

Principal Leadership Model in Improving the Quality of Education

Tutik Sugesti¹, Astri Novia Siregar², Bahdin Nur Tanjung³

¹Department of Management Education, Darma Agung University, Indonesia.

²Department of Management Education, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia.

³Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

Email: tutisugesti02@gmail.com; astrinovia@umsu.ac.id; bahdin@utnd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai model kepemimpinan kepala sekolah yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui studi pustaka. Kepemimpinan kepala sekolah diakui sebagai faktor kunci dalam menentukan kualitas dan keberhasilan proses pendidikan. Studi ini mengkaji literatur yang berkaitan dengan model kepemimpinan instruksional, transformasional, visioner, partisipatif, dan situasional, serta bagaimana penerapan model-model tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa setiap model kepemimpinan memiliki kekuatan dan kelemahan yang berbeda, dan efektivitasnya sering kali bergantung pada konteks spesifik sekolah. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan elemen-elemen dari berbagai model kepemimpinan cenderung lebih sukses dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu. Studi pustaka ini memberikan wawasan teoretis yang bermanfaat bagi para peneliti dan praktisi pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Keyword: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Model Kepemimpinan; Mutu Pendidikan

ABSTRACT

This research aims to analyze various school principal leadership models that play a role in improving the quality of education through literature study. Principal leadership is recognized as a key factor in determining the quality and success of the educational process. This study examines literature related to instructional, transformational, visionary, participatory, and situational leadership models, and how the application of these models can contribute to improving the quality of education. The results of the literature review show that each leadership model has different strengths and weaknesses, and its effectiveness often depends on the specific context of the school. These findings also indicate that school principals who are able to integrate elements from various leadership models tend to be more successful in creating an educational environment that is oriented towards improving quality. This literature study provides theoretical insights that are useful for educational researchers and practitioners in developing effective leadership strategies to achieve goals in improving the quality of education.

Keyword: School Principal Leadership; Leadership Model; Quality of Education

Corresponding Author:

Tutik Sugesti
Darma Agung University,
Jl. DR. TD Pardede No.21, Petisah Hulu, Kec. Medan Baru, Kota Medan,
Sumatera Utara, Indonesia
Email: tutisugesti02@gmail.com



1. INTRODUCTION

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Setiap kepala sekolah mempunyai tanggung jawab penuh terhadap seluruh aspek operasional sekolah, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, koordinasi hingga

pengawasan. Untuk menjalankan tugasnya tersebut, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Kementerian Pendidikan Nasional 2007) Dari kompetensi yang dimiliki tersebut, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah juga merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap pengembangan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Mulyasa, (2021) bahwa Kepala sekolah merupakan pemimpin di satuan pendidikan Ia bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran sekolah yang dipimpinnya dan harus mempunyai landasan kepemimpinan yang kuat. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinannya. Hal ini diperlukan agar kepala sekolah mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Danim dan Suparno (2019:13) bahwa Kepala sekolah bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa, pada hakikatnya kepala sekolah harus mampu menjalankan peran sebagai kepala sekolah dan mampu mengelola semua sumberdaya yang ada di lingkungan sekolah agar mutu pendidikan dapat tercapai.

Menurut Robbin (2013) Proses pengembangan sumber daya manusia harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia terlebih seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, merupakan suatu tuntutan dan keharusan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan arah, kebijakan, dan keberhasilan suatu institusi pendidikan. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga berperan sentral dalam mengarahkan kualitas proses pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan. Seiring dengan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh sekolah, berbagai model kepemimpinan telah dikembangkan dan diadaptasi untuk membantu kepala sekolah dalam menjalankan perannya dengan lebih efektif.

Menurut Soetopo (2018) Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah, terutama dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Sebagai pemimpin yang mengarahkan visi, misi, dan strategi sekolah, kepala sekolah dituntut untuk menerapkan model kepemimpinan yang efektif dan adaptif terhadap kebutuhan serta tantangan yang dihadapi sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian siregar (2021) yang menyimpulkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat secara signifikan mempengaruhi kualitas pengajaran, motivasi guru, partisipasi siswa, serta iklim sekolah secara keseluruhan.

Mutu pendidikan sering kali dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah mengelola, menginspirasi, dan memotivasi seluruh komponen di sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf. Hasil penelitian Simanjuntak dkk (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berdampak langsung pada kinerja guru, budaya sekolah, serta hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pemahaman tentang model-model kepemimpinan yang dapat diterapkan menjadi penting bagi para pemimpin pendidikan.

Menurut Mulyasa (2021) kepala sekolah harus memahami kebutuhan atau keperluan sekolah yang ia pimpin agar mutu pendidikan dapat tercapai. Melakukan pekerjaan dalam memimpin merupakan tugas mulia dari seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya merupakan salah satu usaha memimpin untuk mendorong, mempengaruhi serta mengarahkan para guru, siswa serta pihak lain yang mendukung dunia pendidikan agar tercapai tujuan pendidikan yang didambakan Bersama

Model kepemimpinan yang umum diterapkan di lingkungan sekolah meliputi kepemimpinan instruksional, transformasional, partisipatif, visioner, dan situasional. Masing-masing model memiliki pendekatan dan fokus yang berbeda dalam mengelola sekolah dan mempengaruhi proses pendidikan. Misalnya, kepemimpinan instruksional menekankan pada pengawasan dan pengembangan praktik pengajaran, sementara kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan budaya dan inovasi di sekolah.

Penelitian ini akan menguraikan berbagai model kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dengan memahami kekuatan dan karakteristik masing-masing model, kepala sekolah dapat memilih dan mengadaptasi strategi kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah mereka. Tidak ada satu model kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Sebaliknya, kepala sekolah yang efektif sering kali mengkombinasikan elemen-elemen dari berbagai model kepemimpinan untuk menciptakan pendekatan yang holistik dan adaptif. Pendekatan yang fleksibel ini memungkinkan kepala sekolah untuk merespons perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah dan tetap fokus pada tujuan utama, yaitu meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana berbagai model kepemimpinan dapat diterapkan secara efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan menghasilkan hasil pendidikan yang optimal. Melalui pembahasan ini, diharapkan para kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya dapat memperoleh panduan yang praktis dalam

mengimplementasikan kepemimpinan yang berdampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah mereka. Pemilihan model kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah sangat penting karena setiap sekolah memiliki kebutuhan dan tantangan yang unik. Faktor-faktor seperti ukuran sekolah, karakteristik siswa, budaya organisasi, serta visi dan misi sekolah harus dipertimbangkan dalam menentukan model kepemimpinan yang paling sesuai.

Dengan memahami berbagai model kepemimpinan dan penerapannya dalam konteks sekolah, diharapkan kepala sekolah dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah yang mereka pimpin. Studi lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana berbagai model kepemimpinan ini diterapkan di lapangan dan bagaimana dampaknya terhadap mutu pendidikan di berbagai konteks sekolah.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi Pustaka untuk menggali secara mendalam model-model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami kompleksitas dan dinamika kepemimpinan dalam konteks sekolah tertentu serta dampaknya terhadap mutu pendidikan. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus ganda. Peneliti akan mengkaji beberapa sekolah dengan karakteristik yang untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas tentang implementasi berbagai model kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai model kepemimpinan kepala sekolah yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks yang berbeda.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang efektif seringkali mengkombinasikan beberapa model kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah mereka. Dengan menerapkan berbagai model kepemimpinan ini secara efektif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan, serta mendorong seluruh komunitas sekolah untuk bekerja sama mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Beberapa model kepemimpinan kepala sekolah yang dapat diterapkan adalah:

A. *Kepemimpinan Transformasional:*

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang fokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya, dalam hal ini staf sekolah dan siswa, untuk mencapai tujuan bersama dan melakukan perubahan positif. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah bertujuan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran yang berkualitas dan perkembangan profesional guru.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional:

- Visi yang Kuat dan Jelas: Kepala sekolah memiliki visi jangka panjang untuk sekolahnya dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas kepada seluruh komunitas sekolah. Visi ini menjadi pemandu dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis.
- Inspirasi dan Motivasi: Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ini dilakukan dengan memberikan tujuan yang bermakna, menunjukkan antusiasme, dan mengakui pencapaian.
- Pemberdayaan Staf: Kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru dan staf untuk membuat keputusan dalam bidang tugas mereka, mendorong inovasi, dan mendukung pengembangan profesional secara terus-menerus.
- Model Peran (*Role Model*): Pemimpin transformasional bertindak sebagai teladan bagi orang lain dalam hal komitmen, etika kerja, dan integritas. Ini membantu membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara anggota sekolah.
- Penghargaan terhadap Kreativitas dan Inovasi: Kepala sekolah mendorong pengembangan ide-ide baru dan pendekatan inovatif dalam pembelajaran dan manajemen sekolah. Mereka menciptakan lingkungan di mana kegagalan dilihat sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.
- Pendekatan Kolaboratif: Pemimpin transformasional bekerja sama dengan staf dan siswa, mendengarkan umpan balik mereka, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Ini membantu menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dapat dilihat berdasarkan beberapa ciri-ciri berikut:

- a. Mengembangkan Visi Bersama: Kepala sekolah mengajak semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk berpartisipasi dalam merumuskan visi sekolah. Ini memastikan bahwa visi tersebut didukung oleh seluruh komunitas sekolah.
- b. Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Kepala sekolah menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan bagi guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini bisa termasuk workshop, mentoring, dan kesempatan untuk menghadiri konferensi atau seminar.
- c. Mendorong Inovasi dalam Pengajaran: Guru didorong untuk mencoba metode pembelajaran baru dan berbagi praktik terbaik di antara mereka. Kepala sekolah menciptakan budaya di mana pembelajaran adalah proses yang dinamis dan berpusat pada siswa.
- d. Menciptakan Lingkungan yang Mendukung dan Positif: Kepala sekolah bekerja untuk menciptakan suasana yang positif di sekolah, di mana semua anggota komunitas merasa dihargai dan didukung. Ini termasuk memastikan kesejahteraan emosional siswa dan staf.
- e. Evaluasi dan Refleksi Berkelanjutan: Pemimpin transformasional terus mengevaluasi kemajuan sekolah dalam mencapai visinya dan menggunakan data untuk menginformasikan keputusan. Mereka juga mendorong refleksi di kalangan guru untuk meningkatkan praktik pengajaran.

Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat menciptakan perubahan positif yang signifikan dalam kualitas pendidikan di sekolah mereka.

Kepemimpinan instruksional adalah model kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini berperan aktif dalam mengarahkan, mengawasi, dan mendukung praktik pengajaran guru, dengan tujuan utama meningkatkan hasil belajar siswa.

B. Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional adalah model kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Dalam model ini, kepala sekolah berperan aktif dalam mendukung dan memantau proses pendidikan, dengan tujuan utama meningkatkan hasil belajar siswa. Kepemimpinan instruksional sering dianggap sebagai inti dari upaya peningkatan mutu pendidikan karena fokus utamanya adalah pada aktivitas inti sekolah: pengajaran dan pembelajaran.

Karakteristik Kepemimpinan Instruksional:

- a. Fokus pada Pengajaran dan Pembelajaran: Pemimpin instruksional menempatkan pengajaran dan pembelajaran sebagai prioritas utama dalam manajemen sekolah. Mereka terlibat langsung dalam proses pembelajaran dan mendukung guru dalam mengimplementasikan kurikulum yang efektif.
- b. Pengawasan dan Bimbingan Guru: Kepala sekolah secara rutin memantau dan mengevaluasi kinerja guru di kelas. Mereka memberikan umpan balik konstruktif dan bimbingan untuk membantu guru meningkatkan praktik pengajaran mereka.
- c. Pengembangan Profesional Guru: Kepemimpinan instruksional melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses ke sumber daya dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- d. Pengambilan Keputusan Berbasis Data: Pemimpin instruksional menggunakan data akademik siswa, seperti hasil tes dan penilaian formatif, untuk membuat keputusan yang terinformasi mengenai kurikulum, pengajaran, dan intervensi pembelajaran.
- e. Kolaborasi dan Pembelajaran Berbasis Komunitas: Kepala sekolah mendorong kolaborasi di antara guru melalui komunitas pembelajaran profesional (professional learning communities/PLCs). Ini memungkinkan guru untuk berbagi praktik terbaik, mengevaluasi strategi pengajaran, dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi.
- f. Pembentukan Tujuan Akademis yang Jelas: Pemimpin instruksional menetapkan tujuan akademis yang jelas dan spesifik untuk siswa dan guru. Mereka memastikan bahwa semua pihak memahami dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut.
- g. Pengelolaan Kurikulum yang Efektif: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum diimplementasikan dengan cara yang konsisten dan sesuai standar. Mereka memastikan bahwa kurikulum disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.

Implementasi Kepemimpinan Instruksional di Sekolah dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri berikut:

1. Observasi Kelas dan Umpan Balik: Kepala sekolah secara teratur mengamati pelaksanaan pembelajaran di kelas. Setelah observasi, mereka memberikan umpan balik yang spesifik dan berguna kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan praktik pengajaran.
2. Pengembangan Program Pelatihan Guru: Kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengorganisir program pengembangan profesional yang relevan. Ini bisa berupa pelatihan di dalam sekolah, workshop, atau kolaborasi dengan institusi pendidikan lain.

3. Penggunaan Data untuk Perencanaan Strategis: Kepala sekolah menganalisis data akademik siswa untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Berdasarkan analisis ini, mereka menyusun rencana tindakan yang melibatkan intervensi pembelajaran, perubahan kurikulum, atau penyesuaian metode pengajaran.
4. Membangun Budaya Reflektif: Pemimpin instruksional mendorong guru untuk secara rutin merefleksikan praktik pengajaran mereka dan bagaimana hal tersebut berdampak pada hasil belajar siswa. Refleksi ini membantu guru untuk terus meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.
5. Pengembangan Sumber Daya Pembelajaran: Kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pengajaran yang berkualitas. Ini termasuk materi pengajaran, teknologi pendidikan, dan akses ke literatur profesional.

Dengan berfokus pada kepemimpinan instruksional, kepala sekolah dapat memastikan bahwa kualitas pengajaran di sekolah terus meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada prestasi siswa.

C. *Kepemimpinan Visioner*

Kepemimpinan visioner adalah model kepemimpinan yang berpusat pada kemampuan pemimpin untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan inspiratif bagi organisasi atau institusi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan visioner berarti kepala sekolah memiliki visi yang kuat untuk perkembangan dan arah sekolah di masa depan, serta kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan semua anggota komunitas sekolah menuju pencapaian visi tersebut.

Karakteristik Kepemimpinan Visioner:

- a. Visi yang Jelas dan Inspiratif: Pemimpin visioner memiliki visi yang jelas tentang masa depan sekolah dan dapat mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang inspiratif sehingga semua anggota komunitas sekolah merasa termotivasi untuk mencapainya.
- b. Kemampuan Memprediksi Masa Depan: Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk melihat tren dan perubahan di masa depan, serta mempersiapkan sekolah untuk menghadapi tantangan dan peluang yang akan datang.
- c. Inovasi dan Kreativitas: Pemimpin visioner mendorong inovasi dan berpikir kreatif dalam mengembangkan program dan strategi baru yang akan mendukung pencapaian visi sekolah.
- d. Kemampuan Menginspirasi dan Memotivasi: Kepala sekolah yang visioner mampu menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, dan staf untuk bekerja keras mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan.
- e. Pemberdayaan dan Kolaborasi: Pemimpin visioner tidak bekerja sendiri; mereka memberdayakan orang lain untuk berkontribusi terhadap visi bersama. Mereka mendorong kolaborasi di antara semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan komunitas.
- f. Konsistensi dan Keteguhan dalam Tujuan: Kepala sekolah yang visioner konsisten dalam mengarahkan sekolah menuju visi yang telah ditetapkan. Mereka berpegang teguh pada tujuan jangka panjang meskipun menghadapi tantangan atau perubahan lingkungan.
- g. Fleksibilitas dan Adaptasi: Meskipun memiliki visi yang kuat, pemimpin visioner juga fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Mereka mengintegrasikan umpan balik dan penilaian terus-menerus untuk memastikan bahwa visi tetap relevan dan dapat dicapai.

Implementasi Kepemimpinan Visioner di Sekolah dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri berikut:

- a. Merumuskan Visi Bersama: Kepala sekolah bekerja sama dengan guru, siswa, orang tua, dan komunitas untuk merumuskan visi yang menggambarkan tujuan jangka panjang sekolah. Visi ini harus ambisius namun realistis, mencerminkan aspirasi seluruh komunitas sekolah.
- b. Komunikasi Visi yang Efektif: Setelah visi ditetapkan, kepala sekolah secara konsisten mengkomunikasikan visi ini dalam setiap kesempatan, baik melalui pertemuan, komunikasi tertulis, maupun tindakan sehari-hari. Ini membantu memastikan bahwa visi tersebut selalu ada dalam pikiran semua pihak yang terlibat.
- c. Menyusun Rencana Strategis: Pemimpin visioner mengembangkan rencana strategis yang rinci untuk mencapai visi sekolah. Rencana ini mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah konkret yang harus diambil oleh semua pihak.
- d. Mendorong Inovasi dan Pembelajaran Berkelanjutan: Kepala sekolah mendorong guru dan staf untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang mendukung pencapaian visi sekolah. Mereka juga terbuka terhadap ide-ide baru dan inovasi yang dapat membantu mewujudkan visi tersebut.
- e. Membangun Budaya Sekolah yang Positif: Kepala sekolah visioner menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan positif, di mana semua anggota komunitas merasa dihargai dan didukung untuk berkontribusi terhadap visi sekolah.

- f. Mengukur dan Mengevaluasi Kemajuan: Pemimpin visioner terus-menerus mengevaluasi kemajuan sekolah menuju visi yang telah ditetapkan. Mereka menggunakan data dan umpan balik untuk mengukur pencapaian dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.

Dengan kepemimpinan visioner, kepala sekolah dapat membawa sekolah ke arah yang lebih baik, memastikan bahwa semua anggota komunitas sekolah memiliki arah yang jelas dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

D. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah model kepemimpinan yang menekankan pentingnya keterlibatan dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan dan manajemen. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan partisipatif berarti kepala sekolah melibatkan guru, staf, siswa, dan bahkan orang tua dalam berbagai aspek pengelolaan sekolah, sehingga menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan demokratis.

Karakteristik Kepemimpinan Partisipatif:

- a. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Kepala sekolah melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Ini mencakup guru, staf administratif, siswa, dan orang tua. Pendekatan ini memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan aspirasi seluruh komunitas sekolah.
- b. Kolaborasi dan Tim Kerja: Pemimpin partisipatif mendorong kerja tim dan kolaborasi di antara guru dan staf. Mereka menciptakan lingkungan di mana ide-ide dan masukan dari semua anggota organisasi dihargai dan dipertimbangkan.
- c. Transparansi: Dalam kepemimpinan partisipatif, kepala sekolah menjaga transparansi dalam komunikasi dan proses pengambilan keputusan. Ini berarti memberikan akses kepada semua anggota komunitas sekolah untuk memahami latar belakang dan alasan di balik setiap keputusan yang dibuat.
- d. Membangun Kepercayaan: Kepemimpinan partisipatif sangat bergantung pada kepercayaan antara kepala sekolah dan anggota komunitas sekolah. Kepala sekolah yang partisipatif menunjukkan kepercayaan kepada orang lain dengan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi dan mengambil inisiatif.
- e. Pemberdayaan: Kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru dan staf untuk mengambil keputusan dalam bidang tanggung jawab mereka. Ini memberdayakan anggota organisasi untuk menjadi pemimpin di bidang mereka sendiri dan merasa memiliki peran penting dalam kesuksesan sekolah.
- f. Umpan Balik Berkelanjutan: Kepala sekolah partisipatif mendorong adanya umpan balik dua arah yang berkelanjutan. Mereka terbuka terhadap kritik dan saran, serta menggunakan umpan balik ini untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan dan manajemen sekolah.
- g. Pengembangan Komunitas Sekolah: Pemimpin partisipatif berfokus pada pengembangan komunitas sekolah yang inklusif dan suportif, di mana setiap orang merasa menjadi bagian dari kesuksesan bersama.

Implementasi Kepemimpinan Partisipatif di Sekolah dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri berikut:

1. Membentuk Tim Kerja dan Komite: Kepala sekolah dapat membentuk berbagai tim kerja atau komite yang terdiri dari guru, staf, siswa, dan orang tua untuk membahas isu-isu penting seperti pengembangan kurikulum, pengelolaan sumber daya, dan perencanaan kegiatan sekolah. Tim ini diberi tanggung jawab untuk memberikan rekomendasi atau bahkan membuat keputusan tertentu.
2. Mengadakan Pertemuan dan Diskusi Terbuka: Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan atau forum diskusi di mana semua anggota komunitas sekolah dapat berbagi ide, masalah, dan solusi. Pertemuan ini menjadi sarana untuk memastikan bahwa setiap suara didengar dan dipertimbangkan.
3. Menggunakan Survei dan Kuesioner: Untuk mengumpulkan pandangan dari berbagai pemangku kepentingan, kepala sekolah dapat menggunakan survei dan kuesioner yang memungkinkan guru, siswa, dan orang tua memberikan masukan mereka mengenai berbagai aspek sekolah.
4. Menerapkan Pendekatan Desentralisasi: Kepala sekolah dapat mendesentralisasikan beberapa aspek pengambilan keputusan ke level yang lebih rendah, seperti memberikan lebih banyak wewenang kepada kepala departemen atau guru senior dalam mengelola bidang mereka masing-masing.
5. Menghargai Kontribusi: Pemimpin partisipatif mengakui dan menghargai kontribusi dari setiap anggota komunitas sekolah. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan formal, penghargaan, atau hanya sekedar ucapan terima kasih yang tulus.
6. Membuat Keputusan Berdasarkan Konsensus: Dalam situasi di mana mungkin terdapat pandangan yang berbeda, kepala sekolah partisipatif berusaha mencapai konsensus sebelum mengambil keputusan. Ini mungkin memerlukan diskusi yang lebih panjang, tetapi memastikan bahwa keputusan yang diambil didukung oleh sebagian besar anggota organisasi.

7. Pengembangan Profesional: Kepala sekolah partisipatif mendukung pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru dan staf, memberikan mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka sehingga dapat berkontribusi lebih baik dalam pengambilan keputusan.

Dengan menerapkan kepemimpinan partisipatif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih demokratis, di mana setiap anggota merasa dihargai dan berkontribusi terhadap keberhasilan sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap visi dan misi sekolah.

E. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan berdasarkan situasi, kebutuhan, dan tingkat kesiapan para pengikut. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan situasional berarti kepala sekolah atau pemimpin lainnya di lingkungan pendidikan mampu menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan karakteristik individu guru, staf, atau siswa, serta situasi yang dihadapi.

Karakteristik Kepemimpinan Situasional:

- a. **Fleksibilitas Gaya Kepemimpinan:** Pemimpin situasional tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan tertentu. Mereka mampu beralih antara gaya yang lebih otoritatif, kolaboratif, atau delegatif tergantung pada kebutuhan situasi.
 - b. **Penilaian Kebutuhan dan Kesiapan:** Pemimpin situasional menilai tingkat kesiapan, kompetensi, dan motivasi dari individu atau tim yang mereka pimpin. Berdasarkan penilaian ini, mereka menentukan gaya kepemimpinan yang paling tepat.
 - c. **Gaya Kepemimpinan yang Beragam:** Gaya kepemimpinan situasional dapat dibagi menjadi beberapa kategori, antara lain: Direktif, Pelatih (*Coaching*), Mendukung (*Supporting*) dan Delegatif.
 - d. **Pemecahan Masalah yang Adaptif:** Pemimpin situasional cenderung tanggap terhadap perubahan atau masalah yang muncul, dan mereka menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan cara yang paling efektif.
 - e. **Fokus pada Perkembangan Individu:** Pemimpin situasional seringkali fokus pada pengembangan individu atau tim, membantu mereka untuk mencapai tingkat kesiapan yang lebih tinggi sehingga mereka bisa bekerja lebih mandiri di masa depan.
 - f. **Komunikasi Efektif:** Karena gaya kepemimpinan dapat berubah sesuai dengan situasi, pemimpin situasional memastikan bahwa komunikasi selalu jelas dan sesuai dengan pendekatan yang dipilih, agar pengikut mengerti ekspektasi dan arahan yang diberikan.
- Implementasi Kepemimpinan Situasional di Sekolah dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri berikut:
- a. **Penilaian Kebutuhan Guru dan Staf:** Kepala sekolah harus melakukan penilaian rutin terhadap kompetensi dan motivasi guru serta staf. Ini membantu menentukan sejauh mana arahan atau dukungan diperlukan dan kapan waktunya untuk mendelegasikan tanggung jawab lebih banyak.
 - b. **Menyesuaikan Pendekatan Berdasarkan Situasi:** Dalam situasi krisis, kepala sekolah mungkin perlu mengambil pendekatan yang lebih otoritatif dan memberikan arahan yang jelas. Sebaliknya, dalam situasi di mana guru dan staf sangat kompeten, kepala sekolah dapat lebih mendelegasikan dan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan.
 - c. **Memberikan Pelatihan dan Dukungan yang Tepat:** Kepala sekolah dapat menggunakan gaya pelatih untuk membantu guru baru atau yang kurang berpengalaman berkembang, dengan memberikan arahan serta mendukung pengembangan profesional mereka.
 - d. **Mengembangkan Kemandirian Tim:** Kepala sekolah dapat secara bertahap mendelegasikan tanggung jawab lebih banyak kepada guru dan staf yang sudah menunjukkan kompetensi tinggi, sehingga mereka dapat berfungsi lebih mandiri.
 - e. **Pemantauan dan Penyesuaian Berkelanjutan:** Pemimpin situasional secara teratur memantau kinerja dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan perkembangan individu atau tim. Ini memungkinkan mereka untuk merespons perubahan situasi dengan cepat dan efektif.
 - f. **Menciptakan Lingkungan Pembelajaran yang Adaptif:** Kepala sekolah yang menggunakan kepemimpinan situasional memastikan bahwa lingkungan sekolah fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan siswa, staf, dan situasi yang berubah, memastikan bahwa sekolah tetap responsif dan efektif.

Dengan menerapkan kepemimpinan situasional, kepala sekolah dapat memaksimalkan potensi setiap individu di sekolah, memastikan bahwa mereka mendapatkan dukungan dan arahan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pendekatan ini juga memungkinkan sekolah untuk lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan yang mungkin muncul.

Model kepemimpinan manajerial kepala sekolah adalah kerangka atau pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengelola dan memimpin sekolah dengan tujuan utama meningkatkan mutu pendidikan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional. Karakteristik: Mendorong inovasi, memberikan dukungan dan penghargaan kepada guru, dan menanamkan nilai-nilai yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Ciri Utama: Menginspirasi dan memotivasi staf untuk mencapai visi sekolah yang lebih tinggi, melibatkan semua pemangku kepentingan, dan menciptakan budaya sekolah yang positif.
2. Kepemimpinan Instruksional. Karakteristik: Memantau proses pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, dan memastikan bahwa kurikulum diimplementasikan secara efektif. Ciri Utama: Fokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas.
3. Kepemimpinan Visioner. Karakteristik: Mengkomunikasikan visi dengan jelas kepada seluruh staf dan siswa, serta mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Ciri Utama: Menyusun visi jangka panjang untuk sekolah dan menetapkan tujuan strategis yang jelas.
4. Kepemimpinan Partisipatif. Karakteristik: Mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama tim. Ciri Utama: Melibatkan guru, siswa, dan orang tua dalam proses pengambilan keputusan.
5. Kepemimpinan Situasional. Karakteristik: Menggunakan pendekatan yang berbeda-beda tergantung pada situasi, misalnya memberikan arahan yang jelas dalam situasi krisis atau mendorong kemandirian ketika staf sudah kompeten. Ciri Utama: Menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi atau kebutuhan yang ada.

REFERENCES

- Danim, S., & Suparno. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Teori dan Praktik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mulyasa, E. (2021) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simanjuntak, R., Elfrianto, E., & Siregar, A. N. (2024). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH (STUDI DI SMK NEGERI 2 RANTAU UTARA). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 10(1), 233-258.
- Siregar, A. N. (2021). *Pengembangan Model Manajemen Pendidikan Berbasis Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD di Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, UNIMED)
- Soetopo, H. (2018). *Kepemimpinan dan Supervise Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara IKAPI
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba empat: Jakarta.