



Contents lists available at [Journal IICET](#)

Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak

Euis Indah Kesuma Ningsih^{*)}, Mesiono Mesiono, Mara Samin Lubis
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 2024
Revised Jun 20th, 2024
Accepted Jun 30th, 2024

Keyword:

Model kepemimpinan
Kepala sekolah

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk memahami model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi tenaga pendidik di sekolah penggerak. Dampak dari penerapan model kepemimpinan ini terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran juga akan dievaluasi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas dan tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kondisi atau fenomena di lapangan secara apa adanya tanpa manipulasi. Data primer diperoleh dari kepala sekolah, pengawas sekolah, guru-guru, staf sekolah, dan komite di SD Negeri 14 Tanjung Medan, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, dan sumber-sumber tercetak lainnya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai model kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Penggerak, dapat disimpulkan bahwa kombinasi model kepemimpinan servant leadership, otentik, adaptif, distributif, dan spiritual yang diterapkan telah berhasil meningkatkan partisipasi, kepuasan, dan kualitas kerja tenaga pendidik dan memiliki dampak positif dalam model kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dan juga mempunyai faktor yang berpengaruh terhadap model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Euis Indah Kusuma Ningsih
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: euis.indahkesumaningsih@uinsu.ac.id

Pendahuluan

Fakta menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada tujuan dapat meningkatkan prestasi akademik, memotivasi staf, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif (Permatasari *et al.*, 2023). Namun, di sisi lain, terdapat sejumlah masalah yang dapat menghambat kepemimpinan yang efektif, seperti perubahan kebijakan pendidikan yang cepat, tantangan dalam mengelola sumber daya yang terbatas, dan dinamika internal di dalam sekolah yang kompleks.

Dalam konteks ini, model kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat signifikan. Menurut Soleh *et al.*, (2023) model-model kepemimpinan tidak hanya menyajikan pandangan teoretis tentang apa yang membuat seorang kepala sekolah efektif, tetapi juga memberikan kerangka kerja yang dapat digunakan oleh para pemimpin sekolah untuk menghadapi tantangan konkret yang mereka hadapi dalam mengelola lembaga pendidikan. Terkait dengan model kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa ada berbagai pendekatan yang telah dikembangkan untuk memahami dan menerapkan kepemimpinan dalam konteks Pendidikan (Herayati, 2020). Beberapa model yang populer termasuk model transaksional, transformasional, servant leadership, distributif, dan adaptif, otentik, dan spiritual (Dongoran, 2023). Setiap model memiliki

pendekatan yang berbeda terhadap kepemimpinan dan menawarkan strategi unik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seperti model kepemimpinan transformasional, mungkin memerlukan perubahan budaya dan struktural yang signifikan di sekolah. Kepala sekolah sering menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan model-model ini secara menyeluruh, terutama jika ada resistensi dari staf atau keterbatasan sumber daya untuk mendukung perubahan tersebut (Oupen et al., 2020). Terkadang, meskipun ada bukti empiris yang mendukung efektivitas suatu model kepemimpinan, dalam praktiknya implementasi model tersebut tidak selalu berjalan sesuai harapan (Aprila & Sepriani, 2017). Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman yang mendalam tentang model tersebut, kesulitan dalam menerapkan prinsip-prinsipnya dalam konteks nyata, atau hambatan-hambatan organisasional yang menghalangi perubahan (Yhani & Marsena, 2021).

Bakar et al., menyatakan (2018) masalah muncul ketika model kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan konteks spesifik sekolah tersebut. Misalnya, sebuah model yang sukses di sekolah perkotaan mungkin tidak efektif di lingkungan sekolah pedesaan. Kepala sekolah perlu mampu menyesuaikan model kepemimpinan dengan karakteristik dan tantangan yang spesifik dari sekolah mereka.

Beberapa model kepemimpinan menekankan pentingnya memotivasi dan melibatkan staf sekolah. Namun, dalam praktiknya, memelihara motivasi dan keterlibatan staf bisa menjadi tantangan, terutama ketika mereka dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, perubahan yang berkelanjutan, atau kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka (Hidayat, 2021)

Beberapa model kepemimpinan menekankan pentingnya memotivasi dan melibatkan staf sekolah. Namun, dalam praktiknya, memelihara motivasi dan keterlibatan staf bisa menjadi tantangan, terutama ketika mereka dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, perubahan yang berkelanjutan, atau kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka (Hidayat, 2021). Kepala sekolah sering menghadapi kesulitan dalam memastikan konsistensi dan keadilan dalam penerapan model kepemimpinan mereka. Hal ini dapat mencakup pengambilan keputusan yang konsisten, penilaian yang adil terhadap kinerja staf, dan distribusi sumber daya yang merata. Tantangan ini dapat mempengaruhi persepsi staf terhadap kepemimpinan sekolah dan mengganggu efektivitas kepemimpinan (Maris et al., 2017).

Sekolah penggerak sering dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan, personel, atau infrastruktur (Tuerah & Tuerah, 2023). Karena seperti yang disebutkan oleh De Keizer & Pringgabayu (2018) Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya yang terbatas secara efektif dan kreatif, serta mengidentifikasi cara untuk mendapatkan dukungan tambahan dari sumber-sumber eksternal. Suhandi & Robi;ah juga menyatakan (2022) Sekolah penggerak sering dihadapkan pada tuntutan untuk terus melakukan perubahan dan peningkatan. Maka Kepala sekolah harus mampu mengelola perubahan yang berkelanjutan dengan mengidentifikasi prioritas yang jelas, melibatkan staf dalam proses perubahan, dan membangun budaya sekolah yang responsif terhadap perubahan. Dengan memahami terkait dengan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak, para pemimpin pendidikan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk memimpin sekolah mereka menuju pencapaian yang lebih baik dan memperbaiki hasil pendidikan siswa.

Program Sekolah Penggerak bertujuan untuk mendorong transformasi pendidikan melalui peningkatan kualitas proses belajar mengajar, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menerjemahkan visi program ini ke dalam tindakan nyata yang efektif dan berdampak.

Penelitian tentang model kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Penggerak Kecamatan Kampung Rakyat ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepemimpinan yang digunakan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja sekolah dan motivasi guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemangku kepentingan pendidikan di tingkat daerah maupun nasional, sehingga model kepemimpinan yang efektif dapat diadopsi dan diterapkan di sekolah-sekolah lainnya. Lebih lanjut, urgensi penelitian ini juga terletak pada kebutuhan untuk menyediakan bukti empiris mengenai praktik terbaik dalam kepemimpinan sekolah, yang bisa menjadi panduan bagi kepala sekolah lain yang ingin meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Model kepemimpinan yang efektif di sekolah penggerak harus mampu memotivasi staf, menginspirasi siswa, dan mengarahkan upaya ke arah pencapaian hasil yang lebih baik (Jamil, 2023). Sekolah penggerak sering bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah setempat, lembaga pendidikan tinggi, organisasi masyarakat, dan bisnis lokal (Novayanti et al., 2023) Kepala sekolah di sekolah penggerak

harus memiliki keterampilan dalam membangun dan memelihara hubungan yang kuat dengan berbagai pihak tersebut untuk mendukung visi dan tujuan sekolah.

Namun dibalik kemampuan kepala sekolah yang terus berkembang tetap saja masih ada keurangan. Berdasarkan paparan di atas peneliti memiliki pengamatan sementara terdapat masalah yang dihadapi pada sekolah penggerak di SD Negeri 14 Tanjung Medan diantaranya adalah: Model kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah yaitu menggunakan model kepemimpinan transformasional dan demokratis, model kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi, konteks sekolah, kebutuhan siswa, dan budaya organisasi, namun kepala sekolah di SD Negeri 14 Tanjung Medan lebih dominan menggunakan transformasional daripada demokratisnya. Permasalahan kedisiplinan ini menjadi rumit karena kenyataan di lapangan menunjukkan para guru sering melalaikan disiplin kerja. Hal ini terlihat pada ketepatan waktu kedatangan guru masih rendah. Masih ada guru yang suka datang terlambat, tidak berada di sekolah saat jam kerja, serta pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan model kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah memiliki faktor dan dampak yang menjadi tantangan dan menjadi tuntutan yang berat baik guru-guru dan para staff sekolah karena dijadikan sebagai sekolah yang berpredikat sekolah penggerak menjadikan sekolah mau tidak mau harus terus berusaha mengoptimalkan kemajuan terhadap sekolah sehingga menjadikan guru-guru dan para staff melaksanakan dengan keterpaksaan. Secara umum pada saat ini SD Negeri 14 Tanjung Medan lebih banyak menghadapi problematika kualitas. Hal ini ditandai dengan masih berusahanya sekolah untuk terus bersaing dan membuktikan bahwa benar sekolah SD Negeri 14 Tanjung Medan memang layak diberikan predikat sebagai sekolah penggerak dibandingkan dengan sekolah yang terbilang bagus juga

Berdasarkan pemaparan di atas, dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pandangan baru tentang model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak (Angga & Iskandar, 2022). Menjadi dasar untuk mengembangkan pedoman praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah penggerak (Ritonga et al., 2022). Serta dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi dan dampak dari penerapan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak yang dikembangkan dengan pendekatan yang tepat dalam memimpin sekolah untuk menuju kesuksesan yang berkelanjutan (Efendi et al., 2023). Hal tersebut memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak dan membantu dalam pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Metode

Adapun teknik dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. metode penelitian yang menggambarkan apa adanya kondisi atau fenomena di lapangan tanpa manipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika objek. Informasi dikumpulkan diklasifikasikan menurut jenis, sifat atau kondisi jika informasi lengkap dan terkini dapat dibuat suatu kesimpulan berdasarkan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi di sekolah penggerak SD Negeri 14 Tanjung Medan Kecamatan kampung rakyat (Sugiyono, 2011). Metode deskriptif analisis bertujuan untuk mendeskripsikan topik kajian atau dengan keadaan saat itu untuk mengkaji permasalahan yang muncul selama penelitian ini. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang kompatibel yang terjadi dalam praktek dan dibandingkan dengan teori yang relevan. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa narasumber yang berkaitan dengan judul riset peneliti lakukan. Adapun pihak-pihak yang akan peneliti wawancarai adalah guru-guru kelas, guru-guru mata pelajaran, staf sekolah, korwil, pengawas sekolah, komite di SD Negeri 14 Tanjung Medan.

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya bagi peneliti adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan penafsiran data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan sumber lainnya secara sistematis agar dapat dipahami dengan mudah. Pada tahapan reduksi data, data yang dikumpulkan di lapangan dapat menjadi jumlahnya cukup besar, terutama jika peneliti meluangkan waktu lebih lama untuk melakukan penelitian di lapangan. Dalam hal ini, reduksi data dilakukan untuk data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumen di SD Negeri 14 Tanjung Medan. Namun, Setelah melakukan reduksi data, langkah berikutnya adalah mengungkapkan data. Dengan kata lain, setelah keseluruhan data yang diperoleh selesai tahap reduksi data, maka data tersebut disajikan/display data mengenai model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak SD Negeri 14 Tanjung Medan, Langkah berikutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini akan ditarik kesimpulan atas data-data yang sudah diperoleh, direduksi dan disajikan tentang model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak SD Negeri 14 Tanjung Medan. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih berfokus pada saat proses pengumpulan data di lapangan. Menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang diungkapkan dalam buku Sugiyono, aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga selesai,

tanpa kelelahan dari data. Aktivitas dalam analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Dalam penelitian kualitatif, faktor validitas materi juga diperhatikan karena suatu alasan Hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak diakui atau dipercaya. Konfirmasi validitas hasil data dan pertahankan validitas yang telah ditetapkan Disarankan oleh Lincoln dan Gubs termasuk: "Kreadibilitas, Keteralihan, Ketergantungan, Kepastian, detailnya dapat dijelaskan sebagai berikut:(Moleong, 2006).

Hasil dan Pembahasan.

Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Partisipasi Tenaga Pendidik di Sekolah Penggerak

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kepala sekolah mampu membangun partisipasi yang kuat dari tenaga pendidik di sekolah tersebut. Melihat dari hal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas Sekolah pada 21 Maret 2024 yang mengatakan:

"Yang utama disekolah ini ialah selalu mengadakan rapat ataupun yang biasa disebut mengadakan KKG dalam seminggu sekali sertiap hari Sabtu, kemudian disaat KKG inilah ketika ada masalah ada problem pasti di tuangkan didalam rapat, kemudian apa yang harus di tuangkan untuk mengatasi masalah dan disitulan cara ibu Kepala Sekolah memberikan pelayanan yang saya lihat mengajak untuk berpartisipasi untuk kemajuan sekolah penggerak ini".

Mengenai pernyataan diatas maka terlihat bahwa Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memfasilitasi partisipasi guru dalam menjalankan kegiatan di sekolah dengan memerikan bentuk pelayanan yang baik atau biasa kita sebut model servant leadership. Salah satu bentuk partisipasi atua pelayanan tersebut adalah dengan menyusun jadwal yang memungkinkan guru untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung visi dan misi sekolah.

Sama hal nya yang juga disampaikan oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang mengatakan:

"Di sekolah penggerak ini saya selalu mengadakan KKG tersendiri yang dan didalam KKG tersebut saya selalu suka memberikan reward kepada guru ataupun para bawahan saya yang ada disekolah ini,sebagai bentuk memotivasi guru untuk lebih semangat berpartisipasinya misalnya dalam berbuat keadilan, siapa yang tidak ada keterangan alpa dalam satu semester ataupun tidak pernah terlambat dberikan hadiah kecil-kecilan tapi berharga sehingga disitulah bentuk memotivasi dari kepala sekolah agar para bawahannya dapat terus semangat dalam berpartisipasi".

Guru kelas VI pada tanggal 23 Maret 2024 juga sama mengatakan:

"Kepala sekolah dalam bentuk partisipasinya itu dengan mempasilitasi dengan contoh jadwal yang terbenur untuk melakukan kegiatan didalam sekolah penggerak ini sosok kepala sekolah mengadakan rapat atau KKG sehingga terjalinlah partisipasi guru".

Dengan memberikan bimbingan dan nasehat, kepala sekolah dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan guru baru, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Sebagaimana yang dinyatakan oleh pengawas sekolah pada tanggal 21 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

"Ibu kepala disekolah penggerak ini selalu membimbing kami dengan baik, mengadakan sosialisasi, suka dalam memberikan nasihat apabila kami ada keluh kesah termasuk saya salah satunya dan selalu memberikan kami semangat dalam menjalankan tugas-tugas kami sebagai sekolah penggerak".

Pernyataan tersebut menggambarkan pengalaman positif seorang pengawas sekolah di sekolah penggerak dengan model kepemimpinan kepala sekolahnya. Ibu kepala sekolah tersebut terkenal karena membimbing guru dengan baik, mengadakan sosialisasi, memberikan nasihat ketika dibutuhkan, dan memberikan semangat dalam menjalankan tugas-tugas sekolah.

Kepala sekolah yang berlaku adil dengan anggotanya adalah hal yang penting. Model kepemimpinina seperti spritual dengan memberikan keadilan dalam perlakuan dan pengambilan keputusan dapat membangun kepercayaan dan kepuasan di antara anggota sekolah. Ini juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengajak untuk berpartisipasi terhadap guru untuk memberikan yang terbaik bagi siswa mereka.

Hasil dari penelitian ini adalah terbentuk dalam kombinasi model kepemimpinan servant leadership, otentik, adaptif, distributif, dan spiritual yang diterapkan oleh kepala sekolah di Sekolah Penggerak telah berhasil

meningkatkan partisipasi tenaga pendidik. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator, yang mendorong seluruh komunitas sekolah untuk terlibat aktif dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Armiyanti menyebutkan, kepala sekolah di Sekolah Penggerak mempunyai peran penting dalam meningkatkan partisipasi tenaga pendidik melalui model kepemimpinan yang inklusif dan memotivasi (Armiyanti et al., 2023). Berdasarkan wawancara dengan berbagai pihak terkait, terlihat bahwa kepala sekolah memfasilitasi partisipasi guru melalui pendekatan servant leadership dan kepemimpinan otentik. Salah satu contoh nyata adalah pelaksanaan rapat rutin Kelompok Kerja Guru (KKG) setiap minggu, yang menjadi forum bagi para guru untuk menyampaikan masalah, mencari solusi bersama, dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan mendukung partisipasi aktif.

Kepala sekolah juga menggunakan penghargaan dan motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan partisipasi guru. Penghargaan bagi guru yang berprestasi dan konsisten hadir tepat waktu, seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam wawancara, membangkitkan semangat dan motivasi para guru untuk berpartisipasi lebih aktif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan guru tetapi juga mendorong mereka untuk terus berinovasi dan berkontribusi terhadap kemajuan sekolah.

Selain itu, kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang adaptif dan terbuka terhadap masukan dari guru dan staf. Sikap ini terlihat dari keterbukaan kepala sekolah dalam menerima ide dan masukan, serta memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru baru untuk membantu mereka beradaptasi dan merasa percaya diri dalam tugas mereka. Kepemimpinan yang bijaksana dan adil ini menciptakan iklim kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung.

Kepala sekolah juga aktif memfasilitasi pengembangan profesional para guru melalui pelatihan, workshop, dan seminar. Hal ini membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya mendorong partisipasi yang lebih aktif dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran. Sikap kepala sekolah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, serta mendorong guru untuk terlibat dalam berbagai kegiatan, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah yang menggunakan model servant leadership memprioritaskan kebutuhan guru dengan menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan. Ini termasuk mendengarkan kebutuhan dan aspirasi guru, membantu mereka mengatasi masalah, serta memastikan mereka memiliki alat dan bahan yang diperlukan untuk mengajar dengan efektif. Kepala sekolah berfokus pada pengembangan profesional guru melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, dan kesempatan pengembangan diri lainnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru agar mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka. Dalam model servant leadership, komunikasi antara kepala sekolah dan guru dilakukan secara terbuka dan transparan. Kepala sekolah secara aktif mengajak guru untuk berdiskusi, berbagi ide, dan memberikan masukan, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan partisipatif. Kepala sekolah juga menunjukkan empati dan pengertian terhadap perasaan dan situasi pribadi guru, memberikan dukungan emosional dan memahami tantangan yang dihadapi guru, baik dalam konteks profesional maupun pribadi. Selain itu, kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah dan kegiatan pembelajaran, sehingga guru merasa dihargai dan dianggap sebagai mitra penting dalam menentukan arah kebijakan sekolah.

Dampak penerapan model servant leadership terhadap guru sangat positif. Guru yang merasa didukung dan dihargai lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan motivasi mereka untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik dalam mengajar meningkat. Dengan dukungan dan pengembangan profesional yang kontinu dari kepala sekolah, guru cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan produktif, serta mampu menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Rasa keterlibatan dan komitmen guru terhadap tujuan dan visi sekolah juga meningkat, karena mereka merasa lebih terlibat dalam pengelolaan sekolah dan lebih bertanggung jawab dalam tugas-tugas mereka. Selain itu, *servant leadership* menciptakan lingkungan kerja yang suportif, inklusif, dan harmonis, mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan demikian, kepala sekolah yang menerapkan model *servant leadership* dapat menciptakan budaya sekolah yang mendukung pengembangan dan kesejahteraan guru, yang pada gilirannya meningkatkan etos kerja dan kualitas pendidikan di sekolah.

Contoh konkret dari penerapan berbagai model kepemimpinan ini adalah penyelenggaraan KKG yang rutin, di mana kepala sekolah tidak hanya membahas masalah dan solusi, tetapi juga memberikan motivasi dan penghargaan kepada para guru. Dengan cara ini, kepala sekolah berhasil meningkatkan partisipasi guru dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan kualitas pendidikan. Secara keseluruhan, kombinasi model kepemimpinan servant leadership, otentik, adaptif, distributif, dan spiritual yang

diterapkan oleh kepala sekolah di Sekolah Penggerak telah berhasil meningkatkan partisipasi tenaga pendidik. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator, yang mendorong seluruh komunitas sekolah untuk terlibat aktif dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Tingkat Kepuasan Tenaga Pendidik Terhadap Penerapan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Penggerak.

Tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap penerapan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak adalah hasil penelitian atau observasi yang mengungkapkan bagaimana para pendidik merasakan dan menilai model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah yang menjadi pusat penggerak. Seberapa baik para tenaga pendidik merasa dihargai dan diterima oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Pengawas Sekolah pada tanggal 21 Maret 2024:

“Ibu kepala adalah sosok selalu memberikan ruang untuk bagi semua yang bersangkutan seperti guru, staf untuk mengelola diri mereka bagaimana supaya sekolah ini terus berkembang dan gurunya juga berkembang dengan baik, sehingga yang saya lihat para bawahannya kana merasa dihargai dan puas terhadap dukungan yang diberikan kepala sekolah”.

Model kepemimpinan yang digunakan oleh ibu kepala sekolah adalah kepemimpinan servant leadership dan otentik. Tenaga pendidik merasa sangat dihargai dan diterima oleh kepala sekolah. Mereka merasa bahwa kepala sekolah memberikan pengakuan atas kontribusi dan kompetensi mereka. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengelola diri mereka sendiri sehingga sekolah dapat terus berkembang, serta guru dapat berkembang dengan baik.

Seperti yang diperjelas oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Saya selalu mendorong mereka untuk berinovasi, mencoba metode baru, dan memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan sekolah. Dengan memberikan kepercayaan dan dukungan, saya melihat mereka merasa lebih dihargai dan akan merasa puas dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kami juga rutin mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan ide-ide baru dan tantangan yang dihadapi, sehingga setiap orang merasa memiliki peran penting dalam perkembangan sekolah. Sebagai sekolah penggerak, kami harus terus maju dan berinovasi, dan hal ini hanya bisa tercapai melalui kerja sama dan komitmen bersama dari seluruh tim”.

Guru kelas VI pada tanggal 23 Maret 2024 juga mengungkapkan bahwa:

“Tingkat kepuasan kami atau termasuk saya sendiri terhadap kepala sekolah disaat saya sebagai wali nah kami kan menggunakan kumer dan ada P5 pada saat itu kepala sekolah memberikan pujian atau mengucapkan kepada saya saat kerjaan saya bagus dan ibu kepala mendukung untuk saya tetep konsisten dalam pekerjaan yang saya kerjakan. Disitu saya merasa puas karena apa yang saya kerjakan dengan anak-anak didukung sepenuhnya”.

Hasil wawancara di atas di dukung oleh hasil observasi yang menggambarkan yaitu tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap penerapan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak yang peneliti amati adalah Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi individu, meningkatkan kepuasan dan motivasi guru. Partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat guru merasa memiliki peran penting dalam perkembangan sekolah, meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka. Dukungan dan pengakuan dari kepala sekolah meningkatkan rasa kepuasan dan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Kepala sekolah yang memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada staf meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan mereka

Dari temuan khusus ini menyoroti bahwa tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap penerapan model kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Penggerak menunjukkan hasil yang sangat positif, seperti yang diungkapkan melalui berbagai wawancara dan observasi. Kepala sekolah menerapkan berbagai model kepemimpinan, termasuk servant leadership, kepemimpinan otentik, adaptif, dan distributif, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Tenaga pendidik merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka, yang terlihat dari bagaimana kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, mendorong inovasi, dan melakukan supervisi rutin yang konstruktif.

Menurut Pengawas Sekolah, kepala sekolah memberikan kebebasan dan dukungan penuh bagi guru untuk mengelola diri mereka dan berkontribusi pada perkembangan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya mengakui kontribusi dan kompetensi guru, tetapi juga memberikan ruang bagi mereka untuk berinovasi dan berpartisipasi

dalam pengambilan keputusan penting. Hal ini sejalan dengan pernyataan kepala sekolah sendiri yang mendorong guru untuk mencoba metode baru dan berinovasi, menciptakan rasa memiliki dan komitmen bersama yang tinggi. Lingkungan yang inklusif dan kolaboratif ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Dengan dukungan dan pengakuan yang diberikan, guru merasa lebih percaya diri dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran, menciptakan suasana belajar yang dinamis dan efektif.

Guru juga menyatakan kepuasan mereka terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Seorang guru kelas VI menyebutkan bahwa kepala sekolah secara konsisten memberikan pujian dan dorongan atas pekerjaan mereka, yang membuat mereka merasa dihargai dan didukung. Kepala sekolah tidak hanya memberikan umpan balik yang konstruktif tetapi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Guru agama Islam menambahkan bahwa supervisi bulanan yang dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan perhatian dan komitmen yang mendalam terhadap perkembangan profesional guru. Supervisi ini tidak hanya menciptakan transparansi dalam proses pembelajaran tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi di antara guru dan kepala sekolah. Dengan adanya pengawasan rutin ini, para guru merasa lebih termotivasi dan memiliki panduan yang jelas untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Staf sekolah juga merasakan dampak positif dari model kepemimpinan kepala sekolah. Mereka merasa dihargai ketika kepala sekolah memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas-tugas penting, seperti menggantikan guru yang absen. Kepercayaan ini mencerminkan model kepemimpinan distributif, di mana tanggung jawab dan kepercayaan diberikan kepada seluruh anggota tim, menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Staf merasa didukung dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka karena adanya dukungan dan kepercayaan dari kepala sekolah.

Komite sekolah mengamati perubahan positif sejak sekolah menjadi Sekolah Penggerak. Mereka mencatat bahwa guru-guru terlihat lebih senang dan puas dengan tugas mereka, menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan memecahkan masalah baru dengan efektif. Model kepemimpinan adaptif yang diterapkan oleh kepala sekolah membantu menciptakan lingkungan kerja yang terus berkembang dan dinamis. Kepala sekolah tidak hanya merespons tantangan yang muncul, tetapi juga memfasilitasi inovasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan produktivitas guru. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan mendukung.

Analisis terhadap model kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Penggerak menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan tenaga pendidik dan staf sekolah. Melalui wawancara dan observasi, terungkap bahwa kepala sekolah menggunakan berbagai model kepemimpinan, termasuk servant leadership, otentik, adaptif, dan distributif. Pendekatan ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif, yang sangat dihargai oleh tenaga pendidik dan staf sekolah.

Guru-guru merasakan kepuasan yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Misalnya, seorang guru kelas VI menyebutkan bahwa kepala sekolah memberikan pujian dan dorongan secara konsisten dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka merasa puas dan didukung. Demikian juga, guru agama Islam mengapresiasi supervisi bulanan yang dilakukan kepala sekolah karena menunjukkan perhatian dan komitmen terhadap perkembangan pekerjaan guru, menciptakan transparansi dan keterlibatan yang tinggi.

Staf sekolah juga merasakan dampak positif dari model kepemimpinan kepala sekolah. Mereka merasa dihargai ketika diberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas-tugas penting, seperti menggantikan guru yang absen. Ini mencerminkan model kepemimpinan distributif, di mana tanggung jawab dan kepercayaan diberikan kepada seluruh anggota tim, menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Staf merasa didukung dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka karena adanya dukungan dan kepercayaan dari kepala sekolah.

Selain itu, komite sekolah mengamati perubahan positif sejak sekolah menjadi Sekolah Penggerak. Guru-guru terlihat lebih senang dan puas dengan tugas mereka, menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan memecahkan masalah baru dengan efektif. Model kepemimpinan adaptif ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang terus berkembang dan dinamis. Kepala sekolah tidak hanya merespons tantangan yang muncul, tetapi juga memfasilitasi inovasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan produktivitas guru. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di Sekolah Penggerak mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja guru serta staf. Kepemimpinan yang menggabungkan berbagai pendekatan tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan dinamis, yang sangat penting untuk keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut.

Dampak Penerapan Model Kepemimpinan Yang Diterapkan Oleh Kepala Sekolah Di Sekolah Penggerak

Dalam kepemimpinan servant leadership pelayanan kepada orang lain menjadi prioritas utama. Pemimpin ini melihat diri sebagai pelayan untuk mendukung dan membantu anggota tim mencapai tujuan mereka, selalu fokus pada cara mereka dapat membantu anggota tim berhasil. Seperti yang dikatakan oleh pengawas sekolah pada tanggal 21 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan siswa dan guru yang saya lihat. Ia sering turun langsung untuk memastikan kebutuhan pendidikan terpenuhi. Apalagi di sekolah penggerak ini guru dan siswa juga di tuntut harus terus aktif jadi wajar saja ibu kepala memberi perhatian lebih kepada anggotanya”.

Sama hal juga yang diungkapkan oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Saya selaku kepala sekolah dalam memberikan pelayanan itu pasti berusaha untuk selalu mendahulukan kepentingan siswa dan guru, memastikan mereka mendapatkan yang terbaik. Saya tidak mau mereka itu merasa tertekan atau tidak dihargai dan tidak diperhatikan disekolah ini”.

Dalam kepemimpinan servant leadership, pelayanan kepada orang lain menjadi prioritas utama. Pemimpin melihat diri mereka sebagai pelayan yang mendukung dan membantu anggota tim mencapai tujuan mereka, selalu fokus pada cara mereka dapat membantu anggota tim berhasil. Seperti yang dikatakan oleh pengawas sekolah, kepala sekolah selalu mendahulukan kepentingan siswa dan guru, sering turun langsung untuk memastikan kebutuhan pendidikan terpenuhi, terutama di sekolah penggerak yang menuntut keaktifan guru dan siswa. Hal ini diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah, yang menekankan bahwa dalam memberikan pelayanan, ia selalu berusaha mendahulukan kepentingan siswa dan guru, memastikan mereka mendapatkan yang terbaik tanpa merasa tertekan atau tidak dihargai.

Sebagaimana yang diungkapkan juga oleh guru kelas VI pada tanggal 23 Maret 2024 mengatakan bahwa:

“Ibu kepala sekolah sangat mendukung dan mementingkan kami dalam kegiatan belajar mengajar, selalu memberikan fasilitas yang kami butuhkan, misalnya kami lagi mengerjakan P5 terus kami ceritakan kami mengalami kendala di bagain ini, dan disitu ibu kepala langsung merspon dengan cepat”.

Pendapat yang sama juga oleh guru agama islam pada tanggal 25 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu mendahulukan kesejahteraan kami dan siswa dalam setiap kebijakannya. Apalagi saya yang masih baru di sekolah penggerak ini, perhatian dan dukungan ibu kepala itu sangat nyata yang saya rasakan”

Sebagai kepala sekolah sangat penting untuk kepercayaan diri seorang pemimpin, harapan, ketahanan, dan optimism seorang pemimpin. Seperti yang dikatakan pengawas sekolah pada tanggal 21 Maret 2024 mengatakan bahwa

“Kepala sekolah yang bukan sekolah penggerak tidak terlalu lancar dengan IT sementara kepala sekolah penggerak ini sangat percaya diri dan emmeng pandai menggunakan IT, karena merekapun membuat KOMBEL di PMM jadi kepala sekolahnya yang percaya diri mengatur dan menggerakkan semua kegiatan itu”.

Model kepemimpinan otentik memiliki dampak yang signifikan terutama dalam pandangan positif seorang pemimpin, terutama ketika menyangkut kepala sekolah. Kepemimpinan otentik menekankan pentingnya kepercayaan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme bagi seorang pemimpin.

Pendapat yang dipertegas oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah, saya selalu berusaha untuk menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi dan memberikan harapan kepada tim. Ketahanan dan optimisme sangat penting dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Saya yakin dengan kemampuan saya dalam IT, yang menjadi salah satu kekuatan utama di sekolah penggerak ini. Seperti yang kami fokuskan kegiatan kami yaitu penggunaan teknologi melalui program KOMBEL di PMM adalah contoh nyata bagaimana kami bergerak maju”.

Dengan memberikan anggota tim untuk mengambil keputusan dan merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan. Seperti yang dirasakan oleh pengawas sekolah pada tanggal 21 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa penerapan kebijakan ini memberikan dorongan yang kuat bagi pengembangan kepemimpinan di antara anggota sekolah. Mereka merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan lebih bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah”.

Melalui model ini, terjadi pengembangan yang kuat dalam kepemimpinan di antara staf sekolah. Pengawas sekolah menyaksikan peningkatan dalam keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi dan responsivitas sekolah terhadap berbagai tantangan. Pendapat yang dipertegas juga oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang menagatakan bahwa:

“Kami telah menerapkan kebijakan yang memberikan anggota tim untuk mengambil keputusan dan merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah. Ini memotivasi staf kami untuk lebih berperan aktif dalam proses pembuatan keputusan dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama”.

Kebijakan memberikan anggota tim untuk mengambil keputusan dan merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah telah menciptakan lingkungan di mana staf merasa dihargai dan didorong untuk berperan aktif dalam pembuatan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses sekolah, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap visi dan misi sekolah

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, tepercaya, proaktif, dan berorientasi pada kemajuan, sekolah dapat mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik dan memberikan pengalaman pendidikan yang lebih positif bagi pengawas sekolah, kepala sekolah, guru, staf sekolah sampai komite sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus mengembangkan dan menerapkan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah sangatlah penting bagi kepala sekolah untuk memastikan kesuksesan sekolah

Analisis yang disajikan berdasarkan temuan khusus dari penerapan model kepemimpinan oleh kepala sekolah di Sekolah Penggerak menyoroti dua aspek utama: dampak dari model kepemimpinan servant leadership dan dampak dari kepemimpinan otentik.

Pertama, terkait dengan penerapan model servant leadership, kepala sekolah memprioritaskan pelayanan kepada siswa dan guru. Dalam praktiknya, ini tercermin dalam perhatian langsung kepada kebutuhan pendidikan, dukungan terhadap kegiatan belajar-mengajar, dan respons cepat terhadap kendala yang muncul. Kepala sekolah juga menunjukkan kesadaran diri yang tinggi terhadap kebutuhan dan masalah staf dan guru, mengadakan pertemuan pribadi untuk mencari solusi, serta menjaga komunikasi terbuka dan jujur. Dukungan ini diperkuat oleh pengalaman staf sekolah dan komite, yang merasa didengar, dipahami, dan didukung dalam mencapai tujuan sekolah.

Kedua, kepemimpinan otentik menekankan kepercayaan diri, harapan, ketahanan, dan optimisme seorang pemimpin. Dalam konteks kepala sekolah di Sekolah Penggerak, kepemimpinan otentik ditandai dengan kemampuan yang kuat dalam penggunaan teknologi informasi (IT) dan kemampuan untuk menggerakkan kegiatan sekolah dengan penuh keyakinan dan efektivitas. Kepala sekolah menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi, memberikan harapan kepada tim, dan mendorong ketangguhan serta optimisme, terutama dalam menghadapi tantangan teknologi. Hal ini memberikan dorongan dan motivasi bagi staf untuk maju dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Model kepemimpinan ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran di lingkungan sekolah. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, tepercaya, proaktif, dan berorientasi pada kemajuan. Dengan adanya penerapan model kepemimpinan yang efektif ini, sekolah dapat mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik dan memberikan pengalaman pendidikan yang lebih positif bagi siswa dan staf. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk terus mengembangkan dan menerapkan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah mereka.

Ketiga kepemimpinan distributif di sekolah penggerak telah membawa perubahan positif dalam keterlibatan dan keterpercayaan anggota staf sekolah. Dengan memberikan anggota tim untuk mengambil keputusan dan merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah, kepala sekolah telah menciptakan lingkungan di mana staf merasa dihargai dan didorong untuk berperan aktif dalam pembuatan keputusan. Observasi dari pengawas sekolah dan testimonial dari kepala sekolah, guru, dan staf sekolah menegaskan bahwa kebijakan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap visi dan misi sekolah.

Keempat, model kepemimpinan adaptif di sekolah penggerak telah terbukti sangat responsif terhadap perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Kepala sekolah mampu dengan cepat membaca situasi dan mengambil langkah yang tepat, memastikan bahwa sekolah dapat tetap maju meskipun dalam situasi yang

terus berubah. Testimoni dari pengawas sekolah, guru, dan staf sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif ini memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan bagi semua anggota sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan dan tetap efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Kelima, Model kepemimpinan spiritual di sekolah penggerak telah memberikan dampak yang signifikan dalam menciptakan lingkungan yang bermakna dan berorientasi pada perubahan positif. Pemimpin dan bawahannya merasa terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dalam setiap kegiatan, dengan tujuan yang jelas serta berkontribusi dalam menciptakan perubahan yang berarti. Kepemimpinan ini menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis, penuh makna, dan berorientasi pada kemajuan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengalaman siswa secara keseluruhan.

Keseluruhan, penerapan model kepemimpinan yang efektif di Sekolah Penggerak telah membawa dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, tepercaya, proaktif, dan berorientasi pada kemajuan, sekolah dapat mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik dan memberikan pengalaman pendidikan yang lebih positif bagi pengawas sekolah, kepala sekolah, guru, staf sekolah sampai komite sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus mengembangkan dan menerapkan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah sangatlah penting bagi kepala sekolah untuk memastikan kesuksesan sekolah

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Penggerak

Beragam karakteristik pribadi yang menjadi ciri khas pemimpin di Sekolah Penggerak. Beberapa di antaranya mungkin meliputi keberanian untuk mengambil risiko dalam mengimplementasikan inovasi pendidikan, kemampuan untuk memotivasi dan memimpin tim, kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, serta keterampilan interpersonal yang kuat. Seperti yang diungkapkan oleh pengawas sekolah pada tanggal 21 Maret 2024 mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa karakteristik pribadi kepala sekolah di Sekolah Penggerak ini sangat berpengaruh dalam membentuk model kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah memiliki keberanian untuk mengambil risiko dan menerapkan inovasi pendidikan. Kemampuan memotivasi tim dan kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf membuat lingkungan sekolah lebih harmonis dan produktif”

Pendapat ini juga didukung oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

Dalam menjalankan peran saya, saya berusaha untuk menunjukkan keberanian dalam mengambil risiko dan mengimplementasikan inovasi pendidikan. Saya percaya bahwa kemampuan untuk memotivasi dan memimpin tim serta kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf sangat penting. Adaptabilitas dan keterampilan interpersonal yang kuat juga membantu saya dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif.

Wawancara menunjukkan bahwa karakteristik pribadi kepala sekolah sangat berpengaruh dalam membentuk model kepemimpinan yang efektif. Pengawas sekolah mencatat bahwa kepala sekolah di Sekolah Penggerak ini memiliki keberanian untuk mengambil risiko dan menerapkan inovasi pendidikan, serta kemampuan memotivasi tim dan kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf, yang membuat lingkungan sekolah lebih harmonis dan produktif.

Guru kelas pada tanggal 23 Maret 2024 juga memberikan pendapatnya bahwa:

“Kepala sekolah di Sekolah Penggerak ini memiliki karakteristik pribadi yang sangat memengaruhi model kepemimpinannya. Beliau berani mengambil risiko untuk inovasi pendidikan dan sangat pandai memotivasi serta memimpin tim. Kepekaan terhadap kebutuhan kami sebagai guru dan siswa membuat lingkungan sekolah lebih mendukung dan menyenangkan”.

Keberanian dalam mengambil risiko untuk inovasi pendidikan, kemampuan memotivasi dan memimpin tim, serta kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf menjadi kualitas kunci yang membuat sekolah ini lebih dinamis dan efektif dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, kepemimpinan yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi tersebut menjadi fondasi kuat bagi kemajuan dan keberhasilan sekolah.

Faktor-faktor seperti pengakuan atas kontribusi individu, peluang pengembangan profesional, dan dukungan dalam mencapai tujuan bersama dapat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan tim kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh pengawas sekolah pada tanggal 21 Maret 2024 yang mengatakan:

“Kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Penggerak sangat berpengaruh terhadap kepuasan tim kerja. Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi, yang berdampak positif pada semangat kerja tim. Pengakuan atas kontribusi individu dan peluang pengembangan profesional juga menjadi faktor penting yang mendukung kepuasan tim”.

Dipertegas juga oleh kepala sekolah pada tanggal 22 Maret 2024 yang mengatakan bahwa:

“Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan di Sekolah Penggerak. Dengan memberikan pengakuan atas kontribusi individu dan menyediakan peluang pengembangan profesional, saya melihat kepuasan tim kerja meningkat. Dukungan yang konsisten dalam mencapai tujuan bersama juga sangat penting dalam menjaga semangat dan motivasi tim”.

Menurut pengawas sekolah, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi, yang berdampak positif pada semangat tim. Pengakuan atas kontribusi individu dan peluang pengembangan profesional merupakan faktor penting yang mendukung kepuasan tim. Kepala sekolah mempertegas bahwa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan, memberikan pengakuan, serta menyediakan peluang pengembangan profesional meningkatkan kepuasan tim kerja.

Karakteristik pribadi kepala sekolah dan kepuasan tim kerja merupakan faktor utama dalam model kepemimpinan yang efektif di Sekolah Penggerak. Kepala sekolah yang berani, inovatif, peka terhadap kebutuhan, dan mampu memotivasi tim dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif. Kepemimpinan yang inklusif dan memberdayakan meningkatkan kepuasan serta kinerja tim kerja. Kombinasi ini menjadi kunci kesuksesan dan kemajuan sekolah dalam jangka Panjang.

Analisis temuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi model kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Penggerak menunjukkan bahwa karakteristik pribadi pemimpin dan kepuasan tim kerja memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan dinamis.

Karakteristik Pribadi Pemimpin

Karakteristik pribadi kepala sekolah di Sekolah Penggerak sangat memengaruhi model kepemimpinan yang mereka terapkan. Temuan menunjukkan bahwa keberanian untuk mengambil risiko, kemampuan untuk memotivasi dan memimpin tim, kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan interpersonal yang kuat adalah ciri-ciri utama yang menonjol. Seperti yang dinyatakan oleh pengawas sekolah, kepala sekolah di Sekolah Penggerak menunjukkan keberanian dalam mengimplementasikan inovasi pendidikan dan memiliki kemampuan untuk memotivasi serta memimpin tim dengan kepekaan terhadap kebutuhan semua pihak di sekolah. Ini menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.

Kepala sekolah sendiri mengonfirmasi pentingnya keberanian dalam mengambil risiko dan implementasi inovasi, serta menekankan perlunya motivasi tim dan kepekaan terhadap kebutuhan siswa dan staf. Mereka percaya bahwa adaptabilitas dan keterampilan interpersonal yang kuat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif. Pendapat ini diperkuat oleh guru kelas, guru agama Islam, dan staf sekolah yang semuanya menyoroti pentingnya karakteristik pribadi kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung, harmonis, dan adaptif. Komite sekolah juga menekankan bahwa karakteristik seperti keberanian untuk inovasi, kemampuan memotivasi tim, dan kepekaan terhadap kebutuhan individu adalah kualitas kunci yang membuat sekolah lebih dinamis dan efektif dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, kombinasi dari karakteristik pribadi, keberanian, inovasi, dan kepekaan menjadi fondasi yang kuat bagi kepemimpinan yang efektif di Sekolah Penggerak.

Kepuasan Tim Kerja

Penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan tim kerja di Sekolah Penggerak sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberdayakan, dan memotivasi cenderung meningkatkan tingkat kepuasan tim kerja. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kontribusi individu, peluang pengembangan profesional, dan dukungan dalam mencapai tujuan bersama terbukti penting dalam meningkatkan kepuasan tim kerja.

Pengawas sekolah mencatat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif dan memotivasi berdampak positif pada semangat kerja tim. Kepala sekolah sendiri menegaskan upaya mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan, memberikan pengakuan atas kontribusi individu, dan menyediakan peluang pengembangan profesional. Ini dikonfirmasi oleh guru kelas, guru agama Islam, dan staf sekolah yang semuanya mengakui bahwa model kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan kepuasan kerja mereka melalui lingkungan yang inklusif, pengakuan kontribusi, dan kesempatan pengembangan profesional.

Komite sekolah juga mengamati bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif dan motivasional, serta pengakuan atas kontribusi individu dan peluang pengembangan profesional sangat penting dalam menjaga kepuasan dan semangat kerja tim. Dengan demikian, faktor-faktor seperti inklusivitas, pengakuan individu, dan pengembangan profesional menjadi kunci dalam model kepemimpinan yang efektif di Sekolah Penggerak.

Secara keseluruhan, analisis menunjukkan bahwa karakteristik pribadi pemimpin dan kepuasan tim kerja adalah dua faktor kunci yang saling berkaitan dalam membentuk model kepemimpinan yang efektif di Sekolah Penggerak. Kepala sekolah yang berani, inovatif, peka terhadap kebutuhan individu, dan mampu memotivasi tim dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kinerja tim kerja.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi tenaga pendidik di Sekolah Penggerak, beberapa kesimpulan ringkas dapat diambil. Model kepemimpinan yang diterapkan, termasuk servant leadership, otentik, adaptif, dan distributif, telah berhasil meningkatkan partisipasi dan kepuasan tenaga pendidik secara signifikan. Kepala sekolah yang memberikan kepercayaan, pujian, dan dorongan konsisten menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Tenaga pendidik merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka. Dampak penerapan model kepemimpinan oleh kepala sekolah juga terlihat dalam peningkatan rasa tanggung jawab dan keterlibatan seluruh staf sekolah. Model kepemimpinan adaptif memungkinkan kepala sekolah untuk menghadapi tantangan baru secara efektif dan memfasilitasi inovasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan model kepemimpinan ini termasuk kemampuan kepala sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan, kepercayaan yang diberikan kepada staf, dan komitmen terhadap pengembangan profesionalisme guru. Secara keseluruhan, penerapan model kepemimpinan yang tepat di Sekolah Penggerak telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, mendukung, dan produktif.

Referensi

- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295–5301.
- Aprila, N., & Sepriani, E. (2017). Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Terhadap Organization Citizenship Behavior Di Institusi Militer (TNI-AD) Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 13–34.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Bakar, K. A. A., Noor, I. H. M., & Widodo, W. (2018). Nurturing nationalism character values at the primary schools in Jayapura, Papua. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 37(1).
- De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru di SMK ICB cinta niaga kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(1).
- Dongoran, F. R. (2023). *Teori dan Model Kepemimpinan* (D. H. Syah (ed.); 1st ed.). Umsu Press.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Hariyanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32.
- Herayati, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Karakter Di SDIT Islamicity Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 18(2), 218–224.
- Hidayat, D. R. S. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 1–7.
- Jamil, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMKN Taman Fajar Aceh Timur. *Jurnal Pendidikan Penggerak*, 1(1), 7–11.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Novayanti, N., Warman, W., Dwiyono, Y., & others. (2023). Implementasi Program Sekolah Penggerak dalam Kebijakan Pendidikan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 151–160.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944.
- Ritonga, A. A., Lubis, Y. W., Masitha, S., & Harahap, C. P. (2022). Program Sekolah Penggerak Sebagai Inovasi Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri 104267 Pegajahan. *Jurnal Pendidikan*, 31(2), 195–206.
- Soleh, M., Nugraha, E., & Gunawan, A. (2023). Supervisi Model Pengembangan Dalam Pandangan Carl D. Glickman. *MATAAZIR: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 117–133.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.

-
- Suhandi, A. M., & Robi'ah, F. (2022). Guru dan tantangan kurikulum baru: Analisis peran guru dalam kebijakan kurikulum baru. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5936–5945.
- Tuerah, R. M. S., & Tuerah, J. M. (2023). Kurikulum Merdeka dalam Perspektif Kajian Teori: Analisis Kebijakan untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 979–988.
- Yhani, P. C. C., & Marsena, I. K. E. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer Menuju Sekolah Unggul Dan Bermartabat Menyongsong Era 5.0. *Kepemimpinan*, 1(1), 137–150.