

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah yang Efektif

Dinda Riza Azzahra^{1*}

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 13 Juni 2023

Direvisi pada tanggal 13 Maret 2024

Diterima pada tanggal 20 Maret 2024

Terbit online pada tanggal 27 Maret 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sekolah Efektif



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas memimpin suatu sekolah. Tentunya seorang pemimpin merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan sebuah sekolah. Sekolah yang efektif dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah yang efektif. Dalam penulisan artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan (Literature Review). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi. Dengan kepemimpinan seorang kepala sekolah diharapkan dapat terwujud sekolah yang efektif, sehingga sekolah dapat mencapai tujuan pendidikannya. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang kuat diperlukan untuk sekolah yang produktif. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menggunakan teknik kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi, terutama sifat dan keterampilan bawahannya. Barter, membangun, mengikat, dan mengikat adalah empat metode kepemimpinan yang dapat digunakan kepala sekolah untuk mencapai sekolah yang unggul.

Penulis Korespondensi:

Dinda Riza Azzahra

Email: dindarizaazzahra@gmail.com

PENDAHULUAN

Hidayah (2006) menyatakan bahwa karena kepemimpinan merupakan faktor kuat yang mempengaruhi kinerja organisasi, salah satu stagnasi pendidikan adalah karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan, dan dapat dikatakan bahwa tidak ada rencana strategis pendidikan yang menyesuaikan dengan perubahan zaman. Menurut Duryatt (2011), "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu."

Untuk memastikan umur panjang organisasi yang mereka kelola, para pemimpin harus mampu melakukan berbagai gaya kepemimpinan secara bersamaan sebagai mediator, penyeimbang, dan mediator berbagai kepentingan organisasi. Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengantisipasi berbagai peristiwa masa depan untuk bertindak sebagai agen perubahan. kapasitas untuk mengantisipasi berbagai fenomena dan kemudian menerjemahkannya ke dalam praktik kepemimpinan akan memberikan kontribusi yang berharga bagi kehidupan masa depan organisasi (Sulastri: 2021).

Artikel ini berisi uraian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan beberapa strategi yang dapat digunakan kepala sekolah untuk menciptakan sekolah yang efektif. Artikel ini akan membahas manfaat kepemimpinan kepala sekolah bagi sekolah dan bagaimana mempraktekannya.

METODE

Kami akan menerapkan teknik penelitian sastra dalam penelitian ini. Menggunakan berbagai sumber daya perpustakaan, seperti buku, majalah, dan catatan sejarah, penelitian literatur ini merupakan sarana pengumpulan data dan informasi (Mardalis, 1999). Untuk menciptakan kerangka teoritis untuk masalah yang sedang diselidiki, teknik studi literatur ini juga dapat digunakan sebagai buku referensi untuk proyek penelitian sebelumnya (Sarwono: 2006).

Tinjauan literatur ini adalah teknik untuk mengumpulkan data yang melibatkan melihat ke dalam buku, artikel, catatan, dan laporan yang berbeda tentang masalah yang sedang diselidiki atau masalah yang harus dipecahkan (Nazir: 1998).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Abdul Rahman Saleh mengatakan, "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan." Dengan kata lain, kemampuan kepemimpinan dan keterampilan terarah merupakan komponen penting dari efektivitas pendidikan.

Meskipun merupakan komponen penting dari manajemen, kepemimpinan tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan atau serangkaian tujuan. Seiring dengan kepemimpinan, manajemen mencakup tugas-tugas tambahan termasuk organisasi, perencanaan, pengawasan, dan evaluasi. Seorang manajer atau pemimpin yang efektif adalah seseorang yang menyelesaikan tugas secara efisien.

Salah satu ukuran efektivitas seorang pemimpin adalah kapasitas mereka untuk membujuk orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu. Ini melibatkan memberi pengikut kebebasan untuk menjadi inovatif dalam pekerjaan mereka sambil sesekali memimpin, memotivasi, dan membujuk mereka untuk menghasilkan hasil yang lebih signifikan. Inisiatif pemimpin harus ditanggapi sedemikian rupa sehingga mempromosikan munculnya sikap independen dalam pekerjaan dan memungkinkannya membuat keputusan untuk mempercepat dan mengkoordinasikan pencapaian tujuan organisasi.

Pendekatan yang digunakan oleh prinsip untuk membujuk guru dan staf administrasi (bawahan) untuk bekerja menuju pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan secara efektif dan efisien dikenal sebagai kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memotivasi atau mempengaruhi kelompok pemangku kepentingan sekolah terhadap pencapaian misi atau visi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah ini merupakan salah satu fungsi agar dari manajemen Sekolah. Seorang kepala Sekolah diperlukan untuk bisa menjadi pemimpin dan juga manajer.

Wahjosumidjo (2005: 105) mengatakan bahwa kepala sekolah melakukan tiga tindakan berikut sebagai pemimpin berdasarkan dasar-dasar fungsi kepemimpinan:

- a. Mendorong kemauan yang kuat pada guru, staf, dan siswa untuk melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing;
- b. Mengarahkan dan memberikan arahan kepada guru, staf, dan siswa;
- c. Memimpin jalan dalam mendorong dan memajukan tujuan akademik di kalangan mahasiswa, fakultas, dan staf.

Menurut Wahjosumidjo, Kepala sekolah harus terus berusaha untuk fokus dan melatih 9 keterampilan kepemimpinan berikut dalam praktik sehari-hari:

- 1) Membina kerjasama antara atasan dan mahasiswa
- 2) Meningkatkan iklim sekolah sehingga instruktur merasa aman serta bawahan dapat merasa aman dalam melaksanakan tugasnya, tidak gelisah, tidak khawatir, dan mendapat jaminan keamanan (security provision).
- 3) Berikan nasihat, saran, dan lebih banyak saran untuk menjaga dan meningkatkan moral staf, siswa, dan guru, dan bersiaplah untuk berkorban untuk membangun rasa kebersamaan dalam kinerja berbagai pekerjaan mereka. Bertanggung jawab untuk melaksanakan dan memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh guru.
- 4) Sebagai katalisator, dalam arti dapat membangkitkan dan menginspirasi pendidik, staf, dan siswa untuk bekerja menuju tujuan yang ditentukan.
- 5) Sebagai prinsip, terus-menerus menjunjung tinggi kemampuan dan integritas Anda, dan orang-orang harus selalu menghormati dan mempercayai sikap, perilaku, dan perilaku Anda.
- 6) Mendorong guru untuk bersemangat dan percaya diri, untuk dengan gembira menerima dan memahami tujuan sekolah, dan untuk secara bertanggung jawab berusaha mencapai tujuan sekolah.
- 7) Selalu dapat fokus dan mengucapkan terima kasih atas pekerjaan yang diciptakan oleh orang-orang yang menjadi penanggung jawabnya.

Sekolah Efektif

Sekolah adalah lembaga yang berisi instruktur, murid, dan personel pendukung, yang masing-masing memulai program dengan cara tertentu. Sekolah, sebagai lembaga pendidikan formal, diharuskan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki seperangkat bakat intelektual, kompetensi, sikap, dan cara berpikir tertentu, serta berbagai kepribadian, agar mereka dapat melanjutkan studi lebih lanjut atau mencari pekerjaan di bidang yang membutuhkan kualifikasi tersebut.

Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki standar manajemen yang baik, transparan, bertanggung jawab, dan mampu memberdayakan semua komponen penting sekolah, baik secara internal. Untuk menjamin bahwa sekolah mencapai tanggung jawabnya sebagai kekuatan untuk pengabdian masyarakat, kaderisasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa inisiatif telah dibuat. Banyak dari mereka telah berhasil, sementara banyak lagi yang gagal atau kurang berhasil. Adalah penting bahwa gagasan pilar sekolah yang sukses telah muncul karena dipandang sebagai revolusi di bidang pendidikan di zaman kontemporer. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki struktur manajemen yang kuat, terbuka dan bertanggung jawab, serta mampu memberdayakan setiap bagian penting dari lembaga, baik secara internal maupun eksternal, agar dapat melaksanakan visi, tujuan, dan sasaran sekolah secara efektif dan efisien.

Manajemen sekolah dan kepemimpinan, fakultas, staf lain, siswa, kurikulum, infrastruktur, manajemen kelas, hubungan sekolah dan masyarakat, dan manajemen lapangan khusus lainnya adalah semua faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas sekolah. Hasil aktual berfungsi sebagai indikator seberapa dekat atau serupa hasil aktual dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil, MacBeth & Mortimer (2001) melakukan meta-analisis dan sampai pada kesimpulan berikut tentang apa yang membuat sekolah sukses :

1. Misi dan visi yang berbeda
2. Seorang kepala sekolah yang berkualitas
3. Instruktur yang berkualitas
4. Suasana yang menguntungkan untuk belajar
5. Berpusat pada siswa
6. Manajemen yang efektif
7. Instruksi yang beragam dan seimbang
8. Penilaian dan pelaporan prestasi mahasiswa yang bermakna
9. Keterlibatan komunal yang mendalam

Berdasarkan hasil meta-analisis, MacBeath & Mortier (2001) merinci setiap karakteristik / karakteristik sekolah yang efektif, dan kemudian menyebutnya sebagai indikator sekolah yang efektif.

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Efektif

Agar pendidikan menjadi efektif, kepemimpinan prinsip diperlukan untuk membimbing dan menginspirasi semua pihak terkait, termasuk personil sekolah, instruktur, siswa, orang tua, dan masyarakat, untuk siap bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang diinginkan. Menerapkan teknik kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan keadaan saat ini, terutama sifat dan keterampilan pengikut, diperlukan untuk kepemimpinan kepala sekolah yang efektif (Kristiawan, et al 2017).

Menurut Sergionvani (2006), ada empat filosofi kepemimpinan dasar yang dapat dimanfaatkan tergantung pada keadaan.

- 1) Barter, Dengan kata lain, pemimpin mendapatkan apa yang mereka inginkan, dan instruktur dan administrasi setuju untuk memberikannya kepada mereka. Pendekatan kepemimpinan ini menempatkan fokus pada kebutuhan 'transaksional', termasuk kebutuhan untuk kolaborasi dan kepatuhan. Ketika kepala sekolah dan instruktur tidak memiliki tujuan dan hasrat yang sama, yaitu, ketika mereka memiliki keinginan dan preferensi yang berbeda, adalah saat strategi ini paling efektif.
- 2) Build, Misalnya, kepala sekolah dapat menciptakan kemungkinan bagi karyawan untuk memenuhi persyaratan prestasi, tanggung jawab, kompetensi, dan harga diri melalui membina hubungan interpersonal yang positif dan memberikan bantuan. Pendekatan kepemimpinan ini lebih berfokus pada pengembangan lingkungan di mana instruktur dapat memenuhi persyaratan psikologis mereka dan kurang pada perdagangan.
- 3) Bind, memungkinkan Untuk tujuan menciptakan komunitas pemimpin dan peserta didik, kepala sekolah dan guru harus bekerja sama untuk membangun nilai-nilai bersama dari aliansi dan hubungan yang ideal. Gaya kepemimpinan ini kurang menekankan pada perdagangan dan lebih pada menciptakan pengaturan di mana guru dapat mencapai kebutuhan psikologis mereka. Teknik ini mengusulkan bahwa setelah tingkat upaya kooperatif yang diperlukan telah tercapai, insentif ekstrinsik dialihkan untuk insentif intrinsik.
- 4) Bond, Hubungan dan komitmen yang melembagakan pertumbuhan sekolah dalam operasi sehari-hari sekolah mengikat kepala sekolah dan karyawan bersama-sama. Pendekatan kepemimpinan ini menempatkan penekanan kuat pada hubungan peduli dan tergantung yang dihasilkan dari pencapaian tugas dan komitmen bersama. Kepemimpinan dan pertumbuhan dapat berlangsung dengan cara ini. Orang-orang bersatu menjadi satu komunitas praktik, hati, dan hati. Pendekatan dan strategi kepemimpinan ini menempatkan penekanan kuat pada moral sebagai sumber kekuatan.

Kepemimpinan yang konsisten dengan strategi mengikat dan kohesi berdasarkan pertimbangan rasional, hubungan humanistik, dan menumbuhkan motivasi intrinsik

pengikut diusulkan dalam tiga peran kepemimpinan berikut oleh Kotter (1994): Pemimpin pertama-tama menetapkan rencana dan arah (visi). Proses pengaturan orientasi diawasi. Untuk mengembangkan visi dan rencana reformasi sekolah, para pemimpin mengumpulkan data dan mencari pola, koneksi, dan hubungan. Rencana kompetisi sekolah yang realistis dapat membantu mencapai tujuan, yang harus melayani kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang terlibat. Fokus perencanaan akan ditentukan oleh visi dan strategi ini karena sekolah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang kompetitif dan cepat berubah. Kedua, para pemimpin membimbing individu menuju visi yang telah ditentukan. Anda dapat mencapai ini dengan: a) Membangun kepercayaan atau keyakinan terhadap visi dan rencana transformasi sekolah dengan berkomunikasi dengan semua kelompok sasaran, termasuk personil sekolah dan pemangku kepentingan; b) Integritas dan ketergantungan pembawa pesan, isi pesan, dan reputasi komunikator adalah semua faktor yang harus diperhitungkan ketika menentukan kredibilitas. c) Pemberdayaan, atau pemberdayaan (kuat) semua orang di dalam organisasi: Pertama, memungkinkan karyawan untuk bertindak secara independen selama itu sejalan dengan visi dan tujuan sekolah. Kedua, terima semua ketidaksepakatan selama mereka melayani tujuan yang sama. Ketiga, pemimpin menginspirasi dan memotivasi. Tugas selanjutnya adalah menginspirasi individu untuk berkeinginan mencapai visi dan rencana sekolah dan untuk mengatasi tantangan ketika mereka menampilkan diri setelah mereka dikembangkan dan disampaikan. Pemimpin menginspirasi pengikut melalui kemampuan mereka untuk memuaskan kebutuhan mereka akan prestasi, menumbuhkan rasa memiliki, mengembangkan pemahaman diri dan harga diri, mengembangkan kontrol diri atas orang lain, dan bertindak sebagai tanggapan terhadap harapan orang lain. Ini akan menghasilkan respons yang kuat terhadap perubahan tersebut (Kotter dalam Wahab, 2005).

Orang termotivasi oleh para pemimpin melalui sejumlah teknik atau metode. Pemimpin selalu memulai deskripsi mereka tentang visi organisasi dengan menyoroti pentingnya audiens target. Ini akan meningkatkan kesadaran tentang seberapa signifikan tindakan orang tersebut. Kedua, pemimpin melibatkan orang dalam memilih bagaimana melaksanakan tujuan organisasi. Ini akan membuat saya pribadi cemas. Yang ketiga adalah memberi pekerja pendidikan, kritik, dan panutan yang mereka butuhkan untuk maju secara profesional dan membangun harga diri mereka saat mereka bekerja untuk memenuhi tujuan mereka. Akhirnya, pemimpin yang efektif mengakui prestasi dan menghargainya dengan menumbuhkan perasaan kebutuhan masyarakat dan organisasi selain meningkatkan kesadaran akan pencapaian. Oleh karena itu, orang dapat secara intrinsik termotivasi oleh tugas yang mereka selesaikan.

KESIMPULAN

Sekolah yang efektif adalah sekolah yang mampu mentransformasikan input (siswa) menjadi output (lulusan) sesuai dengan standar yang telah ditentukan dengan menggunakan proses yang efisien (memperoleh hasil maksimal dengan biaya terendah). Realisasi sekolah yang sukses memerlukan dedikasi tingkat tinggi dari semua siswa, staf, dan pemangku kepentingan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan, serta kapasitas instruktur untuk memberikan pendidikan yang efisien dan metodis. Manajemen lingkungan pengajaran baik di dalam maupun di luar kelas pada tingkat kelas, sekolah, dan lingkungan sekolah. Akibatnya, memiliki kepala sekolah yang efisien sangat penting untuk sekolah yang sukses. Kepemimpinan yang efektif seorang kepala sekolah mencakup teknik kepemimpinan yang disesuaikan dengan keadaan, terutama sifat dan keterampilan para pengikut. Barter, membangun, mengikat, dan mengikat adalah contoh metode kepemimpinan kepala sekolah yang dapat digunakan untuk menciptakan sekolah yang efektif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam esai ini, terutama Ibu Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd, yang ditugaskan pada tugas ini. Penulis sangat menyadari bahwa esai ini jauh dari ideal, sehingga ia sangat berharap kritik dan rekomendasi yang membangun untuk membuatnya lebih baik. Penulis percaya bahwa pembaca akan menemukan esai ini berwawasan, membantu, dan itu akan berfungsi sebagai sumber daya untuk studi di masa depan.

REFERENSI

- Rahman, Shaleh, Abdul. 2006. *Psikologi dan Industri*. Jakarta : Lembaga Penelitian UIN
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kristiawan, M., Safitri, D., Lestari, R. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish
- Sergiovanni., T. J. 2006. *The Principalsip A Reflective Practice Perspective. Fifth Edition*. Bos-ton : Pearson
- Kotter. J. P. (1994). *Leading Change. Menjadi Pionir Perubahan*. Jakarta: Gramedia.
- Abbas Ghozali, Tinjauan Literatur : *Effective School Research*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No. 021. Tahun ke-5, Januari 2000, Balitbang Depdiknas
- Juanda Kasim , *Contextual Teaching and Learning (CTL)*, Sebagai Salah Satu Alternatif Untuk Dunia Pendidikan Indonesia, UNJ, 2005
- Sulastri, S., Syahril, S., & Adi, N. (2021). *Optimizing the Vision and Mission of Schools in Learning Leadership Based on Action Learning Schools*.

Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020) , 563(Psshers 2020), 363–368.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.068>