J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan) Vol. 4, No. 3, Oktober 2023, pp. 932-942
e-ISSN 2722-6069

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH

Heni Purnamasari[1], Hamka Abdul Hakim[2], Dendawati[3], Kusnandi[4], Asep Saepul Hidayat[5]
[1, 2,3,4,5] Universitas Galuh Jl. Marthadinata No.150. Ciamis, Jawa Barat, Indonesia
Email Koresponden: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id

ABSTRACT

The main study in this article study is the principal's leadership strategy oriented towards improving school performance. Where school performance is the performance of all elements of school personnel. In addition, school performance is the main indicator in optimizing the achievement of educational quality. Through the qualitative research approach carried out in this study, it resulted in: (1) The problem of weak school performance is essentially caused by the weak performance of individual personnel in the school environment, and one of the weaknesses in individual performance is essentially based on the weak performance of the school which is the responsibility and authority of the principal; (2) Several effective principal leadership strategies, in most principals, are playing Instructional Leadership, Transformational Leadership, Participative/Collaborative Leadership, Situational Leadership and Data-Driven Leadership, as well as innovative, productive and visionary leadership; (3) Development of leadership role strategies in improving school performance, such as implementing strategies: creating an inclusive learning environment; improve teacher motivation and performance: foster a positive culture: improve student achievement; manage resources; increase participation and cooperation; communicate vision and mission; provide feedback and guidance; be a role model; create a disciplined environment.

Keywords*: Leadership Role; Principal Leadership; School Performance*

ABSTRAK

Kajian utama dalam kajian artikel ini adalah srategi kepemimpinan kepala sekolah yang diorientasikan pada peningkatan kinerja sekolah. Dimana kinerja sekolah adalah kinerja dari seluruh unsur personil sekolah. Selain itu kinerja sekolah merupakan indikator utama dalam optimalisasi ketercapaian mutu pendidikan. Melalui pendekatan penelitian kualitatif yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan: (1) Permasalahan tentang lemahnya kinerja sekolah, pada hakekatnya disebabkan karena lemahnya kinerja individu personal dilingkungan sekolah, dan salah satu kelemahan kinerja individu hakekatya didasarkan pada lemahnya kinerja sekolah yang merupakan tanggungjawa dan kewenangan kepala sekolah; (2) Beberapa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, pada sebagaian besar kepala sekolah adalah memperankan kepemimpinan Instruksional (*Instructional Leadership*), kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*), kepemimpinan Partisipatif/ Kolaboratif (*Participative/Collaborative Leadership*), kepemimpinan situsional dan Kepemimpinan Berbasis Data (*Data-Driven Leadership*), serta kepemimpinan inovatif, produktif dan visioneritas; (3) Pengembangan straegi peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja sekolah, layaknya menerapkan strategi: ciptakan lingkungan belajar yang inklusif; meningkatkan motivasi dan kinerja guru: menumbuhkan budaya positif: meningkatkan prestasi siswa; mengelola sumber daya; meningkatkan partisipasi dan kerjasama; mengkomunikasikan visi dan misi; memberikan umpan balik dan bimbingan; menjadi teladan; menciptakan lingkungan yang disiplin.

Kata Kunci : Peran kepemimpinan; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Sekolah

Cara sitasi: Purnamasari, H., Hakim, H. A., Dendawati., Kusnandi., & Asep Saepul Hidayat, A. S. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 4 (3), 932-942.

PENDAHULUAN

Hakekat kinerja sekolah merujuk pada esensi, inti, atau makna terdalam dari apa yang dimaksud dengan "kinerja" dalam konteks institusi pendidikan. Ini bukan sekadar angka atau daftar capaian, melainkan refleksi dari fungsi dan tujuan fundamental sekolah sebagai agen perubahan dan pengembangan sumber daya manusia. Pada hakikatnya, kinerja sekolah adalah sejauh mana sekolah berhasil mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang meliputi pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Ini berarti melampaui sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga membentuk: (1) Kecerdasan Intelektual: Melalui penguasaan materi pelajaran, kemampuan berpikir kritis, dan pemecahan masalah; (2) Kecerdasan Emosional: Melalui pembentukan karakter, empati, dan kemampuan berinteraksi sosial; (3) Kecerdasan Spiritual: Melalui penanaman nilai-nilai moral, etika, dan religiusitas; (4) Keterampilan Hidup: Melalui pengembangan bakat, minat, dan persiapan untuk menghadapi tantangan di masyarakat dan dunia kerja. Sebagaimana menurut Asep Saepul Hidayat, (2025: 10), bahwa Konsep *skill* adalah kemampuan, keterampilan, atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. *Skill* dapat mencakup berbagai hal, dari tugas sederhana hingga keterampilan kompleks. *Skill* adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Pada hakekatnya kinerja adalah perilaku actual yang diperlihatkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pleh setiap kata lain kinerja (performance) berarti kemampuan melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan standart ketentuan (Malingkas, 2022:23). Selain itu konsep kinerja pada hakekatnya merupakan modifikasi atau konsep produktivitas dari perubahan paradigma. Istilah produktivitas pada awalnya sering digunakan orang untuk mengungkapkan keahlian seseorang atau organisasi untuk pencapaian tujuan atau sasaran tertentu (Rumijati dan Khusnul, 2022:16). Kinerja merupakan satu kata dasar dari dalam kata Bahasa Indonesia yaitu “kerja” yang diterjemahkan dengan kata-kata dari bahasa barat yaitu prestasi sederhana itu jugamaka hasil pekerjaan. Kinerja didalam suatu organisasi ialah respon terhadap keberhasilan ataupun kegagalan tujuan organisasi yang telah dipastikan (Pianda, 2018:111).

Prmasalahan lemahnya kinerja sekolah adalah lemahnya kinerja individu di linkungan sekolah. Asep Saepul Hidayat, Ilma Sripa. (2024: 48), dan faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja individu dalam suatu organisasi yakni sebagai berikut: (1). Sikap yang mengabaikan kenyataan mengelola pekerja merupakan tanggung jawab manajer saja; (2). Diagnosis sistem kinerja tidak dibarengi dengan intervensi pelatihan, reorganisasi, penetapan sasaran dan dorongan positif; (3). Tidak memahami uraian jabatan atas pedoman prosedur; (4). Sistem penghargaan organisasi belum mendukung kinerja produktif berkualitas tinggi; (5). Penilaian kinerja yang tertutup. (6). Terlalu memperhatikan bagian-bagian organisasi yang memenuhi atau melampaui sasaran mereka; (7). Kurangnya frekuensi motivasi manajer. Berdasar pada 7 permasalahan tersebut merupakan bagian dari sekian banyak permasalahan yang memungkinkan terjadi dilingkungan sekolah, pada hakekatnya memiliki ketergantungan kepada seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh (Sari, et al., 2016). Faktor utama yang akan mendukung proses peningkatan kualitas mutu pendidikan adalah gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang paling menentukan berhasilnya proses belajar mengajar sampai pada mutu pembelajaran di sekolah adalah Kepala Sekolah (Danim (2007). Setiap pemimpin memiliki gaya atau cara yang berbeda dalam memengaruhi dan menggerakan bawahanya dalam organisasi yang dipimpinnya (Marks, et al., 2003).

Kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan menggerakan bawahannya demi tercapainya peningkatan kualitas pendidikan yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, khususnya satuan pendidikan yang dikelolanya (Dinham, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sergiovanni mengindikasikan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi tinggi tidak terlepas dari keterlibatan aktif kepala sekolah (Sergiovanni, 2006).

Selain itu Menurut penelitian Krisbiyanto (2019), kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. . Hal ini diterangkan oleh Wahjosumidjo (2011) bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Permasalahan selanjutnya adalah, bagaimana optimalisasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah ?. Berdasarkan uraian di atas dapat dirasionalisasikan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam hal manajemen sekolah dan peningkatan kinerja sekolah merupakan faktor utama dalam menjalankan program sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpinan, merupakan motor penggerak dalam lembaga yang di pimpinnya. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dan kunci keberhasilnnya akan tergantung kepada kekuatan dan kesesuaian strategi kepemipinan yang diterakannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah. Penelitian ini merupakan kajian penelitian dan pengembangan yang dikembangkan oleh Maleong (2012: 212), dimana langkah-langkah pengembangan yang dimaksud sebagai berikut: (1) potensi dan identifikasi fokus masalah kajain; (2) pengumpulan data; (3) desain produk; (4) validasi desain; (5) perbaikan desain; (6) Ujicoba produk; (7) Revisi Produk; (8) Uji coba penerapan; (9) Revisi Produk; dan (10) Produksi Masal. Langkah penelitian dan pengembangan ini dilakukan secara terbatasmulai dari langkah pertama sampai dengan langkah kelima. Sedangkan sumber data dapat didapatkan dari sumber primer maupun sumber sekunder.

Pendekatan penelitian ini dikenal sebagai "*qualitative reseach"* Menurut Creswell (dalam Satori, 2009: 24) bahwa yang dimaksud dengan *qualitative reseach* : *….. is an inquiry process of understanding based on distinct, metodelogical tradision of inquiry that exsplore social or human problem. The reseacher building complex, Holistic picture, analizes word, report detailed view of informants, an conduct the study in a natural setting*. Penelitian kualitatif adalah suatu proses inquiry tentang pemahaman berdasar pada tradisi-tradisi metodelogis terpisah. Peneliti membangun suatu komplek, gambaran holistik, meneliti fakta-fakta, laporan-laporan, pandangan-pandangan dari penutur asli dan melakukan studi di suatu pengaturan yang alami. Selanjutnya menurut Sugiyono (2005: 63) : "dalam penelitian kualitatif pengumpulan data biasanya dilakukan pada kondisi alamiah *(natural setting*), sumber datanya adalah data primer, dan teknik pengumpulan datanya lebih banyak menggunakan observasi peran (*participation observation*), wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan dokumentasi".

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Permasalahan Kinerja Sekolah

Lemahnya kinerja sekolah seringkali disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk keterbatasan fasilitas, mutu guru, dan kurikulum yang belum relevan. Selain itu, masalah sosial seperti bullying dan tawuran juga dapat mengganggu kinerja sekolah. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sekolah:

a. Keterbatasan fasilitas, dimana sarana dan prasarana yang kurang memadai dapat menghambat proses belajar mengajar.
b. Mutu guru**,** dimana rendahnya kualitas guru, kurangnya pelatihan, dan motivasi yang rendah dapat mengurangi efektivitas pembelajaran.
c. Kurikulum yang tidak relevan**,** dimana kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman dapat membuat siswa kurang tertarik dan kurang termotivasi.

d. Masalah sosial, dimana bullying, tawuran, dan masalah lain yang terjadi di lingkungan sekolah dapat menciptakan suasana yang tidak kondusif untuk belajar.
e. Peran masyarakat, dimana kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan dan peran serta yang kurang aktif juga dapat menghambat kinerja sekolah.

Beberapa solusi yang dapat memunginkan dilakukan oleh pihak kepalas ekolah, diantaranya:

a. Peningkatan fasilitas**,** seperti memperbaiki dan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, seperti perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga.
b. Peningkatan kualitas guru, yakni dengan memberikan pelatihan, penataran, dan kesempatan belajar lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi guru.
c. Pengembangan kurikulum, yakni mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman, serta melibatkan guru dan stakeholder terkait.
d. Pengendalian masalah sosial, melalui cara menegakkan disiplin, memberikan pendidikan karakter, dan melibatkan orang tua serta masyarakat dalam mengatasi masalah sosial di sekolah.
e. Partisipasi masyarakat, melalui cara membangun kerjasama antara sekolah, orang tua, dan masyarakat untuk mendukung pendidikan.

Dengan mengatasi faktor-faktor yang menghambat kinerja sekolah dan menerapkan solusi yang tepat, diharapkan sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal. Hakekat kinerja sekolah juga terletak pada kualitas proses dan hasil yang dicapai. Kinerja bukan hanya tentang apa yang dihasilkan (output), tetapi juga tentang bagaimana proses itu terjadi dan siapa yang terlibat.

a. Mutu Proses: Tercermin dari efektivitas kegiatan belajar mengajar, kualitas kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, efisiensi manajemen sumber daya, serta budaya sekolah yang kondusif. Proses yang berkualitas tinggi cenderung menghasilkan hasil yang berkualitas pula.
b. Mutu Hasil (*Output & Outcome*): Meliputi prestasi akademik dan non-akademik siswa, tingkat kelulusan, keberlanjutan pendidikan siswa, serta kontribusi alumni bagi masyarakat. Kinerja sekolah juga harus dilihat dari *outcome* jangka panjang, yaitu dampak pendidikan terhadap kehidupan siswa setelah lulus

Hakekat kinerja sekolah menekankan bahwa ini adalah tanggung jawab bersama dari seluruh elemen di sekolah dan pihak terkait.

a. Kepemimpinan: Kepala sekolah sebagai nahkoda utama yang memberikan arah dan motivasi.
b. Profesionalisme Guru dan Staf: Guru sebagai ujung tombak pembelajaran, serta staf pendukung yang memastikan kelancaran operasional.
c. Keterlibatan Siswa: Partisipasi aktif dan motivasi intrinsik siswa dalam proses belajar.
d. Dukungan Orang Tua dan Masyarakat: Kolaborasi antara sekolah dengan keluarga dan komunitas untuk menciptakan lingkungan belajar yang sinergis.

Selain itu, kinerja sekolah bukanlah titik akhir, melainkan sebuah proses perbaikan yang berkelanjutan. Hakikatnya adalah adanya komitmen untuk terus merefleksikan diri, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan berinovasi untuk mencapai tingkat yang lebih baik dari waktu ke waktu. Dalam konteks yang lebih luas, hakekat kinerja sekolah juga merupakan bentuk akuntabilitas kepada masyarakat. Sekolah sebagai lembaga publik memiliki kewajiban untuk menunjukkan bahwa sumber daya yang dipercayakan kepadanya (baik dana, tenaga, maupun fasilitas) telah digunakan secara efisien dan efektif untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bermanfaat bagi bangsa. Ini mencakup transparansi dalam pengelolaan, pengukuran yang jelas terhadap pencapaian, dan pelaporan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada *stakeholder* (orang tua, pemerintah, dan masyarakat umum).

Secara ringkas, hakekat kinerja sekolah melampaui statistik semata; maksudnya refleksi dari efektivitas sekolah dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai lembaga pendidikan yang

membentuk individu berkualitas, melalui proses yang bermutu, dengan dukungan kolaboratif dari seluruh pihak, dan dalam semangat perbaikan berkelanjutan serta akuntabilitas publik**.** Peningkatan kinerja bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah perjalanan yang berkelanjutan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara sistematis, organisasi atau individu dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan menjaga momentum perbaikan.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Sekolah

Strategi kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci utama untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, inovatif, dan berprestasi. Kepemimpinan yang kuat bukan hanya tentang mengelola administrasi, tapi lebih pada membentuk visi, memotivasi tim, dan menginspirasi seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif:

a. Kepemimpinan Instruksional (*Instructional Leadership*)
   Strategi ini menempatkan fokus utama kepala sekolah pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengajaran. Kepala sekolah bukan hanya administrator, tetapi juga pemimpin akademik: (1) fokus pada kurikulum dan pedagogi. Dimana kepala sekolah aktif terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan evaluasi kurikulum. mereka memahami praktik pedagogi terbaik dan mendorong guru untuk menerapkannya; (2) pembinaan dan pendampingan guru (*coaching and mentoring*), dimana secara rutin mengobservasi kelas, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, dan menyediakan program pengembangan profesional yang relevan. ini bisa berupa *workshop*, pelatihan, atau bahkan studi kasus; (3) menciptakan lingkungan belajar yang kondusif**,** memastikan semua sumber daya (buku, alat peraga, teknologi) tersedia dan dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pembelajaran; (4) mengembangkan budaya belajar**:** mendorong guru untuk terus belajar, bereksperimen dengan metode baru, dan berbagi praktik terbaik satu sama lain.
b. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)
   Kepemimpinan transformasional berupaya menginspirasi dan memotivasi staf untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Ini melibatkan perubahan fundamental dalam pola pikir dan perilaku: (1) mengembangkan visi bersama**:** kepala sekolah membangun dan mengartikulasikan visi yang jelas dan inspiratif untuk masa depan sekolah. visi ini harus dikomunikasikan secara efektif agar semua pihak merasa memiliki; (2) memberikan inspirasi dan motivasi**:** bertindak sebagai panutan, menunjukkan antusiasme, optimisme, dan keyakinan terhadap potensi setiap individu. mendorong staf untuk berani mengambil risiko dan berinovasi; (3) stimulasi intelektual**:** mendorong pemikiran kritis dan kreativitas di kalangan guru dan staf. memberikan ruang bagi mereka untuk mempertanyakan status quo dan mencari solusi inovatif; dan (4) perhatian individual: mengenali kebutuhan, kekuatan, dan aspirasi setiap guru dan staf. memberikan dukungan, bimbingan, dan kesempatan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu.
c. Kepemimpinan Partisipatif/Kolaboratif (*Participative/Collaborative Leadership*)
   Strategi ini menekankan pada pelibatan seluruh warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah. keputusan tidak dibuat secara top-down, melainkan melalui konsensus dan kolaborasi: (1) membangun tim yang kuat**:** membentuk tim kerja yang solid, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting; (2) delegasi wewenang**:** memberikan kepercayaan kepada guru dan staf untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam area keahlian mereka. ini meningkatkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas; (3**)** mendorong partisipasi**:** mengadakan pertemuan rutin, forum diskusi, atau komite yang melibatkan guru, staf, siswa, dan orang tua dalam perencanaan dan evaluasi program sekolah; (4) memfasilitasi komunikasi terbuka: menciptakan saluran komunikasi yang efektif sehingga ide, masukan, dan kekhawatiran dapat disampaikan dengan bebas tanpa rasa takut: (1) kepemimpinan situasional (situational leadership)

kepemimpinan situasional mengacu pada kemampuan kepala sekolah untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan (kompetensi dan komitmen) individu atau tim yang dipimpinnya; (2) mendiagnosis kebutuhan**:** kepala sekolah harus mampu menilai apakah seorang guru memerlukan arahan yang tinggi (telling), dukungan yang tinggi (*coaching*), atau delegasi penuh (*delegating*); (3) fleksibilitas gaya**:** beralih antara gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti mengarahkan, melatih, mendukung, atau mendelegasikan, tergantung pada situasi dan individu; (4) memberikan arahan yang jelas: untuk guru yang baru atau kurang berpengalaman, kepala sekolah mungkin perlu memberikan instruksi yang sangat detail dan memantau dengan ketat; (5) memberdayakan dan mendelegasikan**:** untuk guru yang sangat kompeten dan termotivasi, kepala sekolah dapat mendelegasikan tugas dan memberikan otonomi yang lebih besar.

d. Kepemimpinan Berbasis Data (*Data-Driven Leadership*)
Strategi ini melibatkan penggunaan data dan bukti untuk membuat keputusan yang informasional dan strategi**s** dalam upaya peningkatan kinerja sekolah: (1) pengumpulan dan analisis data**:** mengumpulkan data terkait prestasi siswa, tingkat kehadiran, *feedback* guru, atau data keuangan. menganalisis data ini untuk mengidentifikasi tren, kekuatan, dan area yang memerlukan perbaikan; (2) membuat keputusan berbasis bukti**:** menggunakan hasil analisis data untuk merumuskan kebijakan, mengembangkan program baru, atau mengevaluasi efektivitas intervensi yang ada; (3) pemantauan dan evaluasi berkelanjutan**:** secara teratur memantau kemajuan terhadap tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi dampak dari strategi yang diimplementasikan menggunakan data sebagai dasar; (4) transparansi data**:** berbagi data kinerja dengan seluruh warga sekolah untuk membangun pemahaman bersama tentang kondisi sekolah dan mendorong akuntabilitas.

Seorang kepala sekolah yang efektif seringkali tidak hanya mengadopsi satu strategi, tetapi menggabungkan berbagai elemen dari strategi ini secara fleksibel dan adaptif sesuai dengan konteks dan kebutuhan spesifik sekolahnya. Implementasi strategi ini membutuhkan komitmen, komunikasi yang kuat, dan kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi.

3. Pengembangan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Sekolah

Strategi yang lebih efektif untuk peran kepemimpinan kepala sekolah. Ini bukan sekadar daftar tugas, tapi bagaimana seorang kepala sekolah bisa benar-benar menjadi agen perubahan dan inspirasi *di sekolahnya. Peran kepemimpinan kepala sekolah telah berevolusi dari sekadar manajer administratif menjadi pemimpin instruksional dan transformasional yang vital bagi* keberhasilan sekolah. Strategi yang efektif akan fokus pada pemberdayaan, inovasi, dan penciptaan budaya sekolah yang kuat.

a. Membangun Visi dan Misi yang Kuat dan Kolektif
Strategi**:** Jangan biarkan visi dan misi hanya jadi pajangan di dinding. Libatkan seluruh warga sekolah – guru, staf, siswa, bahkan orang tua – dalam proses perumusan ulang atau penghayatan visi dan misi.

(1) **Mengadakan Lokakarya Partisipatif:** Fasilitasi sesi di mana semua pihak dapat menyumbangkan ide dan harapan mereka untuk sekolah. Ini menciptakan rasa **kepemilikan bersama** terhadap tujuan sekolah.
(2) **Komunikasi Konstan:** Kepala sekolah harus menjadi "juru bicara" utama visi dan misi ini. Integrasikan dalam setiap rapat, pidato, dan keputusan. Pastikan setiap orang memahami bagaimana peran mereka berkontribusi pada pencapaian visi tersebut.
(3) **Visi sebagai Kompas:** Gunakan visi sebagai pedoman utama dalam setiap pengambilan keputusan strategis, mulai dari pengembangan kurikulum hingga alokasi anggaran.

b. Fokus pada Kepemimpinan Instruksional yang Mendalam
Strategi: Kepala sekolah harus menjadi ahli di bidang pembelajaran, bukan hanya pengawas. Ini berarti terlibat langsung dalam peningkatan kualitas pengajaran di kelas.
(1) Observasi Kelas Interaktif dan Berkelanjutan: Lakukan observasi kelas secara rutin, bukan sekadar menilai, tapi untuk mencari tahu bagaimana cara mendukung guru. Berikan umpan balik yang spesifik, konstruktif, dan segera setelah observasi. Fokus pada kekuatan guru dan area yang bisa dikembangkan.
(2) Pembinaan (*Coaching*) Individual: Bangun hubungan *coaching* dengan guru, membantu mereka mengidentifikasi tantangan dalam pembelajaran dan menemukan solusi sendiri. Berikan pendampingan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu guru.
(3) Fasilitasi Pengembangan Profesional Guru: Identifikasi kebutuhan pelatihan guru berdasarkan data kinerja dan masukan mereka. Dorong guru untuk mengikuti pelatihan, lokakarya, atau bahkan melanjutkan studi. Ciptakan komunitas belajar profesional (PLC) di mana guru dapat berbagi praktik terbaik dan memecahkan masalah bersama.
(4) Pemanfaatan Data Kinerja Siswa: Gunakan data hasil belajar siswa untuk mengidentifikasi area kurikulum atau metode pengajaran yang perlu diperbaiki. Diskusikan data ini bersama guru untuk merumuskan strategi perbaikan.

c. Mengembangkan Budaya Kolaborasi dan Pemberdayaan
Strategi: Ciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.
(1) **Membangun Kepercayaan:** Jadilah kepala sekolah yang transparan, adil, dan konsisten. Tunjukkan bahwa Anda peduli pada kesejahteraan dan perkembangan staf. Kepercayaan adalah fondasi kolaborasi.
(2) Delegasi yang Efektif dan Pemberdayaan: Jangan ragu mendelegasikan tanggung jawab kepada guru dan staf yang kompeten. Berikan mereka otonomi dan ruang untuk berinovasi. Dukung inisiatif mereka, meskipun ada risiko kegagalan.
(3) Mendorong Komunikasi Terbuka: Ciptakan mekanisme di mana guru dan staf merasa nyaman untuk menyampaikan ide, kekhawatiran, dan *feedback* tanpa rasa takut. Misalnya, kotak saran, sesi *brainstorming*, atau rapat rutin yang inklusif.
(4) Pengakuan dan Apresiasi: Kenali dan hargai pencapaian, baik besar maupun kecil. Pujian yang tulus, penghargaan, atau kesempatan pengembangan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.

d. Manajemen Sumber Daya yang Inovatif dan Berkelanjutan
Strategi: Efisiensi dalam pengelolaan sumber daya tidak hanya tentang penghematan, tetapi juga tentang optimalisasi untuk mendukung tujuan pendidikan.
(1) Alokasi Anggaran Berbasis Kebutuhan: Pastikan anggaran sekolah dialokasikan secara strategis untuk mendukung program-program yang paling berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan fasilitas siswa. Libatkan staf dalam proses perencanaan anggaran.
(2) Pemanfaatan Teknologi Pendidikan: Dorong integrasi teknologi dalam pembelajaran dan administrasi. Pastikan guru dan siswa memiliki akses dan pelatihan yang memadai untuk menggunakan teknologi secara efektif.
(3) Optimalisasi Sarana dan Prasarana**:** Jaga fasilitas sekolah agar tetap bersih, aman, dan kondusif. Libatkan siswa dan komunitas dalam pemeliharaan.
(4) Manajemen Talenta Guru dan Staf: Kembangkan strategi untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan guru-guru terbaik. Ini termasuk program orientasi bagi guru baru dan rencana pengembangan karir bagi guru senior.

e. Membangun Kemitraan Strategis dengan Eksternal
Strategi: Sekolah tidak bisa berjalan sendiri. Kemitraan yang kuat dengan pihak luar sangat penting untuk mendukung kinerja dan pengembangan sekolah.

(1) Keterlibatan Orang Tua**:** Jadikan orang tua mitra sejati dalam pendidikan anak. Adakan pertemuan rutin, lokakarya orang tua, dan ciptakan saluran komunikasi yang efektif. Dorong partisipasi mereka dalam kegiatan sekolah.
(2) Kemitraan dengan Komunitas**:** Libatkan tokoh masyarakat, lembaga lokal, dan dunia usaha dalam mendukung program sekolah. Ini bisa berupa *guest speaker*, program magang, atau dukungan sumber daya.
(3) Jejaring dengan Sekolah Lain: Berkolaborasi dengan sekolah lain untuk berbagi praktik terbaik, sumber daya, atau mengadakan kegiatan bersama. Ini dapat memperluas wawasan dan jaringan profesional.
(4) Advokasi Kebijakan**:** Kepala sekolah juga memiliki peran untuk menyuarakan kebutuhan sekolah kepada dinas pendidikan atau pembuat kebijakan, demi mendapatkan dukungan yang lebih baik.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara terintegrasi dan konsisten, seorang kepala sekolah dapat bertransformasi menjadi pemimpin yang efektif, yang mampu membawa sekolahnya mencapai puncak kinerja, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik, serta menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berdaya saing.

PEMBAHASAN

Dalam rangka umum kualitas/mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa; baik *tangible* maupun yang *intangible*. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat berbagai input, seperti : bahan ajar (kognitif, apektif, dan atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta menciptakan suasana yang kondusif.

Mukhtar, Samsu dan Rusmini (2007:17) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja sekolah dapat diukur melalui efektivitas dan kualitas pembelajaran, produktivitas kerja, efisiensi hasil, inovasi kurikulum, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), serta moral kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan prilaku pegawai. Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: (1) Pegawai, yang berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksakan pekerjaan. (2) Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan. (3) Mekanisme kerja, mencakup system, prosedur, pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi. (4) Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan koordinasi kerja, iklim organisasi dan komunikasi. Darma (1998:9-11)

Beragam perspektif pengembangan dari lembaga, khususnya manajemen sumber daya manusia. Menurut Sjafri, M (2003:224) sebagai berikut: (1) Perbaikan kinerja, (2) Penyusuaian kompetensi, (3) Keputusan penempatan, (4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (5) Perencanaan dan pengembangan karir, (6) Defisiensi proses penempatan stap, (7) Ketidak akuratan informasi, (8) Kesalahan rancangan pekerjaan, (9) Kesempatan kerja yang sama, (10) Tantangan-tantangan eksternal, dan (11) Unpan balik pada SDM. Kepala sekolahuntuk perlu meningkatkan kinerja dalam pengelolaan sekolah ditegaskan oleh Lipham dan Trankin (dalam Permadi, 1998: 25) menyatakan bahwa : "*Principals must understand and develop skill in the implementation of change if scholl are to become more effective*" Pengertian tersebut dapat diartikan kepala sekolah harus memahami dan mempertimbangkan keterampilan dalam melaksanakan perubahan sehingga sekolah menjadi efektif.

Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial terhadap orang lain dalam melaksanakan akrtivitas-aktivitas tertentu serta interaksi dalam sebuah kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, Yukl (alih bahasa Udaya, 1998 : 4) mengemukakan bahwa : Kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi

interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *team work,* serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi.

Tinjauan menyeluruh mengenai kepustakaan tentang kepemimpinan, Stogdill (dalam Wahjosumidjo, 1995 : 17) membuat kesimpulan, bahwa : *"There are almost as man}, definitions of leadership as there -are persons who herve attempted to define the concept".* Selanjutnya, Wahjosumidjo (1995 : 17) rnengemukakan bahwa : "Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah : sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh". Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan seperti yang dikemukakan di atas, memberikan gambaran bahwa kepemimpinan merupakan upaya seseorang untuk mencoba mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (1985 : 24), kepemimpinan merupakan : Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja sekolah. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, memotivasi guru dan siswa, serta mendorong pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, mengelola, dan memperbaiki mutu pendidikan, termasuk dalam meningkatkan prestasi siswa. Beberapa peran kepemimpinan dalam kinerja sekolah:

a. Ciptakan Lingkungan Belajar yang Inklusif:
   Kepemimpinan yang baik menciptakan rasa aman, nyaman, dan didukung bagi semua individu di sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf.
b. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru:
   Pemimpin yang efektif memberikan dukungan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan bagi guru, sehingga mereka lebih termotivasi dan berkinerja optimal.
c. Menumbuhkan Budaya Positif:
   Kepemimpinan yang baik membangun budaya sekolah yang positif, inklusif, dan mendukung pembelajaran.
d. Meningkatkan Prestasi Siswa:
   Kepemimpinan yang terampil dan efektif memiliki hubungan yang jelas dengan hasil belajar siswa yang positif.
e. Mengelola Sumber Daya:
   Pemimpin yang baik mengelola sumber daya sekolah secara efektif, termasuk anggaran, sarana dan prasarana, dan tenaga kerja.
f. Meningkatkan Partisipasi dan Kerjasama:
   Kepemimpinan yang efektif mendorong partisipasi aktif dari semua pihak di sekolah, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.
g. Mengkomunikasikan Visi dan Misi:
   Pemimpin yang baik mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan jelas, sehingga semua pihak memahami tujuan bersama.
h. Memberikan Umpan Balik dan Bimbingan:
   Kepemimpinan yang baik secara teratur memberikan umpan balik dan bimbingan kepada staf, membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan.
i. Menjadi Teladan:
   Pemimpin yang baik menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah, menunjukkan perilaku yang positif dan berintegritas.

j. Menciptakan Lingkungan yang Disiplin:
k. Pemimpin yang baik menciptakan lingkungan yang disiplin, sehingga sekolah menjadi tertib dan kondusif untuk belajar.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mencapai kinerja sekolah yang optimal. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan inspiratif bagi semua pihak di sekolah. Melalui kepemimpinan yang efektif, sebuah sekolah dapat menjadi tempat di mana setiap individu merasa diterima dan didukung dalam proses belajar-mengajar (Khana et al., 2023). Karena itu, kerjasama yang solid antara pemimpin, guru, siswa, dan orang tua sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif.

KESIMPULAN

1. Permasalahan tentang lemahnya kinerja sekolah, apda hakekatnya disebabkan akena lemahnya kinerja individu personal dilingkungan sekolah, dan salah satu kelemahan kinerja individu hakekatya didasarkan pada lemahnya kinerja sekolah yang merupakan tanggungjawa dan kewenangan kepala sekolah. oleh karena itu, untuk menangani masalah kelemahan kinerja sekolah, dari aspek bawah adalah peningkatan kinerja personal, dan dari atas adalah revitalisasi kinerja dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengorganisir sistem kerja sekolah.
2. Beberapa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, pada sebagaian besar kepala sekolah adalah memperankan kepemimpinan Instruksional (*Instructional Leadership*), kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*), kepemimpinan Partisipatif/ Kolaboratif (*Participative/Collaborative Leadership*), kepemimpinan situsional dan Kepemimpinan Berbasis Data (Data-Driven Leadership), serta kepemimpinan inovatif, produktif dan visioneritas.
3. Pengembangan straegi peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja sekolah, layaknya menerapkan strategi : ciptakan lingkungan belajar yang inklusif; meningkatkan motivasi dan kinerja guru: menumbuhkan budaya positif: meningkatkan prestasi siswa; mengelola sumber daya; meningkatkan partisipasi dan kerjasama; mengkomunikasikan visi dan misi; memberikan umpan balik dan bimbingan; menjadi teladan; menciptakan lingkungan yang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Asep Saepul Hidayat, (2023), Basic Skill Sumber Daya Manusia, Harfa Creative. Bandung.

Asep Saepul Hidayat, Abdul Rohman, Ading RS. (2023). Perencanaan Pendidikan. Bandung. HarfaCreative.

Asep Saepul Hidayat, Abdul Rohman. Ading RS. (2023). Pendidikan. Karakter. Dan Pendidikan Karakter. Bandung. HarfaCreative.

Asep Saepul Hidayat,Ilma Sripa. (2023). Perencanaan Strategik dalam Mewujudkan sekolah Efektif. CV.Haurautama. Sukabumi. Indonesia.

Dinham, S. (2005). Principal leadership for outstanding educational outcomes. Journal of Educational Administration, 43(4/5), 338-356.

Djam'an Satori dan A. Komariah, (2009). Metodelogi Penelitian Kualitatif, Bandung. Alfa Beta.

Enden Rodiah. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Selaawi Kabupaten Garut. TESIS. Repository Universitas Galuh. Ciamis-Jawa Barat. Https://Repository. Unigal.ac.id.

Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 52-69. https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182.

Malingkas, G. (*2022*). Analisis Percepatan. Proyek Dengan Menggunakan Metode "Fast Track." Jurnal Tekno, 20(82),. 621–629.

Marks, C.M. Smith. 2000. Biokimia. Kedokteran. Dasar: Sebuah Pendekatan. Klinis. Alih bahasa: Brahm U. Pendit. Jakarta, EGC.

Moleong, L. J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.

Mulyasa. (2002). Kurikulum Berbasis Karakteristik Kompetensi. Bandung: PT. Remaja Rosydakarya.

Pianda, Didi. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan. Kepala Sekolah. 2018. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia Group.

Rumijati, A. dan Khusnul (2022) Kesiapan Berubah dan Peran Pemimpin Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19 Di Lingkungan Pendidikan Tinggi. Malang: CV. PustakaPeradapan.

Sari et' al. (2016). Hubungan Etika Perawat Pelaksana dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Kelas III RSD Kalisat Jember.

Sergiovanni, T. J. (2006). The Principalship: A Reflective Practice Perspective (5th Edition). Pearson/Allyn and Bacon.

Sudarwan, Danim. 2007. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu* abad. 21. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Wahjosumidjo. (2011). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Raja Grafindo Persada.