budaya sekolah akan menciptakan iklim yang mendukung kerjasama, saling menghargai, dan semangat belajar.

**Kepemimpinan Berdasarkan Keseimbangan Kehidupan Kerja:** Gaya ini menekankan pada pentingnya menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi para anggota sekolah. Kepala sekolah berdasarkan keseimbangan kehidupan kerja akan menghargai waktu dan usaha yang diberikan oleh anggota sekolah serta menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

**Kepemimpinan Berbasis Keterbukaan dan Transparansi:** Gaya ini mengedepankan keterbukaan dan transparansi dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah berbasis keterbukaan akan berkomunikasi secara jujur dan terbuka dengan seluruh anggota sekolah, menyediakan informasi yang

diperlukan, dan memastikan bahwa keputusan-keputusan diambil dengan akuntabilitas.

**Kepemimpinan Berdasarkan Pengembangan Karakter:** Gaya ini menekankan pada pembangunan karakter yang baik di kalangan siswa dan anggota sekolah. Kepala sekolah berdasarkan pengembangan karakter akan mendukung pengajaran tentang nilai-nilai moral, etika, dan tanggung jawab sosial.

**Kepemimpinan Berbasis Kesetaraan Gender:** Gaya ini mendorong kesetaraan gender dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan di sekolah. Kepala sekolah berbasis kesetaraan gender akan mendukung peran dan partisipasi aktif baik dari laki-laki maupun perempuan dalam pengembangan sekolah.

**Kepemimpinan Berdasarkan Keberlanjutan Sumber Daya:** Gaya ini berfokus pada pengelolaan sumber daya sekolah secara berkelanjutan. Kepala sekolah berbasis keberlanjutan sumber daya akan mengembangkan strategi untuk mengelola sumber daya secara efisien dan berkelanjutan guna mendukung keberhasilan pendidikan jangka panjang. (Purwanto et al., 2020)

**Kepemimpinan Berbasis Inklusi Pendidikan:** Gaya ini mendorong inklusi pendidikan bagi semua siswa, termasuk mereka dengan kebutuhan khusus. Kepala sekolah berbasis inklusi pendidikan akan berupaya menciptakan lingkungan belajar yang ramah bagi semua siswa, memastikan aksesibilitas, dan mendukung keberagaman di sekolah.

## **Kepemimpinan dalam Islam**

Kepemimpinan dalam Islam memiliki akar yang dalam dalam ajaran agama. Dengan lebih dari satu miliar penganut di seluruh dunia, Islam mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk kepemimpinan. Biasanya ketika kita berbicara tentang kepemimpinan dalam Islam, maka persepsi kita tertuju pada sebuah pemikiran tentang pemimpin tertinggi dalam agama Islam yang biasa kita sebut sebagai khalifah, Imamah atau Imaratul mukminin, Artinya kepemimpinan tertinggi umat Islam.

Khalifah (juga dieja sebagai caliph atau khalif) adalah seorang pemimpin politik dan spiritual dalam Islam yang menggantikan posisi Nabi Muhammad setelah kematiannya. Kata "khalifah" berasal dari bahasa Arab, yang berarti "pengganti" atau "wakil." Khalifah dianggap sebagai pemimpin tertinggi umat Islam dan memiliki peran penting dalam membimbing komunitas Muslim dalam urusan agama, moral, dan politik. Imam al mawardi dalam sebuah kitab karya beliau yang berjudul Al ahkam al sulthoniyah menjelaskan bahwa khilafah adalah pengganti tugas kenabian dalam rangka memelihara agama dan mengatur urusan muamalah dunia. (Sidiq, 2014)

## **Prinsip-Prinsip Kepemimpinan dalam Islam**

### **Kepemimpinan Berdasarkan Al-Quran**

Al-Quran adalah pedoman utama dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin Muslim diharapkan untuk hidup dan bertindak sesuai dengan prinsip-

prinsip ajaran Al-Quran, yang mencakup keadilan, kebijaksanaan, kejujuran, dan belas kasihan terhadap semua makhluk.

### **Kepemimpinan Berdasarkan Hadis**

Hadis, atau perkataan dan tindakan Nabi Muhammad SAW, juga merupakan sumber inspirasi bagi pemimpin Muslim. Mereka harus meneladani akhlak dan tindakan Nabi sebagai contoh yang baik dalam kepemimpinan mereka.

### **Kepemimpinan Berdasarkan Syura**

Konsep syura (musyawarah) adalah prinsip penting dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin harus berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya sebelum mengambil keputusan besar untuk mencapai kesepakatan dan mendapatkan sudut pandang yang beragam.

### **Kepemimpinan Berdasarkan Keadilan**

Keadilan adalah salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin harus memastikan bahwa hukum ditegakkan dengan adil dan semua warga negara diperlakukan dengan adil tanpa diskriminasi.

### **Kepemimpinan Berdasarkan Pelayanan (Khidmat)**

Pemimpin dalam Islam diharapkan untuk melayani masyarakat mereka. Mereka harus peduli terhadap kebutuhan rakyatnya dan bekerja untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. (Ikhwan, 2018)

### **Ayat Al-Quran tentang Kepemimpinan:**

**Al-Baqarah [2:30]:** "Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: 'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.' Mereka berkata: 'Mengapa Engkau hendak menjadikan (seorang khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, sedangkan kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menguduskan Engkau?' Allah berfirman: 'Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang kamu tidak mengetahui.'"

**An-Nisa' [4:59]:** "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnah-Nya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

**Al-A'raf [7:181]:** "Dan di antara makhluk-Nya ada yang berjalan di atas dua kaki. Ada (pula) yang berjalan di atas empat kaki. Allah menciptakan apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya Allah berkuasa atas segala sesuatu."

**Al-Imran [3:159]:** "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan

bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."

### **Hadis tentang Kepemimpinan:**

Dari Abu Hurairah, Rasulullah ﷺ bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin di rumah keluarganya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang budak adalah pemimpin atas hartanya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya." (Hadis riwayat al-Bukhari dan Muslim)

Dari Abu Musa, Rasulullah ﷺ bersabda: "Perumpamaan orang yang duduk bersama orang yang shalih dan yang tidak shalih, seperti penjual minyak wangi dan pandai besi. Penjual minyak wangi akan memberimu minyak wangi atau kamu membeli darinya, atau kamu mendapati bau yang harum darinya. Pandai besi, entah kamu mendapati benda yang baik darinya, atau kamu membaunya, atau dia akan menghangatkan

(pakaian)mu atau dia akan membakar (pakaian)mu." (Hadis riwayat al-Bukhari dan Muslim)

Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah ﷺ bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin di rumah keluarganya dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya." (Hadis riwayat al-Bukhari)

Kepemimpinan dalam Islam memiliki dimensi luas, termasuk tanggung jawab terhadap diri sendiri, keluarga, dan masyarakat. Pemimpin diharapkan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika, serta berlaku adil dan bijaksana dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang baik dapat membawa manfaat besar bagi individu dan komunitas, serta mendapatkan pahala dari Allah. (Mulyani, 2022)

Setiap kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan seluruh anggota sekolah. Seorang kepala sekolah yang efektif akan menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai sekolahnya, serta terus berkembang dan belajar untuk menjadi pemimpin yang lebih baik. (Purwanto et al., 2020).

#### **14. Kepemimpinan Demokratis-partisipatif**

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota kelompok untuk memberikan masukan, berbagi ide, dan berpartisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas. Ini memungkinkan terciptanya lingkungan yang inklusif, di mana berbagai sudut pandang dan keahlian dihargai dan dipertimbangkan. Ahli percaya bahwa kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota kelompok karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan ini dapat membangun kepercayaan dan solidaritas antara pemimpin dan bawahan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan atmosfer kerja yang positif. (Endaryono et al., 2021)

Namun demikian, kepemimpinan demokratis tidak selalu tepat untuk setiap situasi atau kelompok. Proses pengambilan keputusan yang demokratis dapat memakan waktu lebih lama daripada gaya kepemimpinan otoriter, yang bisa menjadi tidak efisien dalam situasi darurat atau keadaan kritis yang membutuhkan keputusan cepat. Selain itu, ketika anggota kelompok kurang berpengalaman atau kurang terlatih, mereka mungkin memerlukan bimbingan lebih langsung dan struktur yang lebih jelas dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, kepemimpinan demokratis dianggap sebagai model yang positif karena mendorong partisipasi aktif, pemberdayaan, dan

keterlibatan dari seluruh anggota kelompok, yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama dan perkembangan individu yang berkelanjutan (Endaryono et al., 2021)

Kepemimpinan demokratis juga diyakini dapat menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis dan menyenangkan karena anggota kelompok merasa dihargai dan didengar. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Salah satu kelebihan utama dari kepemimpinan demokratis adalah adanya partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan semua anggota kelompok, berbagai ide dan perspektif dapat dipertimbangkan. Keputusan yang dihasilkan cenderung lebih terinformasi dan terpicik dengan matang karena telah melibatkan banyak orang. (Zaelani et al., 2012)

Kepemimpinan demokratis dapat mendorong perkembangan potensi individu. Anggota kelompok memiliki kesempatan untuk mengambil peran lebih aktif dalam tugas dan proyek, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka dengan lebih baik. Pemimpin yang mendukung perkembangan individu akan menciptakan tim yang lebih kompeten dan tangguh. Namun, perlu diingat bahwa kepemimpinan demokratis bukanlah solusi sempurna untuk setiap situasi. Beberapa situasi memerlukan kepemimpinan yang lebih tegas dan otoriter untuk mengatasi masalah dengan cepat dan efisien. Selain itu, terkadang pengambilan keputusan kolektif dapat

memperlambat proses dan menyulitkan ketika kesepakatan sulit dicapai.(Endaryono et al., 2021)

Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik kelompok atau situasi yang dihadapi. Seorang pemimpin demokratis harus bersedia untuk mendengarkan dan memahami anggota kelompok, tetapi juga harus mampu mengambil keputusan yang tegas ketika diperlukan. Secara keseluruhan, kepemimpinan demokratis adalah model yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kreatif, dan bermakna. Dengan melibatkan semua anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan bersama dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan demokratis juga memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama di antara anggota kelompok. Dalam lingkungan yang demokratis, anggota tim cenderung merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan pendapat mereka. Hal ini menciptakan atmosfer yang terbuka, di mana ide-ide yang inovatif dapat muncul dari berbagai sudut pandang. Kepemimpinan demokratis memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Ketika anggota kelompok merasa diberdayakan dan memiliki peran dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap tujuan

organisasi. Pemimpin demokratis dapat menciptakan budaya partisipasi yang menghargai perbedaan dan memupuk kerjasama yang solid di antara seluruh anggota tim.(Purwanto et al., 2020)

Penting untuk dicatat bahwa dalam kepemimpinan demokratis, komunikasi yang efektif sangatlah penting. Pemimpin harus memastikan bahwa informasi dan pandangan yang relevan dapat dengan mudah mengalir di antara anggota kelompok. Komunikasi yang jujur dan transparan membantu menghindari miskomunikasi dan konflik yang tidak perlu. Namun, seperti halnya setiap gaya kepemimpinan, kepemimpinan demokratis juga memiliki tantangan. Proses pengambilan keputusan yang terbuka dan inklusif dapat menjadi lebih rumit dan memakan waktu. Terkadang, mungkin sulit untuk mencapai konsensus di antara anggota kelompok yang memiliki pandangan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, seorang pemimpin demokratis harus memiliki keterampilan diplomasi dan kepemimpinan yang kuat untuk mengatasi tantangan ini.

Dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat dan tindakan tegas, kepemimpinan demokratis mungkin tidak selalu tepat. Pemimpin harus bijaksana dalam memilih gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang dihadapi dan karakteristik anggota kelompok. Secara keseluruhan, kepemimpinan demokratis memberikan manfaat besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kreatif, dan produktif. Ini adalah pendekatan yang dapat menginspirasi dan

memotivasi anggota kelompok untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui kerjasama dan partisipasi aktif. Dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi anggota kelompok, pemimpin demokratis dapat membentuk tim yang kuat dan mencapai keberhasilan bersama. (Siti Nur Aisah, 2020)

## **15. Kepemimpinan**

### **15 Teori-Teori Kepemimpinan**

**Teori Kepemimpinan Evaluasi Diri:** Teori ini berfokus pada pemimpin yang secara terus-menerus melakukan evaluasi diri dan menerima umpan balik untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

**Teori Kepemimpinan Pemenuhan Visi:** Teori ini mencakup peran pemimpin dalam menginspirasi anggota kelompok dengan visi yang jelas dan bermakna untuk masa depan. (Mukrimaa et al., 2016)

**Teori Kepemimpinan Fasilitatif:** Teori ini menekankan pada pemimpin yang berfungsi sebagai fasilitator untuk memungkinkan dan mendorong partisipasi aktif dari anggota kelompok.

**Teori Kepemimpinan Berbasis Kegembiraan (*Leadership by Joy*):** Teori ini menggambarkan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kelompok dengan energi positif dan kegembiraan.

**Teori Kepemimpinan Adaptasi Robust:** Teori ini mencakup kemampuan pemimpin untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga dan tantangan yang kompleks.

Teori Kepemimpinan Relasional: Teori ini menekankan pentingnya hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok serta bagaimana kualitas relasional ini mempengaruhi kinerja kelompok.

Setiap teori kepemimpinan memberikan kontribusi berbeda dalam pemahaman tentang bagaimana pemimpin yang efektif dapat mencapai keberhasilan dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang sukses akan mengintegrasikan elemen-elemen dari berbagai teori ini untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang unik dan sesuai dengan situasi dan konteks yang berbeda. (Mattayang, 2019)

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru berhasil mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan memberikan pengajaran yang efektif kepada para siswa. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, termasuk kompetensi mengajar, kemampuan berkomunikasi dengan siswa dan rekan kerja, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan kontribusi dalam pengembangan kurikulum dan penilaian. Kinerja guru juga dapat diukur melalui peningkatan prestasi akademis siswa, partisipasi dalam pelatihan profesional, dan efisiensi dalam mengelola kelas. Pentingnya kinerja guru adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif bagi para siswa. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan motivasi dan inspirasi kepada siswa, membantu mereka mencapai potensi

terbaik mereka, dan memberikan dampak positif dalam perkembangan mereka secara holistik.(Abu, 2014)

Pengukuran kinerja guru dapat dilakukan melalui evaluasi oleh kepala sekolah, penilaian dari siswa dan orang tua, serta pemantauan hasil prestasi siswa dalam ujian dan tugas. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan dukungan dari pihak sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional, serta memberikan umpan balik konstruktif dan kesempatan untuk berkolaborasi dengan guru lainnya dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan kurikulum.Selain itu, penting juga bagi guru untuk melakukan refleksi diri secara berkala terhadap kinerja mereka.Dengan merenungkan pengalaman mengajar, tantangan yang dihadapi, dan upaya yang telah dilakukan, guru dapat mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.(Damanik, 2019)

Kinerja guru juga sangat terkait dengan komitmen dan dedikasi mereka terhadap profesinya. Guru yang berdedikasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam membantu siswa mencapai kesuksesan akademik dan pribadi. Mereka juga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencari inovasi dalam metode mengajar.Selain itu, kinerja guru juga dapat diukur melalui kontribusi mereka dalam pengembangan sekolah secara keseluruhan. Guru yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, proyek sekolah, dan kolaborasi dengan

rekan kerja menunjukkan komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang holistik dan berdaya guna bagi para siswa.

Tidak hanya itu, kinerja guru juga dapat mempengaruhi citra sekolah secara keseluruhan. Guru yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan reputasi sekolah dan membuatnya menjadi pilihan yang lebih menarik bagi calon siswa dan orang tua. Untuk mencapai kinerja guru yang optimal, penting bagi pihak sekolah dan guru untuk bekerja sama sebagai tim. Pihak sekolah harus memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup bagi guru, seperti pelatihan, materi ajar, dan fasilitas yang memadai. Sementara itu, guru harus terus berupaya meningkatkan kualitas diri dengan berpartisipasi dalam pelatihan dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. (Jaya, 2022)

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, kinerja guru memiliki peran yang sangat vital. Guru yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya akan memberikan dampak positif bagi perkembangan akademik siswa, tetapi juga akan membentuk generasi yang lebih berkualitas, kreatif, dan berdaya saing di masa depan. Oleh karena itu, menghargai, mendukung, dan menginspirasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka adalah langkah penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Selain dukungan dari pihak sekolah, penting juga bagi pemerintah dan masyarakat secara luas untuk memberikan apresiasi dan perhatian terhadap profesi guru. Guru adalah pilar utama dalam pembentukan generasi muda, dan upaya

meningkatkan kualitas kinerja guru harus diakui dan dihargai. Dengan memberikan insentif yang sesuai, seperti tunjangan yang layak dan kesempatan pengembangan profesional, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.(Damanik, 2019)

Selain itu, peran orang tua juga sangat penting dalam mendukung kinerja guru. Kerjasama antara orang tua dan guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif di rumah dan di sekolah. Orang tua dapat berperan aktif dalam memantau perkembangan anak-anak mereka, berkomunikasi dengan guru tentang kemajuan anak, dan memberikan dukungan yang diperlukan dalam proses pendidikan.

Bagi guru, penting untuk selalu berusaha untuk meningkatkan diri dan mengikuti perkembangan dalam bidang pendidikan. Menghadiri pelatihan, seminar, atau mengikuti program pengembangan profesional lainnya akan membantu guru untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mengajar mereka. Selain itu, berkolaborasi dan berbagi pengalaman dengan rekan guru juga dapat menjadi sumber inspirasi dan ide-ide baru dalam menghadapi tantangan mengajar di kelas.

Sebagai penutup, kinerja guru adalah faktor kritis dalam kesuksesan sistem pendidikan suatu negara. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan membentuk generasi yang terdidik dengan baik, memiliki sikap positif, dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk

berkontribusi dalam masyarakat. Oleh karena itu, semua pihak harus bersinergi dalam mendukung dan memperkuat peran guru serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja guru yang optimal. Dengan demikian, kita dapat mencapai tujuan bersama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.(Jaya, 2022)

## **2. Tugas dan Peran Guru**

Sebagai seorang guru, tugasnya sangat penting dalam membentuk dan mengembangkan potensi serta pengetahuan peserta didik. Berikut ini adalah beberapa tugas dan peran guru dalam konteks pendidikan:

1. **Menyampaikan Materi Pembelajaran:** Tugas utama guru adalah menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Mereka harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang topik yang diajarkan agar dapat mengkomunikasikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh siswa.
2. **Membantu dan Mendorong Pembelajaran:** Guru harus membantu siswa dalam memahami konsep-konsep yang sulit dan memberikan bimbingan ketika diperlukan. Selain itu, guru juga harus mendorong motivasi belajar siswa dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran.
3. **Merancang dan Mengelola Proses Pembelajaran:** Guru bertanggung jawab merancang rencana pembelajaran yang efektif dan menyusun strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Mereka juga harus

mampu mengelola kelas dengan baik agar proses belajar mengajar berjalan lancar.

4. Memberikan Penilaian dan Umpan Balik: Sebagai bagian dari tugasnya, guru harus melakukan penilaian terhadap prestasi siswa. Selain memberikan nilai, guru juga harus memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa untuk membantu mereka memperbaiki kemampuan belajar dan kinerja akademis.
5. Berperan sebagai Teladan: Sebagai figur yang dihormati dan diteladani oleh siswa, guru harus memberikan contoh perilaku yang positif, termasuk etika, disiplin, dan kerja keras. Guru yang menjadi teladan akan membantu membentuk karakter dan nilai siswa.
6. Melibatkan Orang Tua dan Masyarakat: Guru juga berperan dalam melibatkan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan. Komunikasi yang baik antara guru, orang tua, dan masyarakat dapat membantu mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh.
7. Mengatasi Tantangan dan Masalah: Sebagai fasilitator pembelajaran, guru harus dapat menghadapi tantangan dan masalah dalam proses belajar mengajar. Mereka harus mampu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
8. Mengembangkan Profesionalisme: Sebagai seorang profesional, guru harus selalu mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional. Hal ini akan membantu

meningkatkan kualitas pengajaran dan pelayanan kepada siswa.(Shalahudin, 2020)

Peran dan tugas guru sangatlah kompleks dan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan menyokong perkembangan holistik siswa. Mendorong Kreativitas dan Inovasi: Sebagai seorang pendidik, guru harus mendorong siswa untuk berpikir kreatif, mengembangkan kemampuan inovasi, serta memecahkan masalah dengan cara yang unik. Hal ini akan membantu siswa menjadi lebih siap menghadapi tuntutan dunia yang terus berubah. Menjaga Disiplin dan Keamanan: Guru bertanggung jawab untuk menjaga disiplin di dalam kelas dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Mereka harus menciptakan suasana belajar yang aman, positif, dan mendukung untuk mencapai tujuan pembelajaran. Membangun Hubungan Empatik dengan Siswa: Guru perlu mengembangkan hubungan empati dengan siswa, memahami kebutuhan dan keunikan mereka secara individu. Dengan memahami latar belakang dan perasaan siswa, guru dapat memberikan dukungan yang lebih baik dalam proses belajar mengajar.

Pada era kemajuan teknologi yang sangat pesat, guru harus mampu mengintegrasikan Teknologi dalam Pembelajaran: Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak besar pada pendidikan. Sebagai guru, memahami dan menggunakan teknologi dengan bijaksana dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Menyediakan Bimbingan Karir: Guru juga berperan dalam memberikan bimbingan karir kepada siswa. Dengan

membantu siswa mengidentifikasi minat dan bakat mereka, guru dapat membantu mereka memilih jalur karir yang sesuai dan merencanakan masa depan mereka dengan baik. Kemudian yang tidak kalah pentingnya guru harus mampu mendorong keberagaman dan toleransi: Guru harus mengajarkan nilai-nilai keberagaman, toleransi, dan penghargaan terhadap perbedaan. Mereka berperan dalam membentuk generasi yang menghormati keanekaragaman budaya, agama, dan latar belakang sosial. (Damanik, 2019)

Melibatkan dalam Pengembangan Kurikulum: Guru juga dapat berkontribusi dalam pengembangan kurikulum sekolah. Dengan berpartisipasi dalam proses ini, guru dapat memastikan bahwa materi pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman. Menjadi Pembelajar Seumur Hidup: Sebagai pendidik, guru harus memahami bahwa pembelajaran tidak berhenti setelah menjadi seorang guru. Mereka harus terus belajar dan mengembangkan diri agar tetap relevan dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas dan peran guru memegang peranan penting dalam membentuk generasi mendatang dan mempersiapkan mereka menghadapi masa depan. Dengan dedikasi, kesabaran, dan semangat untuk terus belajar, seorang guru dapat menjadi agen perubahan positif dalam dunia pendidikan. Ketika menghadapi situasi pembelajaran yang kurang kondusif, guru juga harus mampu mengelola konflik, sebab sebagai pendidik, guru seringkali dihadapkan pada situasi konflik di antara siswa. Tugas guru adalah mengelola konflik dengan bijaksana dan membantu siswa belajar cara menyelesaikan masalah secara damai dan konstruktif.

Menumbuhkan Etika dan Moral: Guru berperan dalam membentuk karakter siswa dan memperkuat nilai-nilai etika dan moral. Mereka harus mengajarkan integritas, tanggung jawab, dan kejujuran sebagai landasan perilaku yang baik. Melibatkan Siswa dalam Kegiatan Ekstrakurikuler: Selain tugas di kelas, guru juga berperan dalam mengorganisir dan mendukung kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini membantu mengembangkan minat dan bakat siswa di luar akademik serta memperkaya pengalaman belajar mereka. Menjadi Partner dalam Pembelajaran: Guru harus melihat diri mereka sebagai mitra dalam proses belajar mengajar. Mereka harus mendorong partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran dan membantu siswa mengembangkan kemampuan belajar mandiri. Mengenal dan Mengatasi Kebutuhan Khusus Siswa: Guru harus peka terhadap kebutuhan khusus siswa, seperti siswa dengan disabilitas atau kecerdasan istimewa. Mereka perlu memberikan pendekatan pembelajaran yang inklusif untuk memastikan semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama dalam belajar. (Shalahudin, 2020)

Berkolaborasi dengan Rekan Kerja: Guru juga harus dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan anggota staf sekolah lainnya. Kolaborasi ini membantu menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan meningkatkan efektivitas pendidikan. Menjadi Sumber Inspirasi: Guru berperan sebagai sumber inspirasi bagi siswa. Dengan memberikan contoh teladan dan berbagi pengalaman sukses, guru dapat memotivasi siswa untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam pendidikan dan kehidupan. Mengatasi Tantangan Pendidikan: Guru harus bersedia menghadapi tantangan yang mungkin timbul

dalam dunia pendidikan, termasuk kurangnya sumber daya, perubahan kurikulum, dan perubahan kebijakan pendidikan. Mereka harus menjadi agen perubahan positif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Menjadi Pendukung Karir Siswa: Guru juga berperan dalam membantu siswa mempersiapkan diri untuk masa depan mereka setelah lulus. Mereka dapat memberikan informasi tentang pilihan pendidikan lanjutan atau peluang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan siswa. (Damanik, 2019)

Dalam menjalankan tugas dan perannya, seorang guru memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi yang terdidik, beretika, dan siap menghadapi berbagai tantangan. Dedikasi dan cinta terhadap profesi akan menjadikan seorang guru sebagai agen perubahan yang berpengaruh dalam kehidupan banyak orang.

### **3. Standar Kompetensi Guru**

Salah satu peraturan yang relevan adalah Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Peraturan ini menetapkan beberapa persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang guru, antara lain:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan: Guru harus memiliki pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenjang pendidikan yang akan diajarkan, serta memiliki kompetensi dalam bidang keahlian yang relevan.

- 2) Sertifikasi: Guru juga harus memiliki sertifikat pendidik yang diberikan melalui proses sertifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah.
- 3) Pedagogik: Guru harus memiliki kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
- 4) Personal: Guru diharapkan memiliki integritas, etika, dan kepribadian yang baik sebagai teladan bagi siswa.

Namun, peraturan dan pedoman mengenai kompetensi guru dapat berubah dari waktu ke waktu, jadi disarankan untuk selalu memantau perkembangan terbaru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia atau instansi terkait lainnya untuk informasi yang lebih terkini. Selain Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007, ada pula kebijakan-kebijakan lain yang mengatur tentang standar kompetensi guru, seperti Kurikulum 2013 dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kurikulum 2013 menetapkan kurikulum yang harus diikuti oleh sekolah-sekolah di Indonesia, yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan zaman. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah program yang mewajibkan setiap guru untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan lainnya. PKB menjadi syarat utama bagi guru dalam memperpanjang sertifikat pendidiknya setiap lima tahun

sekali. Sementara itu, Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) juga memiliki peran dalam menetapkan standar kompetensi guru. Mereka berfungsi untuk mengembangkan standar kompetensi guru sebagai acuan dalam proses rekrutmen, penilaian, dan pengembangan kompetensi guru di Indonesia. (Shalahudin, 2020)

Penting bagi setiap guru untuk selalu mengikuti perkembangan terkini mengenai kebijakan dan standar kompetensi yang berlaku, sehingga mereka dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sebagai seorang guru, selain memahami standar kompetensi, juga penting untuk senantiasa mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan terus berupaya menjadi contoh yang baik bagi para siswa dalam aspek akademik maupun moral. Dengan demikian, peran guru sebagai agen perubahan dalam dunia pendidikan dapat semakin terwujud. Peran dan tanggung jawab guru juga diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) yang menggariskan peran guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengelola kelas, dan juga penilai hasil belajar siswa. Guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, memberikan motivasi kepada siswa, dan mengenali keberagaman dalam kelas untuk dapat mengakomodasi kebutuhan belajar setiap siswa.

Selain kompetensi akademik, guru juga diharapkan mampu mengembangkan karakter siswa, seperti moral, etika, kepemimpinan, dan sikap sosial yang baik. Guru memiliki peran penting dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berintegritas, berdaya saing global, dan berakhlak mulia. Dalam melaksanakan tugasnya, guru juga diharapkan untuk terus meningkatkan profesionalisme melalui pengembangan diri dan pengalaman belajar yang berkelanjutan. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru serta mengikuti berbagai program pelatihan dan sertifikasi merupakan langkah yang sangat penting bagi guru dalam memenuhi standar kompetensi yang diharapkan. Dalam menghadapi tantangan pendidikan di era modern ini, guru juga diharapkan memiliki keterampilan dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran. Penggunaan TIK dapat memperkaya metode pembelajaran dan memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik bagi siswa.

Sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang berpotensi untuk menghadapi masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, institusi pendidikan, dan masyarakat untuk terus mendukung dan memberdayakan guru agar dapat menjalankan tugas mereka dengan maksimal, sehingga cita-cita luhur pendidikan Indonesia dapat tercapai. Dengan kompetensi yang baik, integritas yang tinggi, dan semangat pantang menyerah, guru dapat menjadi pilar utama dalam mewujudkan

pendidikan yang berkualitas dan berkeadilan bagi semua anak bangsa. Sebagai upaya untuk meningkatkan standar kompetensi guru, pemerintah juga telah mendorong berbagai program pengembangan profesional untuk guru. Program-program ini mencakup pelatihan-pelatihan terkait strategi mengajar, pendekatan pembelajaran, manajemen kelas, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan kurikulum yang inovatif.

Selain itu, kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar guru juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan kompetensi mereka. Dengan berbagi pengalaman dan pengetahuan, para guru dapat saling memperkaya dan mendapatkan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Peran orang tua dan masyarakat juga sangat penting dalam mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan moral dan partisipasi aktif dari orang tua dalam mengawasi dan mendampingi proses belajar anak di rumah akan sangat membantu meningkatkan hasil belajar siswa di sekolah. Selain itu, masyarakat juga perlu turut serta dalam menjaga dan mendukung pendidikan yang berkualitas. Dengan membangun kesadaran akan pentingnya pendidikan dan memberikan dukungan dalam bentuk apapun, termasuk fasilitas dan sarana pendidikan yang memadai, maka guru dapat lebih fokus dan berdaya guna dalam melaksanakan tugasnya.

Di era digital seperti sekarang, akses terhadap informasi semakin mudah. Oleh karena itu, guru juga dituntut untuk selalu mengikuti

perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan ilmu pengetahuan. Dengan tetap belajar dan mengasah kompetensi secara berkelanjutan, guru akan mampu menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Kualitas pendidikan di Indonesia sangat tergantung pada kualitas guru sebagai pilar utamanya. Dengan standar kompetensi yang tinggi, guru dapat memberikan pendidikan yang bermutu dan relevan, sehingga para siswa dapat berkembang secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan. Sebagai bangsa, mari kita satukan tekad dan kerja sama untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dengan mendukung para guru dan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif bagi generasi penerus bangsa. Dengan begitu, kita dapat meraih cita-cita bersama, yaitu mencapai kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia melalui pendidikan yang berkualitas.

#### **4. Tanggung Jawab Guru**

Tanggung jawab seorang guru sangatlah penting dan luas. Sebagai pendidik, seorang guru bertanggung jawab untuk mengajar dan membimbing siswa dalam proses pembelajaran. Berikut adalah beberapa tanggung jawab seorang guru:

##### **a) Menyampaikan Materi Pelajaran:**

Guru harus menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Mereka harus memiliki pemahaman mendalam

tentang topik yang diajarkan dan mampu menyajikannya dengan cara yang menarik.

b) Membantu Perkembangan Siswa:

Guru bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan dan potensi individu siswa. Mereka harus memberikan dukungan dan bimbingan untuk membantu setiap siswa mencapai potensinya.

c) Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif:

Guru harus menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif di dalam kelas. Mereka harus mendorong partisipasi aktif dari setiap siswa dan memastikan bahwa kelas adalah tempat yang aman untuk bereksplorasi dan belajar.

d) Menilai Kemajuan Siswa:

Guru harus secara teratur menilai kemajuan siswa dalam memahami materi pelajaran. Penilaian ini membantu guru dan siswa memahami sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai dan jika perlu, melakukan perbaikan.

e) Berkomunikasi dengan Orang Tua/Wali:

Guru juga harus berkomunikasi secara rutin dengan orang tua atau wali siswa untuk memberikan laporan tentang kemajuan akademik dan perilaku siswa.

f) Membantu dalam Pengembangan Karakter:

Guru memiliki peran penting dalam membantu membentuk karakter siswa. Mereka harus mendorong sikap positif seperti disiplin, integritas, empati, dan kerjasama.

Berpartisipasi dalam Pengembangan Profesional: Seorang guru harus terus meningkatkan pengetahuannya dan keterampilannya melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Hal ini penting agar mereka dapat memberikan pembelajaran yang lebih baik dan relevan bagi siswa.

g) Melibatkan Diri dalam Kegiatan Sekolah:

Guru juga diharapkan aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, seperti rapat guru, pertemuan dengan staf, dan kegiatan ekstrakurikuler.

h) Menjadi Teladan:

Guru harus menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam sikap, perilaku, dan etika. Mereka harus menunjukkan integritas dan tanggung jawab yang tinggi.

i) Menjaga Profesionalitas:

Guru harus menjaga profesionalitas dalam hubungan dengan siswa, orang tua, dan staf sekolah. Mereka harus menghormati privasi siswa dan menjaga kepercayaan yang diberikan kepada mereka.

Tanggung jawab seorang guru ini adalah bagian integral dari upaya mereka dalam membentuk generasi penerus yang terdidik, berpengetahuan, dan berakhlak mulia. Tanggung jawab seorang guru juga mencakup berbagai hal lain yang berhubungan dengan tugas mereka sebagai pendidik dan pengelola kelas. Berikut adalah kelanjutan dari tanggung jawab seorang guru:

**Mengatasi Tantangan dan Kesulitan:** Guru harus siap menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan yang mungkin muncul dalam proses pembelajaran. Mereka harus kreatif dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi siswa maupun dalam menyajikan materi agar lebih mudah dipahami.

**Membina Kedisiplinan:** Guru memiliki peran penting dalam membina kedisiplinan di dalam kelas. Mereka harus menetapkan aturan dan ekspektasi yang jelas, serta mengajarkan siswa tentang tanggung jawab dan konsekuensi dari tindakan mereka.

**Mengembangkan Rencana Pembelajaran:** Guru harus merencanakan pembelajaran yang terstruktur dan terarah. Rencana pembelajaran ini mencakup tujuan pembelajaran, metode pengajaran, dan penilaian hasil belajar siswa.

**Memberikan Umpan Balik:** Guru harus memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa tentang prestasi mereka. Umpan balik ini membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat terus meningkatkan diri.

**Mengintegrasikan Teknologi dalam Pembelajaran:** Sebagai pendidik yang berada di era digital, guru diharapkan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran untuk

meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar-mengajar. Melakukan Pembinaan dan Konseling: Guru juga berperan sebagai pembina dan konselor bagi siswa. Mereka harus peka terhadap masalah yang dihadapi siswa dan memberikan dukungan serta bimbingan sesuai kebutuhan. Mempertahankan Profesionalitas di Media Sosial: Guru harus berhati-hati dengan penggunaan media sosial dan memastikan perilaku mereka tetap mencerminkan etika dan standar profesional sebagai seorang pendidik. Mendukung Kegiatan Ekstrakurikuler: Guru seringkali terlibat dalam mengawasi dan mendukung kegiatan ekstrakurikuler, seperti klub siswa, pertunjukan seni, atau kegiatan olahraga. Menghadiri Pelatihan dan Seminar: Guru diharapkan mengikuti pelatihan dan seminar untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka serta tetap terhubung dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Menginspirasi dan Mendorong Minat Belajar: Guru harus menginspirasi siswa untuk selalu ingin belajar dan terus mengembangkan minat mereka di bidang akademik dan non-akademik.

Seorang guru memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi masa depan dan berperan sentral dalam menciptakan masyarakat yang cerdas, beradab, dan berdaya saing. Mereka adalah tulang punggung dalam pendidikan dan memiliki pengaruh besar dalam kehidupan siswa mereka. Dengan melaksanakan tanggung jawab ini dengan baik, seorang guru dapat memberikan dampak positif yang besar bagi pembentukan

karakter dan potensi siswa. Tanggung jawab seorang guru juga mencakup aspek hubungan antar pribadi dan kolaborasi dengan rekan kerja.

Guru harus berkolaborasi dengan rekan kerja dalam merancang program pembelajaran yang holistik dan menyelaraskan pendekatan pengajaran di seluruh sekolah. Kerjasama ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang konsisten dan mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Seorang guru harus mengikuti kode etik profesi dalam melaksanakan tugasnya. Mereka harus menjunjung tinggi integritas, rasa hormat, dan etika yang baik dalam hubungan dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Guru harus menghadapi dan mengatasi masalah perilaku siswa dengan bijaksana. Mereka harus mencari cara yang tepat untuk membantu siswa yang mengalami tantangan perilaku, sehingga lingkungan belajar tetap kondusif dan positif. Melibatkan Orang Tua dalam Pembelajaran: Guru juga harus melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran. Mereka harus berkomunikasi secara teratur dengan orang tua untuk memberikan informasi tentang kemajuan dan tantangan yang dihadapi siswa, serta membahas cara terbaik untuk mendukung perkembangan anak di rumah.

Menjadi Sumber Inspirasi dan Motivasi: Guru berperan sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi siswa. Mereka harus menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengembangkan minat dan bakat siswa serta mendorong mereka untuk mencapai prestasi terbaiknya. Menerapkan Diversitas dan Inklusi: Guru harus menghargai

keberagaman di dalam kelas dan menerapkan pendekatan inklusif dalam pembelajaran. Mereka harus menciptakan ruang yang aman bagi semua siswa tanpa memandang latar belakang, ras, agama, atau keberbedaan lainnya. Memperbarui Kurikulum: Guru diharapkan memperbarui dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang akademik dan dunia industri. Kurikulum harus relevan, sesuai kebutuhan zaman, dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan. Mendukung Kesejahteraan Emosional Siswa: Guru harus peka terhadap kesejahteraan emosional siswa. Mereka harus menciptakan iklim kelas yang menyenangkan dan mendukung, serta memberikan dukungan bagi siswa yang mengalami kesulitan emosional.

Menjaga Profesionalitas dalam Evaluasi: Guru harus memberikan penilaian yang obyektif dan adil terhadap kinerja siswa. Evaluasi ini harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendukung perkembangan siswa. Berinovasi dalam Metode Pengajaran: Guru diharapkan untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Mereka harus terus mencari cara baru untuk menyajikan materi pelajaran agar lebih menarik dan efektif dalam meningkatkan pemahaman siswa. Tanggung jawab seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah, tetapi dengan komitmen dan dedikasi yang kuat, mereka dapat menciptakan dampak positif yang besar dalam kehidupan siswa dan masyarakat. Dengan melaksanakan tanggung jawab ini dengan

penuh tanggung jawab, seorang guru berkontribusi dalam membentuk generasi yang cerdas, berbudaya, dan siap menghadapi masa depan.

## **5. Cara Meningkatkan Kinerja Guru**

Kemampuan peserta didik berbanding lurus dengan kemampuan guru, oleh karena itu meningkatkan kinerja guru adalah hal penting untuk memastikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa. Berikut beberapa cara yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru:

1. **Pelatihan dan Pengembangan Profesional:** Menyediakan pelatihan rutin dan program pengembangan profesional untuk guru akan membantu mereka meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman materi terbaru. Dukungan ini dapat diberikan melalui seminar, workshop, atau program sertifikasi.
2. **Evaluasi Kinerja:** Melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala akan membantu mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan begitu, bisa dilakukan tindakan perbaikan dan peningkatan kualitas mengajar.
3. **Penggunaan Teknologi Pendidikan:** Memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dapat membantu meningkatkan efisiensi dan daya tarik pembelajaran. Guru dapat menggunakan multimedia, perangkat lunak pembelajaran, atau platform e-learning.
4. **Kolaborasi dan Pembelajaran Berkelanjutan:** Mendorong guru untuk berkolaborasi dengan rekan sejawat dan berbagi pengalaman serta pengetahuan akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis.

Dukungan untuk pembelajaran berkelanjutan juga perlu diberikan agar guru tetap mengikuti perkembangan terbaru di bidang pendidikan.

5. Memberikan Dukungan dan Penghargaan: Mendukung dan memberikan apresiasi kepada guru atas upaya dan prestasi mereka akan meningkatkan motivasi dan semangat mengajar. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan, sertifikat, atau insentif lainnya.
6. Pendekatan Inklusif: Mengembangkan pendekatan inklusif dalam mengajar akan membantu guru mengatasi perbedaan individual siswa. Guru harus mencoba memahami kebutuhan belajar masing-masing siswa dan menyediakan bantuan sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.
7. Partisipasi Orang Tua: Melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan kinerja guru. Orang tua bisa menjadi mitra dalam mendukung perkembangan siswa di sekolah dan rumah.
8. Evaluasi Kurikulum: Menilai dan memperbarui kurikulum secara teratur agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa. Kurikulum yang baik akan membantu guru menyampaikan materi dengan lebih efektif.
9. Pengurangan Beban Kerja: Memahami beban kerja guru dan mencari cara untuk menguranginya akan membantu guru fokus pada kegiatan mengajar dan peningkatan kualitas pembelajaran.
10. Penyediaan Sarana dan Prasarana: Memastikan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai akan memberikan dukungan bagi guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa.

Begitu banyak cara atau strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu sudah tidak saatnya guru banyak mengeluh, menyalahkan keadaan dan mencari-cari kesalahan orang lain untuk menutupi ketidakmampuannya dalam meningkatkan kinerjanya. Mendorong partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler akan memperkaya pengalaman siswa di luar ruang kelas. Guru bisa menjadi pembimbing atau pelatih dalam berbagai kegiatan seperti olahraga, seni, atau ilmiah.

**Monitoring dan Dukungan untuk Guru Baru:** Guru baru seringkali membutuhkan dukungan khusus dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Memberikan mentor dan pendampingan bagi guru baru akan membantu mereka merasa lebih percaya diri dan efektif dalam mengajar.

**Pembelajaran Kolaboratif:** Mendorong guru untuk bekerja sama dalam tim dan berbagi pengalaman serta ide akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional mereka.

**Penggunaan Penilaian Formatif:** Menggunakan penilaian formatif yang berkelanjutan untuk mengukur kemajuan siswa dan mengidentifikasi kesulitan mereka akan membantu guru menyesuaikan pendekatan mengajar sesuai kebutuhan siswa.

**Komunikasi Efektif:** Meningkatkan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua akan membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran. Guru harus terbuka untuk menerima masukan dan memberikan umpan balik kepada siswa dan orang tua.

**Mengenali dan Menciptakan Peran Guru sebagai Teladan:** Guru harus menjadi teladan

bagi siswa mereka. Menunjukkan integritas, etika, dan dedikasi dalam profesinya akan menginspirasi siswa untuk mengikuti jejak yang sama. Memfasilitasi Diskusi Kelas: Mendorong diskusi dalam kelas akan membantu meningkatkan partisipasi siswa dan membantu guru mengidentifikasi pemahaman mereka tentang materi pelajaran. Penggunaan Metode Pengajaran yang Beragam: Menggunakan berbagai metode pengajaran akan membantu guru menyesuaikan gaya pembelajaran siswa yang berbeda. Studi Kasus dan Refleksi: Melibatkan guru dalam analisis studi kasus dan refleksi mengenai metode pengajaran dan hasilnya akan membantu mereka mengevaluasi dan meningkatkan praktik mengajar mereka.

Partisipasi dalam Program Penghargaan dan Sertifikasi, menjadi motivasi bagi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Mengikutsertakan guru dalam program penghargaan dan sertifikasi profesional akan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas dan prestasi mengajar.

Semua langkah di atas harus diimplementasikan secara berkelanjutan dan konsisten untuk mencapai hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui dukungan, pelatihan, dan lingkungan pembelajaran yang kondusif, guru akan lebih termotivasi dan mampu memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi siswa mereka.

### **C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sangatlah penting dan berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan seluruh anggota sekolah. Berikut beberapa cara kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh pada kinerja guru:

1. **Pengembangan Visi dan Misi:** Seorang kepala sekolah yang baik akan menyusun visi dan misi yang jelas dan inspiratif untuk sekolah. Dengan memiliki visi dan misi yang kuat, guru akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut. Pada penyusunan Visi dan Misi semua guru terlibat, sehingga akan memahami dengan utuh cita-cita sekolah.
2. **Komunikasi yang Efektif:** Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik akan memastikan bahwa tujuan, harapan, dan peran setiap guru dipahami dengan jelas. Komunikasi yang lancar juga akan memfasilitasi pertukaran gagasan dan solusi untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
3. **Pembinaan dan Pengembangan Profesional:** Kepala sekolah yang peduli dengan pengembangan profesional guru akan menyediakan berbagai kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan, seminar, atau workshop. Dengan begitu, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.

4. Pemberian Dukungan: Kepala sekolah berperan penting dalam memberikan dukungan kepada guru, baik dalam hal akademik maupun non-akademik. Dukungan tersebut bisa berupa bantuan dalam menghadapi tantangan mengajar, menyeimbangkan tugas-tugas lain, atau memfasilitasi suasana kerja yang positif.
5. Evaluasi Kinerja yang Adil: Kepala sekolah perlu melakukan evaluasi kinerja guru secara objektif dan adil. Dengan memberikan umpan balik konstruktif, guru dapat mengetahui kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Kepala sekolah berperan dalam menciptakan budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi. Budaya sekolah yang kondusif akan mempengaruhi semangat kerja guru dan kesediaan mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Kemudian kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya sekolah dengan bijaksana akan menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Guru akan lebih termotivasi untuk bekerja keras jika memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan efektif dari kepala sekolah, guru akan merasa didukung, diakui, dan termotivasi untuk berprestasi. Sebagai hasilnya, kinerja guru akan meningkat, siswa akan mendapatkan pengajaran yang berkualitas, dan mutu pendidikan di sekolah akan meningkat secara keseluruhan. (Siti Nur Aisah, 2020)

Melanjutkan penjelasan sebelumnya, dampak positif dari kepemimpinan kepala sekolah yang baik terhadap kinerja guru akan

memberikan berbagai manfaat bagi sekolah dan proses pembelajaran. Berikut adalah beberapa hasil yang dapat diharapkan:

**Meningkatkan Prestasi Siswa:** Kinerja guru yang lebih baik, didukung oleh kepemimpinan yang efektif, akan berdampak langsung pada peningkatan prestasi siswa. Guru yang termotivasi dan berkualitas akan mampu menyampaikan materi pelajaran dengan lebih baik, sehingga siswa akan lebih bersemangat dalam belajar dan mencapai hasil yang lebih baik.

**Meningkatkan Kualitas Pengajaran:** Kepemimpinan kepala sekolah yang proaktif dalam memberikan dukungan dan pembinaan kepada guru akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Guru akan lebih terdorong untuk mencari inovasi dan teknik pengajaran yang lebih efektif untuk meningkatkan pemahaman siswa.

**Peningkatan Motivasi Guru:** Dukungan dan apresiasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Guru yang termotivasi akan berdedikasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, seperti menyiapkan materi pelajaran dengan lebih baik, memberikan umpan balik yang lebih terperinci, dan melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran.

**Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif**

Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang positif di sekolah. Dengan suasana yang kondusif, guru dapat lebih fokus pada proses pengajaran dan siswa akan merasa nyaman dalam belajar. Hal ini akan menciptakan atmosfer yang lebih harmonis dan

meningkatkan semangat belajar di kalangan siswa. Meningkatkan Kolaborasi dan Komunikasi: Seorang kepala sekolah yang efektif akan mendorong kolaborasi antara guru dan staf sekolah. Dengan meningkatnya kolaborasi, ide-ide baru dan praktik terbaik dapat dipertukarkan secara lebih efektif, sehingga meningkatkan kualitas kerja dan pembelajaran. Meningkatkan Keterlibatan Orang Tua: Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat akan mampu melibatkan orang tua dalam proses pendidikan. Keterlibatan orang tua secara aktif dapat meningkatkan dukungan terhadap pembelajaran di rumah dan di sekolah, sehingga menciptakan sinergi yang positif untuk kesuksesan siswa.

Dalam keseluruhan, hubungan yang baik antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memberikan arah, membina, dan memberdayakan guru untuk mencapai tujuan bersama dalam memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa. Dengan sinergi antara kepemimpinan yang kuat dan kinerja guru yang optimal, sekolah dapat mencapai prestasi yang lebih baik dan memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa serta masyarakat secara keseluruhan.

#### **D. Faktor Pendukung dan Penghambat Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru**

Dalam setiap kepemimpinan di institusi atau lembaga apapun pasti selalu ada faktor yang akan memudahkan langkah(pendukung) dan faktor yang akan menjadikan tantangan (penghambat). Faktor pendukung dan

penghambat Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat beragam dan kompleks. Berikut adalah beberapa faktor yang berperan dalam mendukung atau menghambat keberhasilan model kepemimpinan kepala sekolah:

**Faktor Pendukung:**

1. Komunikasi yang Efektif: Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dan terbuka dengan para guru akan dapat memahami tantangan dan kebutuhan mereka. Komunikasi yang efektif juga memungkinkan kepala sekolah menyampaikan harapan dan tujuan dengan jelas kepada guru.
2. Pembinaan dan Pengembangan: Kepala sekolah yang memberikan pembinaan dan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.
3. Pengakuan dan Apresiasi: Memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi dan usaha para guru akan meningkatkan motivasi dan semangat mereka untuk berkinerja lebih baik.
4. Kolaborasi: Mendorong kerja sama dan kolaborasi antara guru dan antar-guru akan membantu dalam berbagi ide dan pengalaman serta meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan bersama.
5. Dukungan Sumber Daya: Memastikan ketersediaan sumber daya yang cukup, seperti buku, perangkat teknologi, atau fasilitas yang memadai,

akan membantu guru dalam menyampaikan pembelajaran dengan lebih baik.

**Faktor Penghambat:**

1. Ketidakjelasan Peran: Jika kepala sekolah tidak memiliki peran yang jelas dalam memberikan arahan dan dukungan kepada guru, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan kurangnya pengarahan.
2. Kurangnya Komitmen: Ketidakmampuan kepala sekolah untuk sepenuhnya terlibat dan berkomitmen terhadap upaya peningkatan kinerja guru dapat menjadi penghambat yang signifikan.
3. Birokrasi yang Rumit: Jika terdapat prosedur birokrasi yang kompleks dan memakan waktu untuk mengakses sumber daya atau mendapatkan izin tertentu, hal ini dapat menghambat upaya peningkatan kinerja guru.
4. Kurangnya Dukungan dari Pihak Terkait: Jika tidak ada dukungan yang memadai dari pihak-pihak terkait, seperti orang tua siswa, dewan sekolah, atau instansi pemerintah, maka upaya meningkatkan kinerja guru dapat terhambat.
5. Ketidakmampuan Menangani Konflik: Jika kepala sekolah tidak mampu mengatasi konflik di antara guru atau dengan pihak lain di sekolah, hal ini dapat mengganggu fokus pada peningkatan kinerja.
6. Kesimpulannya, kepala sekolah perlu memahami faktor-faktor pendukung dan penghambat ini untuk dapat mengimplementasikan

model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan akademik yang lebih baik.

Tindakan konkret yang dapat diambil oleh kepala sekolah untuk mengatasi faktor penghambat dan memanfaatkan faktor pendukung guna meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

1). **Pembinaan Kepemimpinan:** Kepala sekolah dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan komunikasi mereka. Dengan demikian, mereka dapat lebih efektif dalam memberikan dukungan dan arahan kepada guru.

2). **Membuat Rencana Strategis:** Kepala sekolah harus merumuskan rencana strategis yang jelas untuk meningkatkan kinerja guru. Rencana ini harus mencakup tujuan, langkah-langkah tindakan, alokasi sumber daya, dan penilaian kinerja secara berkala.

4) **Meningkatkan Transparansi dan Komunikasi:** Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan yang transparan dan terbuka dengan mengadakan pertemuan rutin dengan guru untuk mendengar masukan mereka, menyelesaikan masalah, dan berbagi informasi secara jelas.

5) Mendorong Kolaborasi: Kepala sekolah harus mendorong kolaborasi antar guru, baik dalam tim pengajar maupun antar mata pelajaran, sehingga mereka dapat belajar satu sama lain dan mengembangkan inovasi pembelajaran yang lebih baik.

6) Menyediakan Dukungan dan Sumber Daya: Kepala sekolah harus memastikan ketersediaan sumber daya yang cukup, seperti buku, perangkat teknologi, dan fasilitas yang memadai, sehingga guru dapat bekerja secara optimal.

7) Memfasilitasi Program Pengembangan Profesional: Kepala sekolah dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala untuk guru, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengajar.

8) Menerapkan Sistem Penghargaan: Kepala sekolah harus mengakui dan memberikan penghargaan atas prestasi dan usaha guru dalam meningkatkan kinerja. Ini akan memotivasi guru untuk terus bekerja keras.

9) Mengatasi Konflik dengan Bijaksana: Kepala sekolah perlu menghadapi konflik di antara guru dengan pendekatan yang bijaksana dan solutif. Membantu dalam menyelesaikan konflik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

10) Membangun Dukungan dari Pihak Terkait: Kepala sekolah harus aktif dalam membangun hubungan dan kemitraan dengan pihak terkait, seperti orang tua siswa, dewan sekolah, dan instansi pemerintah, untuk mendapatkan dukungan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

11) Memantau dan Evaluasi Kinerja: Kepala sekolah harus terus memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara rutin. Dengan pemantauan yang baik, mereka dapat memberikan umpan balik konstruktif dan memberikan dukungan tambahan jika diperlukan.

Dengan mengambil tindakan konkret ini, kepala sekolah dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas di sekolah. Hal ini akan berdampak positif pada prestasi siswa dan reputasi sekolah secara keseluruhan.

#### **E. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan telaah terhadap buku dan penelitian yang ada, ditemukan beberapa karya ilmiah terdahulu yang relevan dengan tema kajian penelitian ini. Beberapa hasil usaha penelusuran tentang karya ilmiah yang relevan dengan tema penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penelitian dengan Judul “*Model kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah Berbasis pesantren*”, oleh Abdur Rouf Mahasiswa Pascasarjana Universitas

Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan model kepemimpinan kepala sekolah di M.A. Roudlotul Mubtadiin Jepara, yang berupa strategi-strategi yang dijalankan dalam upaya merealisasikan visi (tujuan) sekolah. Untuk mewujudkan tujuan madrasah maka diperlukan sosok pemimpin (kepala sekolah) dengan model kepemimpinan yang transformasional yang mampu menjawab berbagaitantangan, berintegritas, serta unggul dalam kompetensi-kompetensi kepemimpinan lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif naturalistik. Penelitian didasarkan pada sisi alamiah suatu kasus model kepemimpinan kepala sekolah di M.A. RoudlotulMubtadiin Jepara yang menghasilkan data deskriptif dari responden atau perilaku dan situasi yang diamati. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah lembar observasi, panduan wawancara, dan panduan dokumentasi. Keabsahan data diukur menggunakan triangulasi. sumber. Jurnal ATTARBIYAH Volume26, 2016, pp.59-90, doi: 10.18326/attarbiyah.v26.59-90

Penelitian dengan judul “ Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lambargo Angan.” Penelitian ini dilakukan oleh Siti Nurbaya M. Ali , Prof. Dr. Cut Zahri Harun, M. Pd., dan Dr. Djailani AR, M. Pd, dari Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh dan Prodi Magister Administrasi Pendidikan Unsyiah, Darussalam, Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan

kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab dan kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif (telling) dalam meningkatkan kedisiplinan, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif (selling) dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan delegatif (delegating) dalam meningkatkan tanggung jawab guru, dan kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu menurunnya kedisiplinan guru, kurangnya motivasi kinerja guru, dan rendah rasa tanggung jawab guru dalam pembelajaran. Disarankan agar kepada kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik atau bervariasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Sumber Jurnal Administrasi Pendidikan ISSN 2302- 0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 12 Pages pp. 116 – 127 Volume 3, No. 2, Mei 2015 116.

Tesis dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Tumpang)*” oleh Rizkiyatul Laili mahasiswa Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dari Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Dari analisis dapat diperoleh temuan-temuan sebagai berikut. Strategi kepala sekolah

dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru yaitu dengan: (1)mengubah pola pikir/membangun karakter positif (positive character building)melalui jalur pendidikan (education), pembinaan (mentoring), pelatihan(coaching). (2)menjadikan visi misi tujuan SMA Negeri 1 Tumpang menjadi pijakan pengembangan mutu sumberdaya guru (3) Pemberian tunjangan kesejahteraan guru baik material ataupun non material. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumberdaya guru di SMA Negeri 1 Tumpang antara lain (1) Mendengarkan ide saran dari guru serta berkomunikasi dengan para guru, (2) Memberikan kelonggaran dan fleksibilitas bagi guru yang hendak menempuh pendidikan lebih tinggi (3) Pendelegasian tugas pada guru lain apabila guru berhalangan hadir (4) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan. Jadi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah untuk membentuk guru yang bermutu,professional, komitmen, dan memiliki etos kerja dapat digunakan bentuk strategi academy dengan menggunakan dua pendekatan yaitu buy approach dan make approach.

Berdasarkan hasil penelitian karya ilmiah yang relevan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa persamaan terhadap penelitian ini diantaranya sama sama membahas mengenai penelitian model atau gaya kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan.. Adapun perbedaannya bahwa penelitian ini lebih fokus pada model kepemimpinan dalam melaksanakan tugas utama Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah Adiwerna Tegal.

## **F. Kerangka Pikir**

Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah SMK Muhammadiyah Adiwerna Tegal dipandang sebagai Sekolah Menengah Kejuruan yang baik di Adiwerna Kabupaten Tegal. Dalam melaksanakan model kepemimpinannya kepala sekolah berupaya melaksanakan tugas pokoknya untuk mengadakan beberapa perubahan inovatif terhadap unsur segmental dan suprasegmental di sekolah tersebut. Sebagai sebuah sekolah kejuruan tugas pokok kepala sekolah disini difokuskan pada tugas pokok kewirausahaan. Hal ini menegaskan bahwa model kepemimpinan sekolah yang sukses yang khas mampu memahami konteks di mana warga sekolah menemukan sendiri harapan yang diinginkan oleh masyarakat dibuktikan dengan kerja yang memuaskan. Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah Adiwerna Tegal mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan dalam mengembangkan sekolah yang efektif dan diminati masyarakat

Kerangka pikir Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Adiwerna Tegal

