

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Teori dan Praktik di Sekolah



Tim Penulis:

Asep | Holong Saor Nababan | Mudatsir | Erna Fitriani Hamda
Muhamad Thoif | Rosalinda | Reina A. Hadikusumo | Fajrianti
Mohd Jaisar Raju | Lasri | Tri Hartono | Ai Hilyatul Halimah | Indarwati
Evi Mauliza | Agustinus Talindong | Soesilawaty | Ranu Iskandar
Jefrie Walean | Raden Giovanni Ariantara | Ika Fatmawati
Putri Agustina | Ernawati | Ratnawati

Editor: Andri Cahyo Purnomo

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Teori dan Praktik di Sekolah

Asep

Holong Saor Nababan

Mudatsir

Erna Fitriani Hamda

Muhamad Thoif

Rosalinda

Reina A. Hadikusumo

Fajrianti

Mohd Jaisar Raju

Lasri

Tri Hartono

Ai Hilyatul Halimah

Indarwati

Evi Mauliza

Agustinus Talindong

Soesilawaty

Ranu Iskandar

Jefrie Walean

Raden Giovanni Ariantara

Ika Fatmawati

Putri Agustina

Ernawati

Ratnawati

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Teori dan Praktik di Sekolah

Tim Penulis:

Asep
Holong Saor Nababan
Mudatsir
Erna Fitriani Hamda
Muhamad Thoif
Rosalinda
Reina A. Hadikusumo
Fajrianti
Mohd Jaisar Raju
Lasri
Tri Hartono
Ai Hilyatul Halimah
Indarwati
Evi Mauliza
Agustinus Talindong
Soesilawaty
Ranu Iskandar
Jefrie Walean
Raden Giovanni Ariantara
Ika Fatmawati
Putri Agustina
Ernawati
Ratnawati

Editor : Andri Cahyo Purnomo, M.Pd., C.Ed.
Tata Letak : Asep Nugraha, S.Hum.
Desain Cover : Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.
Ukuran : UNESCO 15,5 x 23 cm
Halaman : xi, 400
ISBN : 978-634-7021-30-4
Terbit Pada : Maret 2025
Anggota IKAPI : No. 073/BANTEN/2023

Hak Cipta 2025 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang-Banten
Email : sadapenerbit@gmail.com
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu di panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga buku ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku yang berjudul **Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Praktik di Sekolah** ini hadir sebagai jawaban atas kebutuhan akan pemahaman yang lebih dalam mengenai kepemimpinan dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah.

Pendidikan adalah fondasi utama dalam membentuk generasi yang cerdas, bermoral, dan siap menghadapi tantangan zaman. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial dalam mengarahkan dan mengelola segala aspek yang ada di sekolah. Buku ini berusaha untuk menggali konsep-konsep dasar kepemimpinan, memaparkan teori-teori yang relevan, serta memberikan gambaran nyata mengenai penerapannya dalam praktik sehari-hari di sekolah.

Dalam buku ini, pembaca akan diajak untuk memahami berbagai model kepemimpinan pendidikan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan visioner, yang dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah. Selain itu, buku ini juga mengulas berbagai aspek penting seperti manajemen perubahan, pengambilan keputusan, komunikasi efektif, serta pemberdayaan guru dan staf. Pembaca juga akan menemukan bahasan mengenai kepemimpinan inklusif, pengelolaan sumber daya manusia, serta penggunaan data dalam kepemimpinan pendidikan, yang semakin relevan di era digital ini.

Buku ini ditulis dengan tujuan memberikan panduan praktis dan pemahaman teoritis bagi para pemimpin pendidikan di sekolah, baik kepala sekolah, guru, maupun calon pemimpin pendidikan. Selain itu, buku ini juga mengajak para pembaca untuk menciptakan budaya sekolah yang positif dan menghadapi tantangan kepemimpinan di era Revolusi Industri 4.0 dengan bijaksana.

Penulis menyadari bahwa buku ini tidak akan sempurna tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan

terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungannya dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di sekolah dan menjadi referensi yang berguna dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Akhir kata, semoga buku ini dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi para pemimpin pendidikan di sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi, semangat, dan inovasi. Semoga pendidikan kita semakin maju dan memberikan dampak positif bagi bangsa dan negara.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	1
Definisi Kepemimpinan	2
Konsep Kepemimpinan Pendidikan	5
Daftar Pustaka	10
Profil Penulis	12
BAB 2 TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN	13
Pendahuluan	14
Pengantar Teori Kepemimpinan	15
Teori Kepemimpinan Sifat (<i>Trait Leadership</i>)	16
Pendekatan Kepemimpinan Perilaku (<i>Behavioral Leadership Approach</i>)	17
Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>)	22
Kepemimpinan Pelayan (<i>Servant Leadership</i>)	28
Kepemimpinan Autentik (<i>Authentic Leadership</i>)	33
Kepemimpinan Tim (<i>Team Leadership</i>)	36
Pendekatan Keahlian/Keterampilan Kepemimpinan (<i>Leadership Skills Approach</i>)	41
Kepemimpinan Situasional (<i>Situational Leadership</i>)	48
Teori Jalur-Tujuan Kepemimpinan (<i>Path–Goal Leadership Theory</i>)	51
Teori Pertukaran Pemimpin Pengikut (<i>Leader Member Exchange Theory (LMX)</i>)	56
Kepemimpinan Adaptif (<i>Adaptive Leadership</i>)	60
Kepemimpinan Pengikut (<i>Leadership Followership</i>)	65
Daftar Pustaka	69
Profil Penulis	77
BAB 3 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENDIDIKAN	78
Landasan Teori Kepemimpinan Transformasional	79

Aplikasi Teori Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Pendidikan	80
Definisi Kepemimpinan Transformasional	81
Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan	84
Dampak Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan.....	85
Daftar Pustaka.....	88
Profil Penulis.....	89
BAB 4 KEPEMIMPINAN VISIONER.....	90
Pengertian Kepemimpinan Visioner	91
Karakteristik Kepemimpinan Visioner.....	92
Kompetensi Kepemimpinan Visioner	94
Peran Kepemimpinan Visioner	96
Perbedaan Kepemimpinan Visioner dan Kepemimpinan Konvensional	97
Pentingnya Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan	99
Manfaat Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan	100
Daftar Pustaka.....	101
Profil Penulis.....	102
BAB 5 MODEL KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH	103
Pendahuluan	104
Konsep Kepemimpinan.....	105
Kepemimpinan Dalam Pendidikan.....	107
Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan	110
Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah.....	111
Model Kepemimpinan Kependidikan.....	115
Daftar Pustaka.....	121
Profil Penulis.....	123
BAB 6 PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN PENDIDIKAN	124
Pendahuluan	125
Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan.....	126
Daftar Pustaka.....	131
Profil Penulis.....	132

BAB 7 KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI	133
Pendahuluan	134
Definisi Kepemimpinan Berbasis Nilai.....	134
Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan Berbasis Nilai	135
Implementasi Kepemimpinan Berbasis Nilai di Sekolah.....	136
Tantangan Dalam Kepemimpinan Berbasis Nilai	138
Strategi Mengatasi Tantangan.....	140
Contoh Nyata Penerapan Kepemimpinan Berbasis Nilai di Sekolah.....	142
Kesimpulan	144
Daftar Pustaka.....	145
Profil Penulis.....	147
BAB 8 MANAJEMEN PERUBAHAN DI SEKOLAH.....	148
Pengertian Manajemen Perubahan di Sekolah.....	149
Tahapan Manajemen Perubahan di Sekolah	152
Tujuan Manajemen Perubahan di Sekolah.....	153
Manajemen Perubahan Kurikulum di Sekolah.....	157
Daftar Pustaka.....	161
Profil Penulis.....	163
BAB 9 PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	164
Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Implementasi	165
Pendidikan di Indonesia: Tantangan dan Perkembangannya	166
Pengambilan Keputusan Kepemimpinan Pendidikan	168
Hal-Hal yang Perlu Dihindari dalam Pengambilan Kebijakan yang Tepat di Dunia Pendidikan.....	170
Daftar Pustaka.....	171
Profil Penulis.....	172
BAB 10 KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	173
Pengertian Komunikasi.....	174
Pengertian Komunikasi Efektif	174
Faktor Penghambat Dalam Komunikasi yang Efektif.....	176
Macam-macam Komunikasi.....	177
Daftar Pustaka.....	184
Profil Penulis.....	185

BAB 11 MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN GURU	186
Pendahuluan	187
Stimulus Motivasi Seorang Guru	187
Motivasi Kinerja Guru di Era Globalisasi Tantangan dan Adaptasi.....	188
Motivasi Dan Pemberdayaan	190
Kesimpulan.....	192
Daftar Pustaka.....	193
Profil Penulis.....	195
BAB 12 PENGELOLAAN KONFLIK DALAM KEPEMIMPINAN SEKOLAH	196
Pendahuluan	197
Pengertian Konflik.....	198
Jenis-jenis Konflik di Lingkungan Sekolah	199
Faktor Penyebab Konflik di Sekolah.....	201
Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Sekolah	202
Studi Kasus dan Implementasi di Sekolah.....	204
Penutup	205
Daftar Pustaka.....	207
Profil Penulis.....	208
BAB 13 KEPEMIMPINAN INKLUSI	209
Pendahuluan	210
Pengertian Kepemimpinan Inklusi.....	211
Teori yang Melandasi Kepemimpinan Inklusi	213
Prinsip-prinsip Kepemimpinan Inklusi.....	214
Tantangan Dalam Menerapkan Kepemimpinan Inklusi	216
Manfaat Kepemimpinan Inklusi.....	218
Daftar Pustaka.....	220
Profil Penulis.....	221
BAB 14 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH ...	222
Pendahuluan	223
Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	223
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah	225
Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga Sekolah.....	226

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah.....	229
Daftar Pustaka.....	235
Profil Penulis.....	236
BAB 15 PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU DAN STAF	237
Pendahuluan	238
Definisi Pengembangan Profesional.....	240
Kerangka Teori Pengembangan Profesional	240
Model-model Pengembangan Profesional.....	242
Strategi Pengembangan Profesional.....	244
Pengembangan Melalui Teknologi	248
Implementasi Pengembangan Profesional.....	250
Evaluasi dan Pemantauan.....	255
Metode Evaluasi Pengembangan Profesional	256
Umpan Balik dari Rekan Kerja	257
Kebijakan dan Rekomendasi.....	260
Kesimpulan.....	264
Daftar Pustaka.....	266
Profil Penulis.....	268
BAB 16 KEPEMIMPINAN BERBASIS DATA.....	269
Pendahuluan	270
Pengertian Data	270
Jenis-jenis Data.....	271
Data di Sekolah.....	272
Manfaat Data Dalam Organisasi.....	274
Kepemimpinan Kepala Sekolah	274
Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data ..	275
Penutup	279
Daftar Pustaka.....	280
Profil Penulis.....	281
BAB 17 KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN KEJURUAN.....	282
Latar Belakang Kepemimpinan Dalam Pendidikan Kejuruan	283
Pentingnya Peran Pemimpin Dalam Lembaga Kejuruan.....	284
Tantangan dan Peluang Kepemimpinan di Era <i>Education</i> 5.0.....	285
Konsep Dasar Kepemimpinan Dalam Pendidikan Kejuruan ..	286

Model Kepemimpinan yang Relevan.....	292
Kompetensi Pemimpin Dalam Pendidikan Kejuruan.....	296
Daftar Pustaka.....	299
Profil Penulis.....	303
BAB 18 KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KURIKULUM	304
Pendahuluan	305
Korelasi Antara Kepemimpinan dan Manajemen Kurikulum	305
Pengembangan Visi Kurikulum.....	307
Kepemimpinan yang Efektif	308
Pengambilan Keputusan Oleh Pemimpin.....	308
Manajemen Kurikulum.....	310
Perencanaan dan Pelaksanaan Kurikulum.....	310
Kesimpulan.....	312
Daftar Pustaka.....	313
Profil Penulis.....	314
BAB 19 KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI ERA <i>DIGITAL</i>.....	315
Pendahuluan	316
Kepemimpinan <i>Digital</i> dan <i>E-Leadership</i>	317
Tantangan dan Potensi Peningkatan Digitalisasi Pendidikan	320
Kurangnya Perhatian Terhadap Masalah Kepemimpinan	
Pendidikan Di Era <i>Digital</i>	323
Praktik Kepemimpinan <i>Digital</i> di Sekolah.....	324
Daftar Pustaka.....	329
Profil Penulis.....	331
BAB 20 PENGELOLAAN KEUANGAN SEKOLAH	332
Pendahuluan	333
Tujuan Pengelolaan Keuangan Sekolah	334
Landasan Hukum Pengelolaan Keuangan Sekolah.....	335
Prinsip-prinsip Pengelolaan Keuangan Sekolah.....	337
Fungsi Pengelolaan Keuangan Di Sekolah	339
Pengelolaan Keuangan Di Sekolah	341
Pemerintah Pusat Membantu Keuangan Sekolah	345
Kesimpulan.....	350
Daftar Pustaka.....	352
Profil Penulis.....	355

BAB 21 MEMBANGUN BUDAYA SEKOLAH YANG POSITIF.....	356
Pengertian Budaya Sekolah	357
Membangun Budaya Sekolah Positif	360
Daftar Pustaka.....	368
Profil Penulis	370
BAB 22 TANTANGAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	371
Latar Belakang	372
Pendidikan	372
Perubahan Model Pendidikan Era Revolusi 4.0.....	374
Peran dan Tantangan Kepemimpinan Pendidikan.....	375
Model Kepemimpinan Pendidikan	379
Kesimpulan.....	380
Daftar Pustaka.....	381
Profil Penulis	383
BAB 23 EVALUASI DAN PENILAIAN DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	384
Pendahuluan	385
Konsep Dasar Evaluasi.....	386
Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kepemimpinan Pendidikan.....	389
Ruang Lingkup Evaluasi Dalam Kepemimpinan Pendidikan .	391
Proses Evaluasi dan Penilaian Dalam Kepemimpinan Pendidikan.....	393
Pelaksanaan Pengembangan Evaluasi dan Penilaian Dalam Kepemimpinan Pendidikan	394
Pengembangan Evaluasi dan Penilaian Dalam Kepemimpinan Pendidikan	396
Daftar Pustaka.....	398
Profil Penulis	400



BAB 1

KONSEP DASAR

KEPEMIMPINAN

PENDIDIKAN

Asep, S.Pd., M.Pd.
Universitas Pattimura



Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi, kelompok, atau masyarakat. Menurut Yustika dan Syamsiyah, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir menuju penentuan dan pencapaian tujuan (Yustika & Syamsiyah, 2020).

Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal dalam struktur organisasi, tetapi juga melibatkan kemampuan seseorang memberikan inspirasi, membangun visi, serta memotivasi individu atau kelompok agar bekerja secara efektif dan produktif. Secara umum, kepemimpinan mencakup tiga aspek utama: pengaruh, tujuan, dan pengikut.

Pengaruh merupakan inti dari kepemimpinan, di mana seorang pemimpin mampu menggerakkan orang lain melalui komunikasi, keteladanan, serta strategi yang efektif. Kepemimpinan juga selalu berorientasi pada tujuan, baik itu dalam konteks organisasi, bisnis, maupun sosial. Sementara itu, pengikut memainkan peran penting karena tanpa mereka, kepemimpinan tidak dapat terwujud.

Banyak ahli telah memberikan definisi kepemimpinan dari berbagai perspektif. Menurut John C. Maxwell, kepemimpinan adalah pengaruh tidak lebih, tidak kurang. Maxwell menggarisbawahi bahwa kepemimpinan bukanlah tentang posisi atau jabatan, melainkan tentang kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bertindak (Narsa, 2011). Sementara itu, Peter Drucker mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan membuat orang melakukan hal yang benar. Sedangkan James MacGregor Burns menekankan kepemimpinan adalah hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, di mana keduanya saling memengaruhi.

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam berbagai konteks. Kepemimpinan otoriter, misalnya, menekankan kontrol penuh oleh pemimpin dengan sedikit partisipasi dari anggota kelompok. Sementara kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Ada juga kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin berperan sebagai motivator yang menginspirasi perubahan dan inovasi dalam organisasi.

9. Bass & Stogdill

Mereka mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berbicara tentang arahan, tetapi juga bagaimana pemimpin dapat memberikan motivasi dan inspirasi agar pengikutnya memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi.

10. Koontz & O'Donnell

Mereka melihat kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berkontribusi secara antusias dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik harus mampu membangkitkan semangat kerja, menciptakan lingkungan yang positif, serta mendorong partisipasi aktif dari semua anggota tim.

Konsep Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Menurut Hidayat dan Patras, kepemimpinan pendidikan mencakup upaya kepala sekolah dalam memengaruhi lingkungan sekolah dengan visi yang jelas, berdasarkan nilai dan keyakinan yang kuat (Hidayat & Patras, 2021).

Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan tidak hanya berfokus pada manajemen administratif, tetapi juga pada pengembangan karakter dan potensi siswa, serta menciptakan iklim belajar yang kondusif. Pemimpin pendidikan tidak hanya memimpin di ranah administratif, tetapi juga dalam aspek pengelolaan kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan staf, serta penciptaan lingkungan yang mendukung proses pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan berfokus pada upaya untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam sistem pendidikan dan memastikan bahwa hasil pendidikan yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Pemimpin pendidikan perlu memiliki wawasan luas, keterampilan manajerial yang baik, serta kemampuan dalam menciptakan kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

- c. Keterampilan Analisis dan Pemecahan Masalah
Pemimpin pendidikan harus mampu mengidentifikasi masalah yang muncul dalam sistem pendidikan dan mencari solusi yang tepat. Keterampilan ini sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang relevan dan berdampak positif terhadap kemajuan pendidikan.
- d. Keterampilan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan dalam mengembangkan potensi dan keterampilan staf pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Pengembangan profesionalisme dan kompetensi mereka akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

4. Tantangan Dalam Kepemimpinan Pendidikan

Meskipun kepemimpinan pendidikan memiliki peran yang penting, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin pendidikan, seperti:

- a. Tantangan Sosial dan Budaya
Pemimpin pendidikan harus mampu menghadapi berbagai perbedaan sosial dan budaya yang ada di dalam lembaga pendidikan. Mereka harus dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung keberagaman, sehingga semua pihak merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang.
- b. Tantangan Teknologi
Seiring dengan kemajuan teknologi, pemimpin pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar mengajar. Pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi secara efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa agar siap menghadapi dunia yang terus berkembang.
- c. Tantangan Keterbatasan Sumber Daya
Banyak lembaga pendidikan, terutama di daerah-daerah yang kurang berkembang, menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya, baik itu fasilitas, tenaga pengajar, maupun dana. Pemimpin pendidikan harus dapat mengelola sumber daya yang terbatas dengan bijak untuk tetap memberikan pendidikan berkualitas.

Daftar Pustaka

- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>.
- Darmasaputra, I. K. A. & I Gede Adnyanal Gede Adnyana Sudibya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>.
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kependidikan Kepala Sekolah Di Indonesia. *Jamp Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(3), 220–238. <https://doi.org/10.17977/um027v4i32021p220>.
- Isgunandar, I., Mulyani, I., & Niswaty, R. (2022). The Effect of Democratic Leadership Style on Employee Performance at PDpark Makassar Raya. *Pj.Oem*, 1(2), 213. <https://doi.org/10.26858/pjoem.v1i2.41735>.
- Juliana, P. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2j9ec>.
- Lamirin, L., Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/jjikt.v14i2.259>.
- Narsa, I. M. (2011). Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.102-108>.
- Rahmawati, E., & Adiyatama, E. A. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Desa. *Jurnal Akuntansi Inovatif*, 1(2), 9–15. <https://doi.org/10.59330/jai.v1i2.9>.

- Yulianto, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.371>.
- Yustika, Y., & Syamsiyah, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Produ Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2248>.

PROFIL PENULIS



Asep, S.Pd., M.Pd.

Asep, S.Pd, M.Pd, Penulis lahir di Kota Sungai penuh, salah satu Kabupaten Kota yang ada di Provinsi Jambi, pada Tanggal 07 September 1993. Penulis menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan Magister (S2) pada Program studi Pendidikan Geografi Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat. Saat ini penulis tercatat sebagai dosen tetap pada program studi Pendidikan Geografi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pattimura.

Email Penulis: asep.geography@gmail.com.




BAB 2

TEORI-TEORI

KEPEMIMPINAN

Dr. Holong Saor Nababan, S.E., M.M.
Politeknik Gunakarya Indonesia



menekankan perlunya para pemimpin untuk bekerja dengan pengikut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepada siapa kepemimpinan diarahkan akan disebutlah pengikut. Pemimpin dan pengikut terlibat bersama dalam proses kepemimpinan. Pemimpin membutuhkan pengikut, dan pengikut membutuhkan pemimpin. Meskipun pemimpin dan pengikut berkaitan erat, pemimpinlah yang sering memulai hubungan, menciptakan hubungan komunikasi, dan membawa beban untuk menjaga hubungan. Pemimpin memiliki tanggung jawab moral untuk memenuhi kebutuhan dan kekhawatiran pengikut.

Seperti yang ditunjukkan Burns (Burns J.M., 1978), diskusi tentang kepemimpinan terkadang dipandang sebagai politis karena kekuasaan tersirat dan kepentingan yang sering dikaitkan dengan para pemimpin pada hubungan pemimpin-pengikut. Posisi pemimpin tidak di atas atau lebih baik dari pengikut. Pemimpin dan pengikut harus dipahami dalam kaitannya satu sama lain (Hollander, 1992) dan secara kolektif. Mereka berada dalam hubungan kepemimpinan bersama-sama dan merupakan dua sisi "koin" dari yang sama (Rost J.C., 1991).

Pengantar Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah menyangkut kerangka kerja yang menjelaskan mengapa kepemimpinan bekerja. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan praktis tentang bagaimana pemimpin berperilaku. Teori memberikan "mengapa", gaya menggambarkan "bagaimana" dalam tindakan.

Teori menjelaskan mengapa kepemimpinan bekerja yang berfokus pada prinsip dan kerangka kerja kepemimpinan. Sedangkan gaya kepemimpinan menjelaskan bagaimana para pemimpin berperilaku dan berfokus pada penerapan praktis (Northouse, 2019). Teori kepemimpinan terus berkembang berdasarkan penelitian panjang pada berbagai lembaga pendidikan, organisasi dan penerapannya. Teori kepemimpinan menjadi topik pembahasan penting dalam manajemen organisasi.

Dengan mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan ini, individu dapat menumbuhkan lingkungan yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mempromosikan pengembangan pribadi dan profesional setiap anggota tim.

Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*)

Kepemimpinan pelayan menghadirkan sebuah paradoks gaya kepemimpinan ini bertentangan dengan pandangan umum. Persepsi umum tentang kepemimpinan tidak sejalan dengan gagasan bahwa pemimpin adalah pelayan.

Kita sering menganggap pemimpin sebagai orang yang memberi pengaruh dan pelayan sebagai orang yang mengikuti. Bagaimana seseorang dapat menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan?. Meskipun kepemimpinan pelayan mungkin tampak kontradiktif dan menantang pandangan umum tentang kepemimpinan, kepemimpinan pelayan menawarkan perspektif yang menarik.

Kepemimpinan pelayan awalnya berasal dari tulisan Greenleaf (Greenleaf, 1977) kepemimpinan pelayan telah menarik perhatian para pakar kepemimpinan selama lebih dari hampir lima dekade ini. Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian empiris tentang konsep ini dalam jurnal-jurnal yang bereputasi baik. Sebagian besar diskusi akademis dan nonakademis bersifat preskriptif, yang menguraikan bagaimana kepemimpinan pelayan seharusnya dijalankan secara ideal daripada menjelaskan bagaimana kepemimpinan pelayan terwujud dalam praktek (Sousa & van Dierendonck, 2017).

Namun, akhir-akhir ini, banyak publikasi telah mengklarifikasi dan memvalidasi prinsip-prinsip dasar kepemimpinan pelayan. Teori ini menekankan pentingnya pemimpin untuk memperhatikan kekhawatiran pengikutnya, menunjukkan empati, dan mendorong pertumbuhannya. Pemimpin yang melayani memprioritaskan pengikutnya, memberdayakannya, dan membantu mereka mewujudkan potensi yang dimiliki. Selain itu, kepemimpinan pelayan mematuhi standar etika.

Sebenarnya apa yang dimaksud dengan kepemimpinan pelayan?. Konsep ini telah dieksplorasi dari berbagai sudut pandang oleh para

gaya pendelegasian ini menjadi kurang terlibat dalam perencanaan, pengawasan detail, dan klarifikasi sasaran.

Setelah kelompok mencapai konsensus tentang tugas mereka, gaya ini memberdayakan pengikut untuk mengambil kepemilikan atas cara mereka menyelesaikan pekerjaan. Pada dasarnya, seorang pemimpin yang menggunakan gaya keempat ini mengalihkan kendali kepada pengikut dan menghindari intervensi atau dukungan yang tidak perlu (Northouse, 2019). Fungsi pendekatan situasional didasarkan pada konsep bahwa pengikut mengalami kemajuan dan kemunduran sepanjang kontinum perkembangan, yang mencerminkan tingkat kompetensi dan komitmennya. Dalam mewujudkan pemimpin efektif, harus menilai posisi pengikutnya pada kontinum ini dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar selaras dengan kebutuhan perkembangan pengikutnya. Dalam situasi apa pun, tanggung jawab pertama pemimpin adalah menganalisis konteks.

Mereka harus menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: sasaran apa yang ingin dicapai pengikut?. Seberapa rumit sasaran-sasaran yang telah ditentukan?. Apakah pengikut memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi sasaran-sasaran ini?. Apakah mereka termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas setelah dimulai?. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini memungkinkan para pemimpin untuk mengidentifikasi tingkat perkembangan pengikut mereka secara akurat.

Teori Jalur-Tujuan Kepemimpinan (*Path-Goal Leadership Theory*)

Teori jalur-tujuan meneliti bagaimana para pemimpin dapat secara efektif memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini muncul dalam literatur kepemimpinan pada awal tahun 1970-an, yang banyak mengambil inspirasi dari penelitian tentang motivasi pengikut dan karya-karya Evans tahun 1970, House tahun 1971, House dan Dessler tahun 1974, serta House dan Mitchell tahun 1974 (Northouse, 2019).

Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pengikut dengan berkonsentrasi pada motivasinya dan sifat

berlanjut tanpa terkendali. Pengikut dan pemimpin berbagi hubungan saling bergantung dalam proses kepemimpinan, yang berarti masing-masing memengaruhi yang lain. Ketika pemimpin menunjukkan perilaku kasar atau tidak etis, hal itu secara langsung mempengaruhi pengikut, yang mungkin merasa dibatasi dalam kemampuannya untuk bereaksi.

Meskipun para pengikut mungkin ingin menghadapi pemimpin yang destruktif, mereka sering kali bersikap pasif karena takut membahayakan rasa aman mereka dalam kelompok. Dengan mengenali perasaan tidak berdaya dan kebutuhannya akan rasa aman dan komunitas, para pengikut mungkin merasa lebih mudah untuk menghadapi dan menantang kepemimpinan yang merugikan.

Teori kepemimpinan pengikut berfokus pada interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam lingkungan yang dinamis. Teori ini mengeksplorasi peran dan perilaku pengikut serta pengaruhnya terhadap proses kepemimpinan. Meskipun ada banyak teori dan penelitian yang berkaitan dengan pemimpin dan kepemimpinan, konsep pengikut dan teori pengikut sering kali diabaikan. Secara umum dipahami bahwa kepemimpinan tidak dapat ada tanpa pengikut, namun kontribusinya sering kali tidak diteliti dalam studi kepemimpinan.

Untungnya, penelitian terkini telah mulai memperbaiki kelalaian ini, dengan semakin mengakui pentingnya pengikut dalam persamaan kepemimpinan. Dua kerangka teoritis untuk memahami pengikut; satu dari perspektif berorientasi peran (membalikkan lensa) dan yang lainnya dari sudut pandang konstruktivis (proses kepemimpinan) (Uhl-Bien et al., 2014). Kerangka ini memberikan dasar untuk menyarankan arah penelitian di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Aarum Andersen, J. (2009). Your Favourite Manager Is An Organisational Disaster. *European Business Review*, 21(1), 5–16. <https://doi.org/10.1108/09555340910925157>.
- Adams, J. A., Bailey, D. E., Anderson, R. A., & Thygeson, M. (2013). Finding Your Way Through EOL Challenges In The ICU Using Adaptive Leadership behaviours: A qualitative descriptive case study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 29(6), 329–336. <https://doi.org/10.1016/j.ICCN.2013.05.004>.
- Adams, J., Bailey, D. E., Anderson, R. A., & Galanos, A. N. (2013). Adaptive Leadership: A Novel Approach for Family Decision Making. *Journal of Palliative Medicine*, 16(3), 326–329. <https://doi.org/10.1089/jpm.2011.0406>.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The Relationship Between Leadership Styles And Organisational Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>.
- Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning For Excessive Positivity: Authentic Leadership And Other Traps In Leadership Studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383–395. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.04.001>.
- Asamani, J. A., Naab, F., & Ofei, A. M. A. (2016). Leadership Styles In Nursing Management: Implications For Staff Outcomes. *Journal of Health Sciences*, 6(1), 23–36. <https://doi.org/10.17532/jhsci.2016.266>.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual Consideration Viewed At Multiple Levels Of Analysis: A Multi-Level Framework For Examining The Diffusion Of Transformational Leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7).
- Avolio, B. J., & Locke, E. E. (2002). Contrasting Different Philosophies Of Leader Motivation: Altruism Versus Egoism. *The Leadership Quarterly*, 13(2), 169–191. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00094-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00094-2).
- Bass, B. M. (2008). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: A Survey Of Theory And Research* (4th ed.). NY : Free Press.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.
- Bass B.M. (2008). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research* (4 Edition). NY Free Press.
- Blanchard, K. H. (1985). *SLII®: A Situational Approach to Managing People*. CA: Blanchard Training and Development.
- Blanchard, K., Zigarmi, P., & Zigarmi, D. (2013). *Leadership and the One Minute Manager: Increasing effectiveness through Situational Leadership® II*. NY: William Morrow.
- Bryman A. (1992). *Charisma and Leadership in Organizations*. UK: Sage.
- Buch, R., Kuvaas, B., Dysvik, A., & Schyns, B. (2014). If And When Social And Economic Leader-Member Exchange Relationships Predict Follower Work Effort. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 725-739. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2012-0121>.
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What Type Of Leadership Behaviors Are Functional In Teams? A Meta-Analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 288-307. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.007>.
- Burns J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L., & McGregor, R. (2010). Exploring Social Constructions Of Followership: A Qualitative Study. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 543-562. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2010.03.015>.
- Casimir, G., & Ngee Keith Ng, Y. (2010). Combinative Aspects of Leadership Style and the Interaction between Leadership Behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 501-517. <https://doi.org/10.1108/01437731011070005>.
- Chan, A. (2005). *Authentic Leadership Measurement And Development: Challenges And Suggestions*. Elsevier.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and Transformational Leadership In Organizations: An Insider's Perspective On These Developing Streams Of Research. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00012-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00012-0).
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership Styles And Outcome

- Patterns For The Nursing Workforce And Work Environment: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 19–60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical Dyad Linkage Approach To Leadership Within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of The Role Making Process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46–78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7).
- Day, D. V., Zaccaro, S. J., & Halpin, S. M. (2004). *Leader Development for Transforming Organizations*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410610102>.
- Dinh, J. E., & Lord, R. G. (2012). Implications of Dispositional And Process Views Of Traits For Individual Difference Research In Leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(4), 651–669. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.003>.
- Dunnette, M. D. (Ed.). (1976). *Handbook in industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Eagly, A. H. (2005). Achieving Relational Authenticity In Leadership: Does Gender Matter? *The Leadership Quarterly*, 16(3), 459–474. <https://doi.org/10.1016/j.LEAQUA.2005.03.007>.
- Eubank, D., Geffken, D., Orzano, J., & Ricci, R. (2012). Teaching Adaptive Leadership To Family Medicine Residents: What? Why? How? *Families, Systems, & Health*, 30(3), 241–252. <https://doi.org/10.1037/a0029689>.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A Systematic Review And Call For Future Research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827>.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5).

- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Westfield, IN: Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey Into The Nature Of Legitimate Power And Greatness*. IN: Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership Eithout Easy Answers*. MA: Belknap Press.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice Of Adaptive Leadership: Tools And Tactics For Changing Your Organization And The World*. MA: Harvard Business School Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. NJ: Prentice Hall.
- Hill, N. S., & Bartol, K. M. (2016). Empowering Leadership and Effective Collaboration in Geographically Dispersed Teams. *Personnel Psychology*, 69(1), 159–198. <https://doi.org/10.1111/peps.12108>.
- Hill, N. S., Kang, J. H., & Seo, M. G. (2014). The Interactive Effect Of Leader–Member Exchange And Electronic Communication On Employee Psychological Empowerment And Work Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 772–783. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2014.04.006>.
- Hollander, E. P. (1992). Leadership, followership, self, and others. *The Leadership Quarterly*, 3(1), 43–54. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(92\)90005-Z](https://doi.org/10.1016/1048-9843(92)90005-Z).
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323–352. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7).
- House, R. J., & Mitchell, R. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*.
- House R.J. (1976). *A 1976 Theory of Charismatic Leadership*. Southern Illinois University Press.
- Indvik, J. (1986). *Path-goal theory of leadership: A meta-analysis*. In *Proceedings of the Academy of Management Meeting*. NY: Academy of Management.

- Katz, R. L. (1955). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review.
- Koo, H., & Park, C. (2018). Foundation of leadership in Asia: Leader Characteristics And Leadership Styles Review And Research agenda. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 697-718. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9548-6>.
- Lord, R. G., de Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A Meta-Analysis Of The Relation Between Personality Traits And Leadership Perceptions: An Application Of Validity Generalization Procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.402>.
- Maslyn, J. M., Schyns, B., & Farmer, S. M. (2017). Attachment style and leader-member exchange. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 450-462. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0023>.
- Mason, C., Griffin, M., & Parker, S. (2014). Transformational leadership development. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(3), 174-194. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0063>.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>.
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. (2010). Leadership in Teams: A Functional Approach to Understanding Leadership Structures and Processes. *Journal of Management*, 36(1), 5-39. <https://doi.org/10.1177/0149206309347376>.
- Mumford, M. D., Todd, E. M., Higgs, C., & McIntosh, T. (2017). Cognitive Skills And Leadership Performance: The Nine Critical Skills. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 24-39. <https://doi.org/10.1016/j.LEAQUA.2016.10.012>.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). Leadership Skills For A Changing World: Solving Complex Social Problems. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 11-35. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00041-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00041-7).
- Mumford, T. V., Campion, M. A., & Morgeson, F. P. (2007). The Leadership Skills Strataplex: Leadership Skill Requirements

- Across Organizational Levels. *The Leadership Quarterly*, 18(2), 154–166. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2007.01.005>.
- Nababan, H. S. (2023). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri Jababeka. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(2), 414–427. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i2.19476>.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership Theory and Practice* (Eighth Edition). SAGE Publications.
- Notgrass, D. (2014). The Relationship Between Followers' Perceived Quality of Relationship and Preferred Leadership Style. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(7), 605–621. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2012-0096>.
- Omilion-Hodges, L. M., & Baker, C. R. (2017). Communicating Leader-Member Relationship Quality. *International Journal of Business Communication*, 54(2), 115–145. <https://doi.org/10.1177/2329488416687052>.
- Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2013). A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377–393. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1322-6>.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2004.02.009>.
- Raveen Purohit. (2023). Skill Approach to Leadership. *EPRA International Journal of Environmental Economics, Commerce and Educational Management*, 23–29. <https://doi.org/10.36713/epra12525>.
- Reddin, W. J. (1967). The 3-D Management Style Theory. *Training and Development Journal*.
- Rost J.C. (1991). *Leadership for the Twenty-First Century*. NY : Praeger.
- Ruben, B. D., & Gigliotti, R. A. (2017). Communication. *International Journal of Business Communication*, 54(1), 12–30. <https://doi.org/10.1177/2329488416675447>.
- Saleem, A., Wu, L., Aslam, S., & Zhang, T. (2021). Spotlight on Leadership Path-Goal Theory Silos in Practice to Improve and

- Sustain Job-Oriented Development: Evidence from Education Sector. *Sustainability*, 13(21), 12324. <https://doi.org/10.3390/su132112324>.
- Shamir, B. (2007). *From Passive Recipients To Active Co-Producers: Followers' Roles In The Leadership Process*. In B. Shamir, R. Pillai, M. Bligh, & M. Uhl-Bien (Eds.), *Follower Centered perspectives on leadership: A tribute To The Memory of James R. Meindl*. NC: Information Age.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A Life-Stories Approach To Authentic Leadership Development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 395-417. <https://doi.org/10.1016/j.LEAQUA.2005.03.005>.
- Sims, H. P., Faraj, S., & Yun, S. (2009). When Should A Leader Be Directive or Empowering? How To Develop Your Own Situational Theory of Leadership. *Business Horizons*, 52(2), 149-158. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2008.10.002>.
- Sousa, M., & van Dierendonck, D. (2017). Servant Leadership and the Effect of the Interaction Between Humility, Action, and Hierarchical Power on Follower Engagement. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 13-25. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2725-y>.
- Spears, L. C. (2025). Servant Leadership and Robert K. Greenleaf's Legacy. In *Servant Leadership* (pp. 15-35). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-69922-1_2.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.
- Stumpf, S. A., Tymon, Jr., W. G., Ehr, R. J., & van Dam, N. H. M. (2016). Leading to Intrinsically Reward Professionals For Sustained Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(4), 467-486. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2014-0147>.
- Thygeson, M., Morrissey, L., & Ulstad, V. (2010). Adaptive Leadership And The Practice Of Medicine: A Complexity-Based Approach To Reframing The Doctor-Patient Relationship. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 16(5), 1009-1015. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01533.x>.


- Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., & Carsten, M. K. (2014). Followership theory: A Review And Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 83–104. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.007>.
- Weber M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. NY: Free Press.
- Wolters, C. A. (2004). Advancing Achievement Goal Theory: Using Goal Structures and Goal Orientations to Predict Students Motivation, Cognition, and Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 96(2), 236–250. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.96.2.236>.
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *Leadership Quarterly*, 12(4), 451–483. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00093-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00093-5).
- Zhang, Y., Zheng, Y., Zhang, L., Xu, S., Liu, X., & Chen, W. (2021). A Meta-Analytic Review Of The Consequences Of Servant Leadership: The Moderating Roles Of Cultural Factors. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(1), 371–400. <https://doi.org/10.1007/s10490-018-9639-z>.

PROFIL PENULIS



Dr. Holong Saor Nababan, S.E., M.M.

Lahir di Siborongborong Tapanuli Utara Sumatera Utara Indonesia pada tanggal 17 Juli 1972. Menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya pada tahun 1999. Pendidikan Magister Manajemen, Program Studi Ilmu Manajemen pada Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Jakarta pada tahun 2008. Pendidikan Doktor, Program Studi Manajemen Pendidikan di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2019. Spesialisasi Penulis; manajemen strategi dan evaluasi kebijakan. Saat ini mengajar di Politeknik Gunakarya Indonesia dan di Trisakti *School of Management* (TSM) Jakarta dan Bekasi.



BAB 3

KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL

DALAM PENDIDIKAN

Mudatsir, S.Pd., M.Pd.
Universitas Musamus



Landasan Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, melampaui kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978), kemudian dikembangkan Bernard M. Bass (1985), yang mengidentifikasi dimensi utama kepemimpinan transformasional. Teori Dasar dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Teori Kepemimpinan Transformasional Oleh Burns (1978)

- a. Burns membedakan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional.
- b. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran manfaat antara pemimpin dan pengikut, misalnya melalui sistem *reward* dan *punishment*.
- c. Kepemimpinan transformasional, sebaliknya, mendorong perubahan, motivasi, dan pengembangan moral serta etika dalam organisasi.

2. Model Kepemimpinan Transformasional Oleh Bass (1985)

- a. Bernard Bass memperluas teori Burns dengan mengembangkan skala pengukuran dan komponen utama kepemimpinan transformasional.
- b. Bass menekankan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan kinerja pengikut dengan cara:
 - 1) Mengembangkan kesadaran akan pentingnya tujuan organisasi.
 - 2) Memotivasi mereka untuk mengutamakan kepentingan kelompok dibanding kepentingan pribadi.
 - 3) Mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu dalam organisasi.

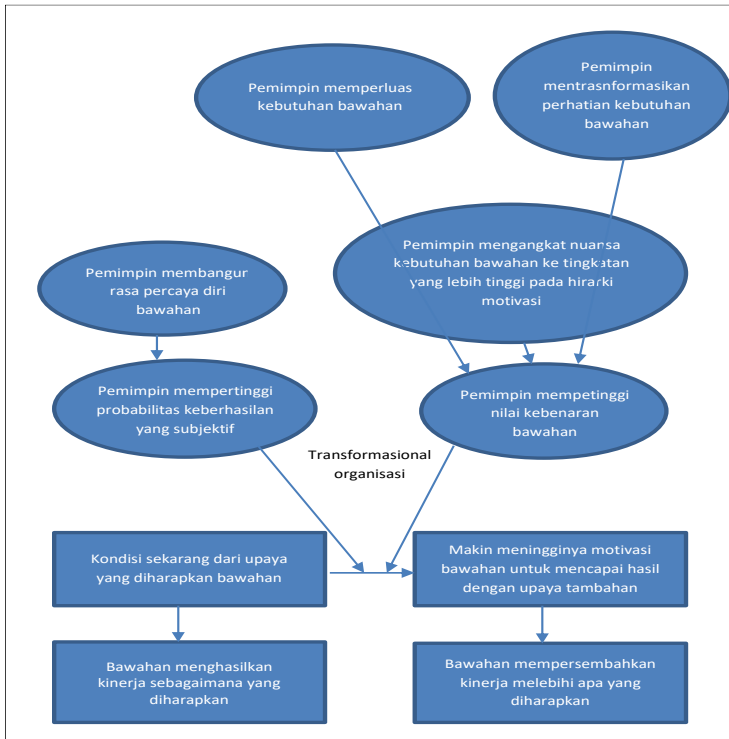
Empat Dimensi Kepemimpinan Transformasional (Bass & Avolio, 1994):

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): pemimpin bertindak sebagai panutan dengan integritas tinggi dan membangun kepercayaan.

7. Yukl (2013)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada perubahan organisasi melalui pengembangan individu, meningkatkan komitmen, serta membangun budaya inovatif dalam organisasi.

Bass (1994) memberikan model transformasional yang menggambarkan karakteristik dan proses kepemimpinan ini secara komprehensif.



Gambar 3.1: Model Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Bass dan Avolio (1994).

Kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang memberi arahan, tetapi juga tentang menginspirasi dan mengembangkan individu dalam organisasi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, membangun budaya organisasi yang kuat, serta meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

5. Dampak Terhadap Budaya Organisasi dan Keberlanjutan

- a. Pemimpin transformasional membentuk budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada masa depan (Schein, 2010).
- b. Organisasi yang dipimpin dengan gaya ini lebih mampu mempertahankan keberlanjutan jangka panjang karena pemimpin terus mendorong inovasi dan pengembangan sumber daya manusia (Bass, 1990).

6. Dampak Terhadap Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

- a. Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang (Arnold et al., 2007).
- b. Gaya kepemimpinan ini juga mengurangi burnout dalam pekerjaan dengan memberikan dukungan emosional dan pertimbangan individu terhadap karyawan (Shuck & Herd, 2012).

Daftar Pustaka

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Manual and Sampler Set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden
- Bryman, A. (2007). *Effective Leadership in Higher Education: A Literature Review*. *Studies in Higher Education*, 32(6), 693-710.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). *The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference*. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258
- Hallinger, P. (2003). *Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership*. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-352.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing Times*. McGraw-Hill Education.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *Transformational Leadership*. In W. Hoy & C. Miskel (Eds.), *Educational Leadership and Reform*.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). *Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values: The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy*. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Mudatsir, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55-67. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

PROFIL PENULIS



Mudatsir, S.Pd., M.Pd.

Lahir di Makassar, 11 November 1994. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Alm. H. Muhammad Rusdi dan Hj. Marawiah. Penulis mempunyai istri bernama Musyahidah. Penulis menyelesaikan studi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Makassar dan berhasil lulus pada tahun 2013. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar pada tahun 2018. Dua tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar. Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen Pendidikan dan Media Pembelajaran. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: mudatsir@unmus.ac.id.



BAB 4

KEPEMIMPINAN

VISIONER

Erna Fitriani Hamda, S.Pd., M.Pd.
Universitas Al Washliyah Darussalam (UNADA) Banda Aceh



Pengertian Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan merupakan sebuah gagasan dan langkah yang berkaitan dengan setiap kelompok. Kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah usaha memengaruhi dan menjalankan individu lainnya guna bekerja sama pada kegiatan pencapaian tujuan bersama yang sudah ditentukan.

Keberhasilan pengambilan keputusan pada sebuah lembaga baik swasta maupun pemerintah bergantung kepada tipe atau gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya (Wijaya, 2015). Kepemimpinan juga memiliki makna sebagai kemampuan seseorang dalam membimbing atau membina dalam sebuah organisasi atau lembaga yang diembankan. Kepemimpinan juga memiliki pembagian berbagai macam jenis sesuai bidang yang dipimpin di sebuah lembaga, seperti halnya lembaga pendidikan.

Kata kepemimpinan dalam kepemimpinan pada konteks pendidikan sebenarnya memiliki 2 makna. Pertama, kata pendidikan menerangkan dimana kepemimpinan itu terlaksana, diantaranya pada bidang pendidikan. Kedua, maknanya juga mendeskripsikan karakter kepemimpinan, yang mencakup aspek mendidik, membimbing, dan mengarahkan (Lestari, S., Mulyanto, A & Gustami, A.B, 2023).

Kepemimpinan pada pendidikan memiliki ragam gaya yang bisa digunakan oleh pemimpin yang memimpin di lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung pada pilihan pimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai pada pendidikan ialah gaya kepemimpinan visioner.

Kepemimpinan visioner merupakan pengetahuan pemimpin dalam mewujudkan, menyusun, menyampaikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengaplikasikan ide-ide yang ideal muncul pada diri seorang pimpinan atau menjadi sebuah hasil interaksi sosial antar lembaga dan pemangku kepentingan yang dipercaya sebagai sebuah keinginan lembaga di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua orang yang ada di sebuah lembaga.

Kepemimpinan visioner mempunyai ciri unik yang menjadikan kunci guna melihat deskripsi sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki kemampuan orientasi pada visi (Andriansyah, 2015).

kepemimpinan visioner dianggap bisa menjawab kebutuhan pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien (Annisa & Muttaqin, Imamul, M, 2024).

Manfaat Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan

Manfaat kepemimpinan visioner dalam pendidikan adalah membantu menciptakan peradaban individu yang lebih baik bisa juga membantu dalam menghadapi tantangan masa yang akan datang serta membantu meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dan membantu mutu pendidikan dalam memperlancar proses belajar mengajar. Secara spesifik manfaat kepemimpinan dalam pendidikan diantaranya:

1. Membangun rasa percaya dan kesatuan antara anggota.
2. Menentukan setiap perjalanan langkah tujuan menuju ke tujuan yang lebih tinggi dilakukan secara berkelanjutan dan dengan semangat yang kuat.
3. Memberikan perubahan yang positif dan menjadikan sebuah lembaga atau organisasi menuju kesuksesan jangka panjang.
4. Membantu menciptakan cita-cita pendidikan yang bermutu.
5. Mendorong dukungan dan pelatihan yang konsisten kepada pegawai atau *staff*.
6. Memberikan motivasi kepada pegawai atau staf guna meningkatkan cara kerja mereka.

Manfaat Kepemimpinan visioner memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan di berbagai level organisasi atau lembaga. Implementasi strategi kepemimpinan visioner yang efektif bisa membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih aktif dan produktif dengan kebutuhan peserta didiknya. Penerapan kepemimpinan visioner bukan hanya penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan saat ini, akan tetapi juga guna membangun pendidikan yang berkualitas dan konsisten dimasa yang akan datang (Annisa & Muttaqin, Imamul, M, 2024).

Daftar Pustaka

- Adriansyah, Haikal, Handayani, F.I & Maftuhah. (2022). Peran Kepemimpinan dalam Mewujudkan Budaya Sekolah Bekarakter. *Journal of Islamic Education and Innovation (JIEI)*, 31.
- Andriansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Annisa & Muttaqin, Imamul, M. (2024). Membangun Masa Depan Pendidikan: Peran Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 128.
- Lestari, S., Mulyanto, A, & Gustami, A.B. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Journal of Social Science Research*, 199.
- Rachman, Aulia, Ervin & dkk. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Education*, 1027.
- Rachman,Aulia, Ervin & dkk. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Education*, 1025.
- Sahara, P. (2023). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kreativitas Peserta Didik di MTS Islamiyah Tamiang Kecamatan Kotanopan Kab. Mandailing Natal*. Medan: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Wijaya, A. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian International.


PROFIL PENULIS



Erna Fitriani Hamda, S.Pd., M.Pd.

Penulis bernama lengkap Erna Fitriani Hamda, kelahiran Tahun 1992 yang bertempat lahir di Aceh Tengah. Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan dimulai penulis mengambil jurusan S1 bidang pendidikan yaitu prodi Bimbingan dan Konseling di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) pada tahun 2010 silam. Kemudian penulis melanjutkan kembali studi S2 bidang pendidikan program studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada tahun 2015 Silam. Penulis memiliki keahlian dibidang pendidikan, sosial dan humaniora. Sosial dan humaniora penulis alami ketika penulis mulai mengajar di UNADA pada prodi Antropologi. Penulis aktif menggeluti bidang pendidikan dengan menulis karya ilmiah seperti jurnal dan buku dalam bidang pendidikan. Dalam mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif dalam menjalankan tri dharma dosen yaitu dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. sebagai peneliti di bidang kepakarannya, penelitian yang telah dilakukan penulis adalah melalui pendanaan oleh internal perguruan tinggi, dana pribadi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi banyak orang serta bangsa dan negara yang tercinta ini.

Email Penulis: hamdaerna@gmail.com.



BAB 5

MODEL KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH

Dr. Muhamad Thoif, S.Pd.I., M.Pd.
Universitas Yapis Papua Jayapura



Penyelenggaraan pendidikan agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan pendidikan, maka pemimpin menggunakan kepemimpinan pendidikan sebagai strategi untuk mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan membimbing individu dalam lembaga pendidikan. Seorang pemimpin di bidang pendidikan perlu memiliki sejumlah sifat yang menyatukannya dalam tataran moral, sosial, dan pribadi. Oleh karena itu, sifat-sifat ini dapat secara positif mempengaruhi sikap mereka dan seluruh kebijakan yang mereka pilih (Yani et al., 2023).

Konsep Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan menggerakkan tim, bisnis, atau komunitas. Pemimpin harus mampu menginspirasi orang lain, menciptakan visi dan strategi yang jelas, serta mengambil keputusan yang tepat agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

Untuk mendorong dan menggairahkan anggota timnya serta memberi mereka instruksi, seorang pemimpin juga harus mampu berkomunikasi secara efektif. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan perselisihan, mengatasi hambatan, dan mengambil keputusan yang bijaksana di bawah tekanan (Aprina et al., 2023).

Sebagaimana dinyatakan oleh (Cools et al., 2001) "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan," Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan, dan ini menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin dapat menginspirasi pengikutnya untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Ada hubungan erat antara keterampilan manajerial dan kepemimpinan.

Sagala, Syaiful (2012) Kepemimpinan merupakan kegiatan yang menginspirasi, membina hubungan positif dengan anggota, dan memberikan dukungan kepada kelompok tertentu baik di dalam maupun di luar organisasi, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menerjemahkan keinginan anggota atau pengikut sekaligus menonjolkan tujuan dan sasaran organisasi.

tekanan terhadap anggota staf, yang memandangnya sebagai tantangan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Blake dan Mouton, kepemimpinan demokratis tertentu memberikan hasil yang baik atau sangat berhasil dalam meningkatkan kinerja bawahan. Sejauh ini, kita telah membedakan dua filosofi kepemimpinan kepala sekolah yang dipandang berhasil meningkatkan kinerja pegawai dan guru: (1) gaya kepemimpinan demokratis dan (2) gaya kepemimpinan partisipatif.

4. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pola perilaku tanggung jawab yang tinggi dan pola perilaku toleransi yang rendah merupakan ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis.

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dalam segala aspek perilakunya bersifat direktif, memberikan prioritas utama pada jabatan resminya (kekuasaan yang sah), dan mencurahkan seluruh perhatiannya untuk mencapai tujuan sekolah sebanyak-banyaknya dengan sedikit memperhatikan kebutuhan individu anggota staf dan guru.

Interaksi kepala sekolah dengan guru dan staf sangat profesional, dengan pengawasan tambahan yang ketat dan sejumlah peraturan yang dapat ditegakkan secara hukum. Dalam keadaan seperti ini, pendidik dan staf dipandang sebagai instrumen untuk mencapai tujuan sekolah dan/atau sebagai pelaksana yang wajib mematuhi sepenuhnya seluruh arahan kepala sekolah, tanpa otonomi untuk merencanakan pekerjaannya sendiri.

Daftar Pustaka

- Abdullah, E. (2023). Kepemimpinan Dalam Pendidikan. *Jurnal Pena Kita*, 1(1), 37–51.
- Abnisa, A. P. (2016). Leadership Dalam Pendidikan. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 17(1), 32–53.
- Aprina, S. D., Salsabila, K., & Andini, N. (2023). Kepemimpinan pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 236–250.
- Asrul, S. (2013). Mesiono. *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan)*.
- Cools, R., Barker, R. A., Sahakian, B. J., & Robbins, T. W. (2001). Enhanced or Impaired Cognitive Function In Parkinson's Disease As A Function of Dopaminergic Medication And Task Demands. *Cerebral Cortex*, 11(12), 1136–1143.
- Gusmar, R. A. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*. Unspecified.
- Hilal Mahmud, M. M. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Penerbit Aksara TIMUR.
- Iqbal, M. I. F. A. J., & Hamdaniyah, S. (2023). Model Kepemimpinan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 505–521.
- Kartono, K. (1998). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal. *Jakarta: Raja Grafindo*.
- Khairah, A. (2018). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal*. Universitas Islam Negeri Sumatea Utara Medan.
- Luddin, M., & Bakar, A. (2009). Kinerja Kepala Sekolah Dalam Kegiatan Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 19(2), 105613.
- Maya, R., & Lesmana, I. (2018). Pemikiran Prof. Dr. Mujamil Qomar, M. Ag. Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(02), 291–316.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan*

Implementasi.

- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 257-273.
- Sari, K., & Hum, M. (2015). Sejarah Peradaban Islam. *Sejarah Peradaban Islam*, 143.
- Sirait, J. (2021). *Komitmen Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah*. Penerbit NEM.
- Sondang, P. S. (1980). *Perbandingan Pemerintahan*. LP3ES, Jakarta.
- Syafaruddin, S., KARATEPE, E., & Hiyama, T. (2010). Development Of Real-Time Simulator Based On Intelligent Techniques For Maximum Power Point Controller Of Photovoltaic System. *International Journal of Innovative Computing Information and Control*, 6(4).
- Umiarso, E., & Elbadiansyah, H. (2014). Interaksionisme Simbolik dari Era Klasik Hingga Modern. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Veithza, R. (2004). *Manajemen Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Wahyudi, L. E., & Supardi, Z. I. (2013). Penerapan Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing Pada Pokok Bahasan Kalor Untuk Melatihkan Keterampilan Proses Sains Terhadap Hasil Belajar di SMAN 1 Sumenep. *Inovasi Pendidikan Fisika*, 2(2).
- Yani, M., Junjuran, M. I., & Hanun, N. R. (2023). Survival Strategies of Muhammadiyah Schools During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 50.
- Yulidayana, Y. (2019). *Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah Muhammadiyah*. Uin Raden Intan Lampung.


PROFIL PENULIS



Dr. Muhamad Thoif, S.Pd.I., M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap Pendidikan Islam dimulai sejak menempuh pendidikan tingkat Tsanawiyah dan Aliyah Pesantren di Wilayah Jawa Barat. Kemudian merantau ke Papua dalam rangka mengaplikasikan ilmu agama Islam sebagai Guru PAI. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk melanjutkan S1 pada tahun 1998 di perguruan tinggi Islam melalui Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yapis Jayapura dengan memilih Jurusan Tarbiyah (Pendidikan Agama Islam) dan berhasil lulus pada tahun 2003. Untuk mengembangkan keilmuan, Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S2 Prodi Manajemen Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan ke jenjang S3 Prodi Manajemen Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2017 dan Lulus pada tahun 2022. Penulis memiliki kepakaran bidang Ilmu Pendidikan Islam, Manajemen Pendidikan Islam dan Evaluasi Pendidikan Islam. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis berkaitan dengan ilmu manajemen pendidikan. Selain itu, penulis juga sedang proses menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: thoif.papua@gmail.com.



BAB 6

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN PENDIDIKAN

Rosalinda, S.Pd.I., M.A.
Universitas Al Washliyah Darussalam (UNADA) Banda Aceh



Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat penting dalam membentuk budaya sekolah yang positif, mendorong kolaborasi antar guru, dan melibatkan orang tua serta masyarakat dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan, termasuk memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Salah satu tantangan yang dihadapi kepala sekolah adalah mengatasi perbedaan kebutuhan dan harapan dari berbagai pemangku kepentingan, sehingga penting untuk memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan semua pihak terkait. Kepala sekolah juga perlu mengembangkan strategi yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan siswa, agar setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas, di mana guru dapat berbagi ide-ide baru dan praktik terbaik untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan mengadakan pelatihan berkala bagi guru, agar mereka dapat terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka dalam metode pengajaran yang inovatif.

Selain itu, kolaborasi antar guru dan staf juga sangat penting untuk menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan, di mana setiap anggota tim merasa memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Dengan melibatkan siswa dalam proses pengambilan keputusan terkait pembelajaran mereka, sekolah dapat memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan di kalangan siswa. Sekolah juga dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik, seperti penggunaan platform digital yang memungkinkan siswa untuk berkolaborasi dalam proyek dan berbagi ide secara real-time.

Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan kurikulum yang relevan, dan

mendukung tujuan akademik, misalnya melalui forum komite sekolah atau workshop parenting untuk meningkatkan dukungan belajar di rumah.

Oleh karena itu, Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam membentuk masa depan generasi muda. Dampak positif kepemimpinan yang efektif terhadap kualitas pendidikan dan lingkungan sekolah. Diantaranya adalah siswa dapat meningkatnya motivasi belajar dan capaian akademiknya bagus, Guru dapat mengajar secara profesional dan inovatif dalam mengajar.

Sekolah juga mendapat Reputasi sebagai institusi pendidikan berkualitas. Dengan memahami dan menjalankan peran-peran ini, kepala sekolah dapat menjadi pemimpin pendidikan yang efektif dan berkontribusi signifikan terhadap kemajuan sekolah serta keberhasilan siswa.

Daftar Pustaka

- Dekamoy, S. Ali Jadid Al Idrus, Harja Efendi. (2024). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 16(2), 251-265. <https://doi.org/10.47945/al-riwayah.v16i2.1387>.
- Handayani. (2014). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembiasaan Beragama Dan Berbudi Pekerti Siswa Di SMP Negeri 3 Salatiga Tahun 2014/2015. *Mudarrisa: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 06 (02), 168-193. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/125/>.
- Irwan Saputra, Thitha Meista Mulya Kusuma, Giri Sayekto, Wafrotur Rohmah, Darsinah Darsinah. (2024). Kepemimpinan Pembelajaran untuk Mencapai Program Unggulan Tahfidz di SMPIT TQ Ulil Albab Karanganyar. *Journal on Education*, 7 (1), 3841-3853. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/6976>.

PROFIL PENULIS



Rosalinda, S.Pd.I., M.A.

Lahir di Lhokseumawe, 01 November 1987. Penulis merupakan seorang dosen di Universitas Al Washliyah Darussalam (UNADA) Banda Aceh. Penulis menempuh pendidikan diawali dengan Pendidikan Kanak-Kanak di TK Swasta PT. Pupuk Iskandar Muda (PT. PIM) pada tahun 1992-1994. Dilanjutkan Pendidikan Dasar di SD Swasta PT. Pupuk Iskandar Muda (PT. PIM) pada tahun 1994-2000. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat Tsanawiyah & Aliyah di MTs dan MA Swasta Madrasah Ulumul Qur'an Langsa tahun 2000-2006. Kemudian penulis melanjutkan guruan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry (IAIN) Banda Aceh tahun 2006-2011. Selanjutnya penulis menempuh Program Pascasarjana di UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan selesai pada tahun 2014. Memiliki latar belakang pendidikan Di bidang Pendidikan Bahasa Arab membuatnya aktif di dunia Pendidikan sebagai Dosen Profesional dengan berbagai pengalaman yang pernah diikutinya baik dalam bidang Pendidikan /Pengajaran, Penelitian juga Pengabdian. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI.

Diantara judul penelitiannya adalah Analisis Kebutuhan Terhadap Bahasa Arab Dalam Pengembangan Pariwisata Halal Di Banda Aceh Dan Aceh Besar, Desain Bahan Ajar Muhadatsah Bahasa Arab Dalam Perspektif Cefr Di *Google Classroom*, Pengembangan Media Pembelajaran Bahasa Arab Melalui Aplikasi Canva. Selain itu, penulis juga aktif menulis buku atau modul dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Diantara buku yang sudah ditulis dan di *publish* yaitu: *Book Chapter* berjudul Strategi Pembelajaran yang diterbitkan oleh PT. Sada Kurnia tahun 2023 dan *Book Chapter* yang berjudul Faktor Peningkatan Keterampilan Literasi dan Bahasa yang diterbitkan oleh Akademia Pustaka pada tahun 2024.


Email Penulis: rosalindatba06@gmail.com.



BAB 7

KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI

Dr. Reina A. Hadikusumo, S.E., M.M., M.Kom.
Universitas Surabaya



Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan Berbasis Nilai

Kepemimpinan berbasis nilai tidak hanya tentang memiliki nilai-nilai tertentu, tetapi juga tentang bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam tindakan sehari-hari. Prinsip-prinsip dasar ini meliputi:

1. Kejujuran dan Integritas

Pemimpin harus konsisten antara ucapan dan tindakan, sehingga dapat membangun kepercayaan dalam organisasi. Menurut Rhode (2018), integritas adalah fondasi utama kepemimpinan yang efektif.

2. Transparansi

Pemimpin harus bersikap terbuka dalam pengambilan keputusan, sehingga anggota organisasi merasa dihargai dan dilibatkan. Transparansi dalam kepemimpinan adalah kunci untuk membangun kepercayaan dalam organisasi. Menurut Kaplan dan Norton (2015), keterbukaan dalam pengambilan keputusan memungkinkan anggota organisasi merasa dihargai dan dilibatkan secara aktif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja tim.

3. Komitmen Terhadap Visi

Pemimpin berbasis nilai harus memiliki visi yang kuat dan mampu menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi tersebut (Kouzes & Posner, 2017).

4. Penghormatan Terhadap Martabat Individu

Pemimpin berbasis nilai menghargai setiap individu dalam organisasi sebagai manusia yang memiliki nilai dan potensi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghormati perbedaan. Menurut Goleman et al. (2013), pemimpin yang menghormati martabat individu mampu membangun hubungan yang mendalam dan autentik dalam organisasi.

5. Akuntabilitas

Pemimpin harus bertanggung jawab atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Akuntabilitas mendorong budaya organisasi yang bertanggung jawab dan mengurangi risiko konflik internal. Menurut Brown (2019), akuntabilitas meningkatkan kredibilitas pemimpin dan memperkuat hubungan dengan tim.

3. Program Sekolah Berbasis Nilai di Indonesia

Indonesia juga memiliki banyak contoh penerapan kepemimpinan berbasis nilai di sekolah. Salah satunya adalah program "Sekolah Karakter" yang diterapkan di beberapa sekolah di Yogyakarta. Program ini menekankan pada pembentukan karakter siswa melalui integrasi nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan religiositas dalam setiap aktivitas sekolah.

Sebagai contoh, kepala sekolah memulai setiap hari dengan apel pagi, di mana siswa diajak untuk merenungkan nilai-nilai moral tertentu. Selain itu, guru mengintegrasikan pembelajaran berbasis nilai ke dalam kurikulum. Misalnya, dalam mata pelajaran PPKn (Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan), siswa diajak untuk berdiskusi tentang pentingnya gotong royong dan keadilan sosial.

Program ini juga melibatkan orang tua dalam berbagai kegiatan seperti *parenting class* untuk memperkuat sinergi nilai antara sekolah dan rumah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2020), pendekatan ini telah berhasil meningkatkan disiplin siswa serta mempererat hubungan antara sekolah dan komunitas.

Kesimpulan

Kepemimpinan berbasis nilai adalah pendekatan yang relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan modern. Dengan menerapkan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan berkembang. Namun, keberhasilan pendekatan ini sangat bergantung pada komitmen pemimpin untuk hidup sesuai dengan nilai-nilai yang dipegangnya.

Daftar Pustaka

- Barrett, M. (2017). *Values in Education: Enhancing Motivation and Personal Growth in Students*. Routledge.
- Barrett, R. (2017). *The Values-Driven Organization: Cultural Health and Employee Well-Being*. Routledge.
- Brown, B. (2019). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts*. Random House.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2014). *Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Ciulla, J. B. (2020). *Ethics: The Heart of Leadership* (4th ed.). Praeger.
- Elkington, J., & Hartigan, P. (2008). *The Power of Unreasonable People: How Social Entrepreneurs Create Markets That Change the World*. Harvard Business Review Press.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Routledge.
- Fullan, M. (2020). *Leadership in a Culture of Change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Greenleaf, R. K. (2018). *The Servant as Leader*. Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2015). *Alignment: Using the Balanced Scorecard to Create Corporate Synergies*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Rhode, D. L. (2018). *Leadership for Lawyers*. Oxford University Press.
- Rhode, D. L. (2018). *Moral Leadership: The Theory and Practice of Power, Judgment, and Policy*. Jossey-Bass.


- Sato, M. (2019). *Japanese Educational Practices: Building Responsibility and Community Spirit through School Activities*. Cambridge University Press.
- Sergiovanni, T. J. (2015). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* (7th ed.). Pearson.
- Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2021). *Ethical Leadership and Decision Making in Education: Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas* (5th ed.). Routledge.
- Wibowo, A. (2020). *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi*. Pustaka Pelajar.

PROFIL PENULIS



Dr. Reina A. Hadikusumo, S.E., M.M., M.Kom.

Lahir di kota Jakarta. Saat usianya baru 8 bulan, orang tuanya pindah ke Surabaya dan Reina tumbuh hingga dewasa di kota tersebut. Saat ini Reina bekerja sebagai dosen di Universitas Surabaya, guru piano, guru vokal, dan trainer musik. Cita-cita sebagai dosen diinginkan Reina sejak kecil mengikuti jejak ibunda tercinta, yaitu ibu Cherry L. Hadikusumo. Reina giat mengikuti banyak sertifikasi agar dapat bekerja lebih maksimal. Reina aktif menulis cerita pendek (cerpen) sejak kecil dan memenangkan beberapa penghargaan. Saat ini, beberapa karya tulis telah dihasilkan Reina dengan tema seputar pendidikan, motivasi, dan musik. Selain menulis, Reina gemar bernyanyi sambil bermain piano ataupun gitar. Bakat bermain musik didapat Reina dari sang ayah, bapak Suryo Hadikusumo yang menguasai berbagai macam alat musik. Saat berumur tujuh tahun Reina belajar piano klasik, kemudian belajar pula piano pop dan jazz. Kegemaran bermain musik membuat Reina menghasilkan beberapa karya lagu, di antaranya untuk universitas tempatnya bekerja yaitu Hymne Ika Ubaya, Mars Ika Ubaya, Hymne Politeknik Ubaya, Mars ADI Politeknik Ubaya, dan Ubaya Satu. Reina juga dipercaya menciptakan Hymne Pelita dan Mars Pelita (Perkumpulan Politeknik Swasta Indonesia). Reina memiliki motto hidup “Belajar dan Berkarya Sepanjang Masa”. Reina memiliki *channel YouTube* dan akun *LinkedIn* atas nama dirinya sendiri, yaitu Reina A. Hadikusumo. Reina dapat dihubungi di alamat email reina_hadikusumo@yahoo.com.



BAB 8

MANAJEMEN

PERUBAHAN DI

SEKOLAH

Fajrianti, S.Pd., M.Pd.
Universitas Muslim Buton



Pengertian Manajemen Perubahan di Sekolah

Pendidikan adalah pondasi utama dan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Melalui pendidikan di sekolah pendidik mampu untuk mempersiapkan siswa untuk bersikap mandiri dan kreatif dalam menghadapi perubahan zaman yang semakin canggih dan maju.

Menurut Setiawan et al., (2022) sekolah adalah tempat untuk menuntun ilmu pengetahuan bagi siswa untuk menjadi lebih baik lagi, sehingga siswa mampu menghadapi berbagai tuntutan zaman. Melalui pendidikan di sekolah siswa mampu untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang menjadi dasar untuk mencerdaskan generasi anak bangsa.

Sedangkan menurut Jaya, (2021) sekolah memiliki tanggung jawab sedini mungkin untuk mempersiapkan anak didik (siswa) dalam menghadapi berbagai tantangan, agar menjadi generasi yang handal dan tangguh. Manajemen merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan, aturan, pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan kegiatan.

Oleh karena itu manajemen sangat penting untuk menentukan efektivitas proses pelaksanaan pembelajaran dan manajemen sekolah. Menurut Budiya, (2021) manajemen adalah proses merencanakan, mengarahkan dan mengorganisasikan SDM untuk berbagai kegiatan yang mempertahankan kondisi yang optimal untuk mencapai tujuan.

Andini, (2023) perubahan sebagai upaya transformasi kondisi untuk menjadi lebih baik kedepannya dan bertujuan agar pelaksanaan bersifat lebih dinamis dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang terjadi di masa sekarang. Sedangkan menurut Martoatmodjo, (2023) perubahan mempunyai tujuan yang sifatnya dinamis dengan menyesuaikan diri di lingkungan sekolah dan proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Untuk mencapai tujuan pembelajaran, guru dalam melaksanakan pembelajaran menggunakan inovasi seperti penggunaan metode, strategi, model, media dan pemanfaatan teknologi yang saling berkaitan erat, sehingga perubahan pada suatu komponen diikuti dengan perubahan pada komponen lainnya.

1. Sekolah Memiliki Sustainabilitas: sekolah harus memiliki sustainabilitas yang tinggi karena di sekolah terjadi proses akumulasi peningkatan SDM, yang terverifikasi sebagai sumber dana, kepemilikan aset sekolah, yang mampu untuk menggerakkan kegiatan yang mampu menghasilkan pendapatan serta dukungan yang tinggi dari masyarakat terhadap eksistensi sekolah.

Manajemen Perubahan Kurikulum di Sekolah

Penerapan manajemen perubahan di sekolah meliputi: menetapkan visi, melibatkan semua anggota pemangku pendidikan, membuat perubahan yang dapat diterima semua pihak, menciptakan kondisi yang kondusif.

Manajemen perubahan sekolah dapat juga berdampak pada perubahan Kurikulum. Menurut Muhammedi, (2016) Kurikulum berfungsi sebagai acuan atau pedoman yang digunakan sekolah untuk melaksanakan pembelajaran. Sedangkan menurut Agustina & Mustika, (2023) Kurikulum berfungsi sebagai pedoman pengelolaan pendidikan yang disusun untuk mempersiapkan generasi muda untuk mencapai tujuan pendidikan secara nasional.

Kurikulum pembelajaran di Indonesia mengalami beberapa perubahan. Menurut Nurwiatin, (2022) penerapan Kurikulum didasari pada kesadaran bahwa perubahan yang selalu terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Indonesia tidak lepas dari pengaruh perubahan global, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya.

Oleh karena itu pengembangan Kurikulum menjadi sangat penting terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan menurut Santika et al., (2022) Kurikulum memiliki peranan penting dalam pendidikan yang menjadi roh utama dalam kegiatan pembelajaran yang menjadi acuan kebijakan pendidikan yang dilakukan oleh pihak pemerintah atau manajemen sekolah.

1. Pelaksanaan Kurikulum di Indonesia

Pelaksanaan pendidikan di Indonesia selalu berdasarkan dan berorientasi pada Kurikulum pembelajaran yang digunakan. Karena seluruh proses kegiatan pendidikan berpatokan pada

Sedangkan dampak perubahan Kurikulum pada siswa salah satunya ialah siswa dapat mengikuti pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin canggih dan maju. Namun perubahan Kurikulum juga memiliki dampak negatif yakni salah satunya pada siswa, perubahan Kurikulum yang begitu cepat dapat menimbulkan masalah baru seperti prestasi siswa yang menurun, siswa yang belum mampu mengikuti sistem pembelajaran yang berubah-ubah (pembelajaran baru).

Tujuan dari perubahan Kurikulum pembelajaran dari waktu ke waktu adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan Indonesia.

Daftar Pustaka

- Agustina, R., & Mustika, D. (2023). Persepsi Guru terhadap Perubahan Kurikulum 2013 menjadi Kurikulum Merdeka. *Aulad:Journal on Early Childhood*. 6(3). <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i3.540>.
- Andini, F. T. (2023). Manajemen Perubahan Dalam Prinsip Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 3(2). <http://journal.amikveteran.ac.id/index.php>.
- Aprianti, A., & Maulia, S.T. (2023). Kebijakan Pendidikan:Dampak Kebijakan Perubahan Kurikulum Pendidikan Bagi Guru Dan Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan dan Sastra Inggris*. 3(1). 2827-8852.
- Arifah, N. (2014). Manajemen Perubahan dalam Mewujudkan Madrasah Berprestasi. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. 4(1). 57-70.
- Budiya, B. (2021). Manajemen Pengelolaan Kelas Masa Pandemi di SD Ta'miriyah Surabaya. *Attadrib:Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. 4, 50-54.
- Daga, A. T. (2021). Makna Merdeka Belajar dan Penguatan Peran Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Education*. 7(3), 1075-1090. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1279>.
- Hamid, A., & Muadin, A. (2024). Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Balikpapan. *El-Idare:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 10(1), 77-83. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>.
- <https://www.smkn1kebuntebu.sch.id/berita/detail/157451/12-cara-meningkatkan-mutu->
- Jaya, S. (2021). Manajemen Perubahan di Sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*. 2(2).82-94.
- Martoatmodjo, G. W. (2023). Manajemen Perubahan Dalam Organisasi Pendidikan. *PRIMER:Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 1(2), 113-118. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i2.58>.
- Meylovvia, D., & Julianto, A. (2023). Inovasi Pembelajaran IPAS pada Kurikulum Merdeka Belajar di SDN 25 Bengkulu Selatan. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan*. 4(1), 84-91.


- Mirfani, A. M. (2016). Manajemen Perubahan Pada Satuan Pendidikan Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 23(1), 62–80.
- Muhammedi. (2016). Perubahan Kurikulum Di Indonesia: Studi Kritis Tentang Upaya Menemukan Kurikulum Pendidikan Islam Yang Ideal. *Raudhah*. 6(1). 49–70.
- Munandar, D.R. (2019). Manajemen Perubahan Organisasi Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah_Pascasarjana (S2) PAI Unsika*. 3(1). 280–293.
- Nurmila, N., Sunan, & Munazat, I. (2016). Manajemen Perubahan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Islamic Education Manajemen*. 1(1), 47–54.
- Nurwiatin, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar Dan Kesiapan Kepala Sekolah Terhadap Penyesuaian Pembelajaran Di Sekolah. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*. 9(2), 472–487.
- Santikan, I. G. N., Suarni, N. K., & Lasmawan, I. W. (2022). Analisis Perubahan Kurikulum Ditinjau Dari Kurikulum Sebagai Suatu Ide. *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*. 10(3). 694–700.
- Setiawan, F., Septiana, W., Amalia, M., Saputri, R. M., Nihayah, N. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Perubahan Sekolah Di SMPN 3 Banguntapan. 2(1), 104–113.
- Syaddad, A. (2021). Budaya Mutu Pendidikan Islam. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*. 2(2). 2721-7078. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>.
- Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(2). 287–306.

PROFIL PENULIS



Fajrianti, S.Pd., M.Pd.

Lahir di Bonelalo Kecamatan Lasalimu Kabupaten Buton Sultra, pada 25 Mei 1994. Penulis ialah anak pertama dari 3 bersaudara. Pendidikan SD ditempuh di SDN 2 Bonelalo tamat 2006. Pendidikan SMP ditempuh SMPN 1 Pasarwajo, tamat sekolah 2009. Pendidikan SMA ditempuhnya di SMAN 2 BauBau tamat 2012. Pendidikan S1 (Strata-1) ia tempu di Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Makassar (UNM) Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar (PGSD). Pendidikan itu ia selesaikan tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan S2 (Strata-2) di Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang tahun 2018 dan selesai tahun 2020. Dan penulis sampai saat ini aktif menulis. Buku ini ada buku ke 12 yang ditulis oleh penulis.



BAB 9

PENGAMBILAN

KEPUTUSAN DALAM

KEPEMIMPINAN

PENDIDIKAN

Mohd Jaisar Raju, S.Pd., Dipl., M.A.
Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh



d. Teori Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey dan Blanchard (1969), kepemimpinan harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan dan kematangan pengikut. Model ini mengusulkan bahwa pemimpin harus fleksibel dalam pendekatan mereka, dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kebutuhan tim.

2. Implementasi Kepemimpinan Dalam Organisasi

Dalam praktiknya, kepemimpinan diterapkan dalam berbagai aspek organisasi:

- a. Pengambilan Keputusan: pemimpin harus mampu membuat keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang tersedia.
- b. Motivasi dan Pengaruh: pemimpin perlu memberikan motivasi kepada anggota tim untuk meningkatkan produktivitas dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
- c. Komunikasi yang Efektif: kepemimpinan yang sukses bergantung pada kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013).
- d. Manajemen Perubahan: Pemimpin harus mampu mengelola perubahan dalam organisasi dengan memastikan transisi yang lancar dan mengatasi resistensi (Kotter, 1996).

Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam kesuksesan individu dan organisasi. Dengan memahami berbagai teori kepemimpinan serta mengimplementasikannya secara efektif, seorang pemimpin dapat membawa perubahan positif dalam organisasi dan mendorong pencapaian tujuan bersama.

Pendidikan di Indonesia: Tantangan dan Perkembangannya

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Di Indonesia, sistem pendidikan telah mengalami berbagai perubahan seiring dengan perkembangan zaman dan kebijakan pemerintah. Pendidikan bertujuan untuk menciptakan individu yang berkualitas, berdaya saing, dan memiliki wawasan luas untuk menghadapi tantangan global (Tilaar, 2012).

Hal-Hal yang Perlu Dihindari dalam Pengambilan Kebijakan yang Tepat di Dunia Pendidikan

Kebijakan pendidikan memiliki dampak jangka panjang terhadap kualitas sumber daya manusia suatu negara. Oleh karena itu, proses pengambilan kebijakan harus dilakukan secara hati-hati agar tidak menimbulkan efek negatif bagi ekosistem pendidikan.

Beberapa kebijakan yang diambil tanpa analisis yang memadai dapat menyebabkan ketimpangan akses, penurunan kualitas pengajaran, dan ketidaksesuaian dengan kebutuhan masyarakat (Schleicher, 2018).

1. Kurangnya Basis Data dan Riset yang Mendalam

Salah satu kesalahan utama dalam pengambilan kebijakan pendidikan adalah kurangnya dasar ilmiah dan data yang kuat. Keputusan yang diambil tanpa riset yang cukup dapat menghasilkan kebijakan yang tidak efektif atau bahkan kontraproduktif (Baker & LeTendre, 2005). Studi menunjukkan bahwa kebijakan yang berbasis bukti memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pendekatan *Top-Down* yang Tidak Partisipatif

Kebijakan yang dirancang tanpa melibatkan pemangku kepentingan utama seperti guru, siswa, dan orang tua sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan (Fullan, 2011). Pendekatan partisipatif yang melibatkan berbagai aktor pendidikan dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan dan meningkatkan penerimaan di tingkat sekolah.

3. Politisasi Kebijakan Pendidikan

Pendidikan seringkali menjadi arena politik dimana keputusan diambil berdasarkan kepentingan politik jangka pendek daripada kebutuhan akademik yang sesungguhnya. Hal ini dapat menghambat perumusan kebijakan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan nyata masyarakat (Ball, 2008).

4. Minimnya Evaluasi dan *Monitoring*

Banyak kebijakan yang diterapkan tanpa mekanisme evaluasi dan pemantauan yang jelas. Padahal, evaluasi berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kebijakan yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif (OECD, 2019). Tanpa evaluasi yang baik, kegagalan kebijakan sulit dideteksi dan diperbaiki.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyono, B. (2018). *Psikologi Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, R. (2021). *Penerapan Teknologi dalam Pengambilan Keputusan Pendidikan*. Jakarta: Gramedia.
- Slamet, P. H. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suyatno. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif*. Surabaya: Unesa Press.
- Tilaar, H. A. R. (2015). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yamin, M. (2019). *Inovasi Pendidikan Untuk Masa Depan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

PROFIL PENULIS



Mohd Jaisar Raju, S.Pd., Dipl., M.A.

Penulis menyelesaikan S-1 Pendidikan bahasa Arab, Fak. Tarbiah UIN Ar-Raniry Lulus 2018. S-2 Pendidikan Bahasa Arab untuk *Non Native Speaker*, *Khartoum International institute for arabic Language (KIIFAL)* Sudan, Lulus 2022. Penulis memiliki kepakaran di bidang Pendidikan dan Bahasa Arab. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian tersebut diantaranya Pengaruh Media Film kartun arab dalam proses belajar mengajar Bahasa arab (jurnal 2017), Pengaruh Pendidikan dan *history sufism* Maulana jalaluddin rumi (2018), Efektivitas Teori Klasifikasi Bloom dalam merancang model soal bahasa arab (2021). Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dan di *website* dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: mjraju@gmail.com.




BAB 10

KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Lasri, S.Pd., M.Pd.

Universitas Al Washliyah Darussalam (UNADA) Banda Aceh



Pengertian Komunikasi

Dalam bahasa Inggris, kata "komunikasi" atau "komunikasi" berasal dari kata latin *communis*, yang artinya "sama", dan *communico*, *communication*, atau *communicare*, yang artinya "membuat sama" (*to make common*). Istilah pertama, *communis*, adalah istilah yang paling sering digunakan untuk mengacu pada kata-kata Latin lainnya yang memiliki arti yang sama. Komunikasi berarti bahwa suatu pikiran, makna, atau pesan diterima secara bersamaan.

Untuk berkomunikasi dengan baik dan efektif, kita perlu tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga mampu berpikir kreatif menggunakan apa yang kita ketahui. Komunikasi yang efektif terjadi ketika bersifat dua arah, artinya makna yang dihasilkan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator atau pengirim pesan.

Pengertian Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif dalam kepemimpinan pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran, membangun hubungan yang harmonis antara semua pihak yang terlibat, dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal.



Gambar 10.2: Komunikasi yang Efektif

Sumber: Manalullaili, (2015).

Manfaat Komunikasi Efektif dalam Kepemimpinan Pendidikan sebagai berikut :

1. Membangun Hubungan yang Kuat

Komunikasi yang efektif membantu pemimpin pendidikan membangun hubungan yang kuat dengan staf pengajar, siswa,

proaktif. Dengan memberi ruang bagi pendapat, masukan, dan ide dari staf serta siswa, pemimpin pendidikan menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan.

7. Menggunakan Teknologi Untuk Mempermudah Komunikasi

Seiring berkembangnya teknologi, pemimpin pendidikan juga harus memanfaatkan alat komunikasi *digital* seperti *email*, *platform* pembelajaran *online*, dan media sosial untuk mempermudah komunikasi dengan staf dan siswa. Teknologi ini membantu mempercepat aliran informasi dan memastikan komunikasi yang lebih efisien di lingkungan pendidikan.

8. Membangun Budaya Sekolah yang Positif

Komunikasi yang efektif juga berperan dalam menciptakan budaya sekolah yang positif. Dengan mempromosikan nilai-nilai seperti keterbukaan, kejujuran, dan saling menghormati melalui komunikasi yang baik, pemimpin pendidikan dapat menciptakan suasana yang mendukung perkembangan akademis dan sosial siswa.

9. Pentingnya Komunikasi Nonverbal

Selain komunikasi verbal, pemimpin pendidikan juga harus memperhatikan komunikasi nonverbal, seperti bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan nada suara. Hal-hal ini dapat memperkuat pesan yang disampaikan atau bahkan memberikan dampak yang lebih besar jika digunakan dengan bijak.

Dengan mengutamakan komunikasi efektif, seorang pemimpin pendidikan dapat menciptakan atmosfer yang mendukung pembelajaran yang sukses dan membangun hubungan yang positif dengan seluruh komunitas pendidikan.

Faktor Penghambat Dalam Komunikasi yang Efektif

1. Perbedaan antara komunikator dan komunikan dalam hal status sosial. Misalnya, seorang karyawan takut menyampaikan pendapatnya karena mereka harus tunduk atau patuh terhadap apa yang dikatakan atasannya.
2. Masalah semantik, yang berkaitan dengan bahasa yang digunakan komunikator saat berkomunikasi. Salah penyebutan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan perbedaan penafsiran tiga.

orang tua memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.

Selain itu, komunikasi yang baik meningkatkan perkembangan sosial dan pribadi siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Siswa dapat merasa aman dan nyaman untuk berkomunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan teman sekelas melalui komunikasi yang terbuka dan menghargai keberagaman. Hal ini tentu saja berdampak pada keinginan siswa untuk berprestasi akademik dan motivasi mereka untuk belajar (Wicaksono et al., 2024).

Daftar Pustaka

- Lasri, Rosalinda, Chairul Bariah, E. F. H. (2021). Tingkat Kepuasan Mahasiswa yang Berasal dari Daerah Terpencil Aceh di Wilayah Simeulu dalam Mengikuti Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Pendidikan, Jurnal Vol, Pengabdian Vokasi*, 3(3), 9–20.
- Lasri. (2023a). *Evaluasi Pembelajaran*. Sada Kurnia Pustaka.
- Lasri. (2023b). *Sosiologi Antropologi Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Lasri. (2023c). Visi Baru Manajemen Berbasis Sekolah. In *SPT ada* (Vol. 7, Issue 2, p. 174). Sada Kurnia Pustaka.
- Lasri, L. (2024). *Pendidikan Multilingual Teori dan Praktik*. Sada Kurnia Pustaka.
- Manalullaili. (2015). Komunikasi Efektif Bagi Seorang Pemimpin. *Wardah*, 13(2), 165–172.
- Sutapa, M. (2006). Membangun Komunikasi Efektif Di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 69–76.
- Wicaksono, L., Waruwu, M., Pendidikan, M. A., & History, A. (2024). *Komunikasi Efektif: Kunci Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan*. 6(1), 51–60.

PROFIL PENULIS



Lasri, S.Pd., M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan dimulai pada tahun 2010 silam dan berhasil lulus pada tahun 2015 di salah satu kampus di Aceh yaitu Universitas Syiah Kuala. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan pascasarjana di bidang ilmu Pendidikan biologi. Dua tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi ilmu Pendidikan biologi Universitas Syiah Kuala. Penulis memiliki kepakaran bagian keilmuan Pendidikan dan antropologi, dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen professional, penulis aktif menulis buku dan melakukan penelitian pada keilmuan tersebut. Beberapa karya ilmiah diantaranya, *Reusam idang meulapeh* dalam memperingati tradisi Maulid: suatu studi di Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh, Indonesia (Jurnal, 2023), Peran Wilyatul Hisbah Dalam Penanggulangan Remaja Terhadap Fenomena Ikhtilath Sebagai Penguatan Syari'at Islam Di Wilayah Kota Banda Aceh (Jurnal 2024), Kawin Herdek: Tradisi Pernikahan Massal Masyarakat Bangka Selatan dalam Perspektif Antropologi (Jurnal, 2024), Selain jurnal penelitian, penulis di tahun 2024 memenangkan hibah pengabdian kepada masyarakat yang didanai oleh kemendikbud ristek dengan judul Pelatihan *Digital Marketing* Hasil Olahan Etnobotani Tumbuhan Rimpang Sebagai Tanaman Berkhasiat Obat Pada Kelompok PKK Masyarakat Gampong Meunasah Papeun Kabupaten Aceh Besar. Selain daripada itu penulis juga aktif menulis buku dan HKI dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara, salah satunya antropologi pendidikan (Buku pada *Book Chapter* dan HKI 2024, Serang: Sada Kurnia Pustaka).

Email Penulis: lasrilasri2610@gmail.com.



BAB 11

MOTIVASI DAN

PEMBERDAYAAN GURU

Dr. Tri Hartono, M.Th.
Sekolah Tinggi Bala Keselamatan Palu



kualitas pendidikan dan membantu mencapai tujuan pendidikan nasional.

Mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar dan membantu siswa, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka (Dasor, 2024). Guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada kinerja mereka. Memiliki kesempatan untuk pengembangan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keinginan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka (Handayani et al., 2024).

Pemberdayaan guru dapat membantu meningkatkan semangat, inovasi, dan kreativitas dalam pengajaran. Dengan menerima penghargaan atau hadiah, guru yang berprestasi dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi (Hidayat et al., 2024). Dengan demikian, hadiah dapat memberi guru kebebasan untuk menciptakan pendekatan pengajaran yang inovatif dan berhasil.

Pengakuan dan penghargaan yang tulus dan memadai dapat membuat guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengajar dan membantu siswa. Peraturan pemerintah yang mengatur pengembangan guru, seperti pelatihan, *workshop*, dan program pengembangan lainnya, mengatur kinerja guru.

Peraturan sekolah mengenai pengakuan dan penghargaan, seperti pengakuan publik dan insentif, serta waktu kerja yang fleksibel dan cuti yang memadai, mengatur keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Regulasi yang berpihak kepada kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, motivasi mereka, kepuasan kerja mereka, dan prestasi siswa.

Sekolah dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman, termotivasi, dan dihargai bagi guru. Dengan demikian, kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas, pekerjaan, atau proses.

Motivasi Kinerja Guru di Era Globalisasi Tantangan dan Adaptasi

1. Peran Guru sebagai Agen Perubahan

Di era *society 5.0*, guru tidak hanya menjadi sumber pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator. Guru dituntut untuk terus mengembangkan diri, menguasai teknologi, dan

mendalam tentang kecerdasan buatan dan inovasi pendidikan, guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mempersiapkan siswa menghadapi tantangan masa depan.

Pengembangan profesional guru diperlukan melalui berbagai kegiatan yang membantu mereka memahami teknologi. Guru harus terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan, pendampingan, dan kolaborasi dengan rekan guru serta profesional pendidikan lainnya

1. Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan

Mengikuti pelatihan yang menunjang kualitas guru dapat memberikan perubahan dalam sistem dan metode belajar siswa. Ini juga membantu guru untuk mengeksplorasi diri dan mengembangkan kemampuan baru.

Guru perlu melatih kreativitas agar informasi dan materi pelajaran yang disampaikan bisa diserap dengan baik oleh siswa. Ini dapat dilakukan dengan memperluas wawasan dan referensi mengajar, sehingga guru dapat mencoba hal-hal baru dan menemukan inovasi dalam mengajar.

Menguasai bahasa asing, terutama Bahasa Inggris, penting untuk mengembangkan potensi guru dan berkomunikasi dalam pembelajaran di era global. Di era globalisasi, guru harus memiliki keterampilan yang lebih luas dan mendalam untuk dapat mengajar siswa dengan efektif. Motivasi guru sangat penting untuk meningkatkan keterampilan mereka.

2. Aktif Dalam Penelitian dan Penulisan

Penelitian akan meningkatkan daya pikir dan analisis guru, yang dapat dimanfaatkan untuk mengajar siswa. Karya tulis ilmiah juga menjadi penilaian bagi guru yang menginginkan jabatan yang lebih tinggi. Dengan melakukannya, guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan publikasi, dan mengatasi tantangan pendidikan.

3. Adaptasi dengan Teknologi dan Perubahan

Guru harus lebih kritis, aktif, kreatif, inovatif, dan kolaboratif dalam mengikuti tren di era digitalisasi. Guru profesional harus mampu

menjadi inspirasi bagi siswanya. Era globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat. Guru harus memiliki motivasi untuk mengikuti perkembangan teknologi dan mengintegrasikannya dalam proses belajar-mengajar.

Kesimpulan

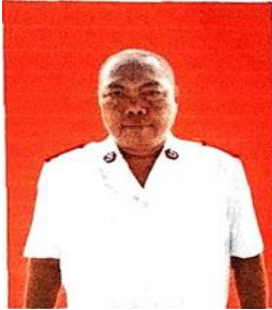
Untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, kepercayaan diri, dan kebahagiaan guru, motivasi dan pemberdayaan guru sangat penting. Pemberdayaan mencakup pemberian otonomi, wewenang, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, sekolah memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Dasor, Y. W. (2024). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 8(1), 39–47.
- Handayani, N., Aunurrahmani, A., & Radiana, U. (2024). Manajemen Kepala SMP Negeri 1 Toho Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6649–6657.
- Hidayat, K. A., Zuhdi, M. S. N., & others. (2024). Analisis Pemberdayaan Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Uswah Jakarta Selatan). *Jurnal Elmadrasa*, 4(1), 51–67.
- Joni, J., Fauziddin, M., Alim, M. L., Puspaningrum, N. D., & Komariyah, I. (2024). Pemberdayaan Guru RA Taskim Pekanbaru Tentang Pembelajaran Aktif, Inovatif dan Menyenangkan. *Dinamika: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 68–72.
- Juniarta, P. A. K., Ramendra, D. P., Mahendrayana, G., & Dewi, K. S. (2024). Pemberdayaan Guru-Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Pembelajaran Berdiferensiasi Berbantuan Teknologi Di SMK TI Global Singaraja. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 9(1), 1684–1691.
- Rahman, S. (2024). Pemberdayaan Guru Melalui Pembelajaran Berbasis TIK (Pembatik) Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 13(2).
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Saputra, Y., Iskandar, I., & Agung, I. (2024). Peran Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru Berbasis Teknologi Digital. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 715–724.

- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Available at SSRN 3864629*.
- Sutanto, A. V., & Nurhidayah, L. R. (2025). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kualitas Pelayanan Terapi Wicara, Motivasi Kehadiran dan Tingkat Kepuasan Pasien Di Jawa Tengah: The Impact of The Covid-19 Pandemic on The Quality of Speech Therapy Services, Attendance Motivation, And Patient Satisfaction. *Jurnal Teras Kesehatan, 8*(1), 70–82.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya*.
- Weiner, B. (1990). History of Motivational Research In Education. *Journal of Educational Psychology, 82*(4), 616.

PROFIL PENULIS




Dr. Tri Hartono. M.Th.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mendasar dalam segala bidang, terutama sebagai pengajar ketertarikan penulis terhadap ilmu kepemimpinan dimulai pada tahun 1992 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk kebidanan khususnya pendidikan (non gelar). Dengan jurusan Kependetaan dan berhasil lulus pada tahun 1995. Penulis ditempat tugaskan di Kota Palu sebagai pemimpin di salah satu gereja Bala Keselamatan, Kemudian mengikuti pendidikan di Sekolah Tinggi Teologi Agapes Jakarta dengan prodi (Kependetaan) lulus tahun 2009. Dengan gelar Sarjana Teologi (S.Th) Penulis juga diberi kesempatan melanjutkan pendidikan Pascasarjana di Universitas Kristen Indonesia Tomohon (UKIT) prodi Teologi jurusan Kependetaan dan lulus pada tahun 2013 dengan gelar yang disandanginya Magister Teologi (M.Th).

Pada tahun 2020, penulis juga melanjutkan pendidikan Pasca Sarjana S3 prodi PAK (Pendidikan Agama Kristen) di Sekolah Tinggi Teologi "IKAT" Jakarta dan lulus pada tahun 2023 dengan gelar Doktor Pendidikan Agama Kristen. Saat ini penulis masih mengikuti pendidikan Pascasarjana di STT "Jaffray" Makassar dalam penyelesaian tugas akhir (Disertasi). Saat ini penulis menjadi dosen pengajar di STT Bala Keselamatan Palu dari tahun 2015 sampai sekarang. Penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang Kemasyarakatan di daerah pedesaan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal Sekolah Tinggi Teologi Bala Keselamatan Palu dan juga Kemenag kota Palu dan Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat saya cintai.

Email Penulis: trihartono8080@gmail.com.



BAB 12
PENGELOLAAN
KONFLIK DALAM
KEPEMIMPINAN
SEKOLAH

Ai Hilyatul Halimah, M.Pd.
Institut Nahdlatul Ulama Tasikmalaya



Pengertian Konflik

Terdapat beberapa pengertian konflik menurut ahli, diantaranya sebagai berikut:

1. Robbins

Konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi kepentingannya.

2. Louis R Pondy

Konflik adalah suatu kondisi yang terjadi ketika ada perbedaan kepentingan antara dua pihak atau lebih dalam suatu interaksi sosial.

3. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge

Konflik merupakan suatu proses yang terjadi Ketika seseorang merasa terganggu oleh Tindakan pihak lain yang dapat menghalangi pencapaian tujuan mereka.

4. Kreitner dan Kinicki

Konflik adalah ketidaksepakatan antara dua pihak atau lebih yang muncul karena adanya perbedaan pendapat, kepentingan, atau nilai yang dirasakan oleh masing-masing pihak.

5. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske

Konflik adalah kondisi dimana Tindakan atau tujuan dari satu pihak bertentangan dengan kepentingan pihak lain dalam suatu organisasi atau kelompok.

6. Deutsh

Konflik terjadi Ketika ada perbedaan antara dua atau lebih individu atau kelompok yang ingin mencapai tujuan yang tidak selaras atau bertentangan.

7. Johnson dan Johnson

Konflik adalah ketidaksepakatan yang muncul akibat adanya perbedaan persepsi, kebutuhan, dan kepentingan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

8. Stoner dan Freeman

Konflik adalah kondisi ketidaksepakatan yang terjadi Ketika dua atau lebih individu atau kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan mencoba untuk memenuhi kepentingan mereka sendiri

Strategi Penyelesaian Konflik:

1. Dialog Terbuka

- a. Kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan para guru untuk mendengarkan keluhan mereka dan menjelaskan manfaat kebijakan ini secara terbuka
- b. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan kekhawatiran dan masukan mereka.

2. Pelatihan dan Pendampingan

- a. Sekolah mengadakan pelatihan intensif bagi guru yang belum terbiasa dengan teknologi
- b. Menunjuk mentor dari guru yang lebih mahir untuk membantu rekan-rekan mereka.

3. Penerapan Bertahap

Kebijakan tidak diterapkan secara langsung tetapi dilakukan secara bertahap, dimulai dengan mata Pelajaran tertentu sebelum diterapkan ke seluruh mata Pelajaran.

4. Fleksibilitas dan Implementasi

Guru yang mengalami kesulitan diberikan opsi untuk tetap menggunakan metode lama sambil secara bertahap beradaptasi dengan sistem baru.

5. Kepemimpinan Kolaboratif

Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan Keputusan, sehingga mereka merasa lebih dihargai.

Setelah beberapa bulan, konflik mulai mereda karena adanya pendekatan yang lebih fleksibel dan suportif dari pihak manajemen sekolah. Guru merasa lebih dihargai dan memiliki waktu untuk beradaptasi dengan perubahan.

Kesuksesan ini menunjukkan bahwa dalam menghadapi konflik, kepemimpinan yang inklusif dan komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Penutup

Berdasarkan pemaparan diatas, pengelolaan konflik dalam kepemimpinan sekolah sangat penting dilaksanakan untuk kemajuan suatu lembaga.

Konflik itu nyata pada setiap lembaga atau organisasi, tugas kita adalah mampu mengelola konflik tersebut menjadi hal-hal yang sifatnya positif, tentunya dengan menggunakan strategi-strategi yang sesuai dengan duduk permasalahannya.

Daftar Pustaka

- Akbar, A. F. *et al.* (2024). Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi. *Student Research Journal*.
- Eni Wa, J. (2020). *Faktor-Faktor Penyebab Konflik Interpersonal Siswa dan Upaya Penanggulangannya*, 4(1), pp. 69–80.
- Fauzi, I. and Kunci, K. (2023). *Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah*, 1(1), pp. 108–115.
- Inayah, A. *et al.* (2024). Manajemen Konflik dalam Pendidikan, *Jurnal Mudabbir*, 4, pp. 157–166.
- Mikraj, A. L. *et al.* (2025). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik di Lingkungan Pendidikan*, 5(June), pp. 450–457.
- Suncaka, E. (2023). Manajemen Konflik di Sekolah, 05(04), pp. 15143–15153.

PROFIL PENULIS



Ai Hilyatul Halimah, M.Pd.

Merupakan dosen kampus Institut Nahdlatul Ulama Tasikmalaya. *Home base* penulis pada prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis mengenyam Pendidikan di RA Al-Hikmah Tasikmalaya, MI Negeri 1 Tasikmalaya, MTs Negeri 1 Tasikmalaya, SMA Negeri 3 Kota Tasikmalaya. Kemudian melanjutkan Pendidikan S-1 ke Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung dengan jurusan Administrasi Pendidikan pada tahun 2006 dan melanjutkan S-2 masih sama di UPI Bandung pada prodi yang sama yaitu Administrasi Pendidikan. Lulus pada tahun 2013. Penulis memiliki kepakaran pada bidang Manajemen Pendidikan. Dalam mengimplementasikan tri dharma perguruan tinggi, disamping mengajar, penulis juga sebagai peneliti. Terdapat beberapa hasil karyanya yang sudah terpublish di Google Scholar dengan Alamat GS <https://scholar.google.com/citations?user=dHDZBAsAAAAJ&hl=en>.

Email Penulis: aihilyatulhalimah@gmail.com.

.



BAB 13

KEPEMIMPINAN

INKLUSI

Dr. Hj. Indarwati, S.S., M.Hum.
Universitas Hasanuddin



hanya mengakui keberagaman, tetapi juga secara aktif memastikan bahwa semua anggota tim atau organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan berkembang.

Kepemimpinan inklusi bertujuan untuk memanfaatkan keragaman sebagai kekuatan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, keragaman tidak hanya dilihat sebagai perbedaan yang harus ditoleransi, melainkan sebagai aset yang dapat memperkaya perspektif, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



Gambar 13.1: Kepemimpinan Inklusi
Sumber: <https://media.istockphoto.com/id>.

Konsep kepemimpinan inklusi lahir dari kesadaran bahwa dunia modern ditandai oleh interaksi antarindividu dengan latar belakang yang sangat beragam, baik dalam hal budaya, gender, usia, agama, kemampuan fisik, maupun gaya berpikir. Seorang pemimpin inklusif tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses yang adil dan transparan. Mereka memahami bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target, tetapi juga oleh bagaimana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Dengan kata lain, kepemimpinan inklusi adalah tentang menciptakan budaya organisasi yang menghargai perbedaan dan memastikan bahwa setiap suara memiliki kesempatan untuk didengar.

Lebih dari sekedar konsep teoritis, kepemimpinan inklusi juga menuntut tindakan nyata. Seorang pemimpin inklusif harus mampu

3. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

Keputusan yang dihasilkan melalui proses inklusif cenderung lebih komprehensif dan efektif. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan suara, pemimpin dapat mempertimbangkan lebih banyak faktor dan alternatif sebelum membuat keputusan.

Hal ini mengurangi risiko bias dan kesalahan, serta meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Selain itu, keputusan yang inklusif lebih mungkin diterima dan didukung oleh seluruh anggota tim, karena mereka merasa telah dilibatkan dalam prosesnya.

4. Reputasi Organisasi yang Positif

Organisasi yang inklusif sering kali dianggap lebih progresif dan menarik bagi calon karyawan serta mitra bisnis. Reputasi positif ini dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam menarik talenta terbaik dan membangun hubungan yang kuat dengan klien, investor, dan komunitas.

Perusahaan yang dikenal inklusif juga cenderung lebih dihormati dan dipercaya oleh publik, yang dapat meningkatkan brand image dan loyalitas pelanggan.

5. Dampak Sosial yang Positif

Kepemimpinan inklusi tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang lebih adil dan harmonis. Dengan mempromosikan nilai-nilai kesetaraan dan keadilan, pemimpin inklusif dapat menjadi agen perubahan yang membawa dampak positif bagi masyarakat.

Mereka tidak hanya memimpin untuk kepentingan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya dunia yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Dampak sosial ini mencakup pengurangan ketidakadilan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan penciptaan lingkungan yang lebih harmonis bagi semua.

Daftar Pustaka

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Cottrill, K., Lopez, P. D., & Hoffman, C. C. (2014). How Authentic Leadership And Inclusion Benefit Organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(3), 275-292. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2013-0036>.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity At Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes And Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273. <https://doi.org/10.2307/2667087>.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach To Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory Of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5).
- Greenberg, J. (1987). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories*. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>.
- Hollander, E. P. (2009). *Inclusive leadership: The Essential Leader-Follower Relationship*. Routledge.
- Nishii, L. H. (2013). The Benefits Of Climate For Inclusion For Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling The Meanings of Diversity And Inclusion In Organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion And Diversity In Work Groups: A Review And Model For Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, (pp. 7-24). Nelson-Hall.


PROFIL PENULIS



Dr. Hj. Indarwati, S.S., M.Hum.

Penulis yang merupakan alumni Pondok Pesantren Pondok Madinah Makassar pada tahun 2004 memilih melanjutkan pendidikan S-1 pada jurusan Sastra Indonesia Universitas Hasanuddin dan memilih konsentrasi kebahasaan. Setelah menyelesaikan pendidikan S-1 selama 3 tahun 8 bulan pada bulan Juni 2008. Baru pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan S-2, di Program Studi Ilmu Linguistik Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Setelah lulus dan meraih gelar master, pada tahun 2016 penulis melanjutkan karier di bidang pendidikan dengan menjadi dosen pada beberapa kampus di Makassar. Tahun 2019, penulis melanjutkan studi S-3 pada program doktor Linguistik Pascasarjana Unhas. Kemudian, pada bulan Oktober 2023 penulis berhasil meraih gelar doktor.

Email Penulis: indarwatiunhas@gmail.com.



BAB 14


MANAJEMEN SUMBER

DAYA MANUSIA DI

SEKOLAH

Evi Mauliza S.Pd., M.Pd.

Universitas Al Washliyah Darussalam (UNADA) Banda Aceh



Pendahuluan

Manajemen atas sumber daya manusia sangat penting sehingga terciptanya organisasi dengan kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kualitas organisasi yang baik pula. Perlu adanya manajemen atau pengaturan sumber daya manusia pada suatu organisasi agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi. Sehingga tanpa adanya manajemen pendidikan yang baik, maka mutu atau kualitas organisasi sulit untuk dicapai (Lestari et al., 2023).

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Nulhaqim et al., 2016 dalam Jumadi, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah merupakan pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengelola segala aspek yang berkaitan dengan manusia dalam konteks lembaga Pendidikan (Juhji et al., 2020 dalam Zulwiddi et al., 2023).

Fokus utamanya melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Raymond et al., 2023). Dalam konteks bab Ini, entitas sumber daya manusia di sekolah mencakup manajemen guru, staf pendukung, dan seluruh anggota komunitas pendidikan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah adalah pendekatan sistematis untuk mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Ini mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan evaluasi kinerja semua personel sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan staf pendukung. Definisi Selanjutnya yang relevan dalam manajemen sumber daya di sekolah adalah perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan ini melibatkan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, penentuan jumlah dan jenis personel yang diperlukan, serta pengembangan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan personel yang berkualitas. Perencanaan sumber

13. Manajemen Penghentian dan Pensiun

Manajemen penghentian dan pensiun di lembaga pendidikan adalah aspek penting dalam siklus kehidupan karir staf. Proses ini melibatkan pengelolaan pengakhiran hubungan kerja, baik itu karena pensiun atau berbagai alasan lainnya. Manajemen yang baik dalam tahap ini dapat menciptakan transisi yang mulus dan menjaga reputasi serta kesejahteraan staf yang bersangkutan.

14. Penilaian Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah

Penilaian dampak manajemen sumber daya manusia di Sekolah adalah tahap kritis yang memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas kebijakan dan praktik yang telah diterapkan.

Dalam proses ini, pengumpulan data, analisis, dan penarikan kesimpulan menjadi landasan untuk menentukan sejauh mana MSDM memberikan kontribusi terhadap tujuan pendidikan dan kesejahteraan anggota komunitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Chotimah, C. dan Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet, *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, hal. 125–128.
- Hartanto, C.F.B., Octavianus, S. dan Paduppai, A.M. (2022). Kesiapan Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Difusi Inovasi Teknologi Informasi di Lembaga Pendidikan, *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13(01), hal. 1412–1418. Tersedia pada: <https://doi.org/10.35313/irwns.v13i01.4300>.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok, *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), hal. 84–90.
- Lestari, A. et al. (2023). Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan, *Jurnal Binagogik*, 10(1), hal. 184–198.
- Nasir, Rasid, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah: Strategi, Tantangan, Dan Solusi Untuk Pendidikan Yang Sukses. Pertama*. Diedit oleh A. Sofatunisa. Jawa Barat: CV. Mega Press Nusantara.
- Nurmalasari, I. dan Karimah, D.Z. (2020). Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik, *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), hal. 33–44. Tersedia pada: <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>.
- Rachmadhani, S. dan Manafe, L.A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis, *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), hal. 82–98.
- Raymond et al. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diedit oleh D.S.S. Kasman. Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.
- Widodo, R., Saputri, N. dan Intania, N. (2022). Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren, *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, hal. 171–181. Tersedia pada: <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.
- Zulwiddi, N. dan M, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), hal. 16–27. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i1.356>.


PROFIL PENULIS



Evi Mauliza, S.Pd., M.Pd.

Berhasil lulus dari SMA Negeri 1 Banda Aceh pada tahun 2008. Ketertarikan penulis terhadap dunia pendidikan dibuktikan dengan melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di Prodi Pendidikan Geografi Universitas Syiah Kuala pada tahun 2012. Dua tahun kemudian tahun 2014, penulis menyelesaikan studi S2 di Prodi Pendidikan Geografi Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Malang. Saat ini penulis sebagai kandidat doktor dengan status izin belajar menempuh studi doktoral pada prodi pendidikan IPS konsentrasi pendidikan Geografi Sekolah Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala. Penulis memiliki kepakaran dibidang pendidikan maupun bidang geografi. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Diantara karya tulis penulis adalah Pengaruh model pembelajaran Resources Based Learning (RBL) terhadap hasil belajar geografi siswa di SMA, Penggunaan Media Peta Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Geografi Siswa SMA dan banyak penelitian lainnya. Selain penelitian, penulis juga aktif melaksanakan pengabdian kepada masyarakat diantaranya Pendampingan Implementasi P5 Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila dalam Mendukung Merdeka Belajar di Sabang dan lainnya. Harapan penulis dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta.

Email Penulis: evimauliza2@gmail.com.



BAB 15

PENGEMBANGAN

PROFESIONAL GURU

DAN STAF

Agustinus Talindong, M.Pd., M.Th.
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu



Guru dan staf perlu supervisi dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka dalam mengajar siswa di kelas. Melalui supervisi, diharapkan guru dan staf sekolah dapat mengendalikan dan menjamin mutu pembelajaran. Profesionalisme guru dan staf dalam proses pendidikan sangat strategis dalam membimbing siswa menuju kedewasaan dan kemandirian (Rusyan, A. Tabrani. 1990).



Gambar 15.1: Profesionalisme Guru Dalam Proses Pendidikan

Sumber: <https://www.istockphoto.com/id/bot-wall?returnUrl=%2Ffid%2Fvektor%2Fkartun-siswa-di-kelas-mendengarkan-guru-gm148984577-20923550>.

Guru memiliki peran yang lebih dari sekedar menyampaikan materi pelajaran mereka juga harus bertindak sebagai pendidik. Seperti yang dinyatakan oleh Sagala (2007, hlm. 99), seorang guru tidak hanya harus menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknik edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian dan integritas yang dapat diandalkan, sehingga menjadi panutan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat.

Pengembangan profesional guru dan staf bertujuan untuk memiliki kemampuan akademik yang baik, yang merupakan upaya perbaikan berkelanjutan. Supervisi akademik menjunjung tinggi praktek perbaikan mutu berkelanjutan (*continuous quality improvement*) sebagai prinsip dasar dan manajemen terpadu (Dadang Suhardan, 2010, hlm. 34).

Implementasi Pengembangan Profesional

Implementasi Pengembangan Profesional adalah proses penerapan rencana dan strategi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam lingkungan kerja. Proses ini melibatkan berbagai langkah seperti identifikasi kebutuhan pelatihan, penyediaan sumber daya dan pelatihan yang relevan, serta evaluasi dan umpan balik untuk memastikan peningkatan berkelanjutan. Tujuan utama dari implementasi pengembangan profesional adalah untuk membantu individu mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kinerja kerja, dan mendukung tujuan organisasi (Surakhmad, Winarno. 1982).

1. Langkah-Langkah Implementasi

Langkah-langkah implementasi adalah proses sistematis yang dilakukan untuk menerapkan rencana atau strategi tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa langkah umum yang biasanya terlibat dalam implementasi:



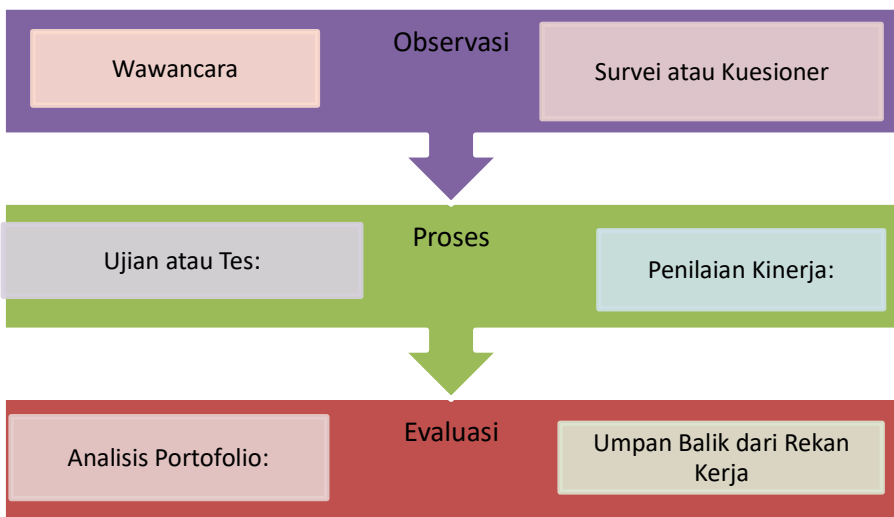
Gambar 15.8: Langkah-Langkah Implementasi Adalah Proses Sistematis Yang Dilakukan Untuk Menerapkan Rencana.

Sumber: Diolah Penulis.

Metode Evaluasi Pengembangan Profesional

Metode Evaluasi Pengembangan Profesional mengacu pada serangkaian pendekatan yang digunakan untuk menilai efektivitas program atau kegiatan pengembangan profesional.

Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa upaya pengembangan yang dilakukan benar-benar memberikan manfaat dan meningkatkan kompetensi serta kinerja individu atau kelompok (Soetjipto & Kosasi, Raflis. 1999). Beberapa metode evaluasi yang umum digunakan meliputi:



Gambar 15.9: Proses Pengumpulan Dan Analisis Data Secara Berkelanjutan Untuk Mengamati Kemajuan Dan Kinerja Suatu Program, Proyek, Atau Kegiatan

Sumber: Diolah Penulis.

1. Observasi

Mengamati langsung bagaimana individu menerapkan pengetahuan atau keterampilan baru dalam pekerjaan mereka.

2. Wawancara

Melakukan wawancara dengan peserta untuk mendapatkan umpan balik kualitatif tentang pengalaman dan manfaat dari program pengembangan.

utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kinerja profesional, dan memastikan bahwa pendidikan yang diberikan selalu relevan dengan perubahan dan perkembangan terbaru di bidang pendidikan.

Komponen utama pengembangan profesional pelatihan dan pendidikan memberikan akses kepada pelatihan yang terstruktur dan program pendidikan lanjutan. Sertifikasi dan kualifikasi mendorong pengambilan sertifikasi profesional dan peningkatan kualifikasi. penggunaan teknologi mengintegrasikan teknologi terbaru dalam metode pengajaran dan administrasi mentoring dan kolaborasi mendukung program mentoring dan kolaborasi antar sesama pendidik dan staf. evaluasi dan umpan balik melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Kesejahteraan dan pengembangan karier menyediakan dukungan untuk kesejahteraan dan jalur pengembangan karir yang jelas. manfaat pengembangan profesional meningkatkan kualitas pembelajaran guru yang lebih terampil dan termotivasi dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan menarik. Adaptasi terhadap perubahan membantu guru dan staf untuk tetap relevan dengan tren dan teknologi terbaru di bidang pendidikan.

Pengembangan karir memberikan peluang untuk perkembangan karir dan kenaikan jabatan. Meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam tugas sehari-hari. Dengan demikian, pengembangan profesional merupakan investasi penting bagi lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa guru dan staf selalu siap menghadapi tantangan dan perubahan, serta terus memberikan pendidikan yang berkualitas.

Daftar Pustaka

- Farihin. (2022). *Pengembangan Profesionalisme Guru Askara Satu*. Cirebon Press.
- Hamalik, O. (2016). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lisnasari, dkk. (2023). *Pengembangan Profesi Guru CV*. Media Sains Indonesia.
- Mulyasa E,. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Makmun, Abin Syamsuddin. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (1996). *Analisis Posisi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Biro Perencanaan, Sekretariat Jenderal.
- _____ (1996). *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Pedoman dan Intisari Perkuliahan*. PPS IKIP Bandung.
- Rusyan, A. Tabrani. (1990). *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Karya Sarjana Mandiri.
- Soetjipto & Kosasi, Rafli. (1999). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sa'ud, Syaefudin. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Supiana. (2008). *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan*. Jakarta: Depag RI.
- Surakhmad, Winarno. (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah-Dasar, Metode, Teknik*. Bandung: Tarsito.
- Suryadi, Ace. (1983). *Membuat Siswa Aktif Belajar*. Bandung: Bina ipta.
- Suryadi, Ace & Mulyana, Wiana. (1992). *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta: PT Candimas Metropole.
- Sutisna, Oteng. (2000). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.

- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tilaar. H.A.R. (2004). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tim. 1997. *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Guru*. Jakarta: Ristekdikti.
- Usman, Uzer. (2001). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wirawan. (2002). *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: UHAMKA.

PROFIL PENULIS



Agustinus Talindong, M.Pd., M.Th.

Lahir di Tunggaling 1 Agustus 1983 Penulis memulai karir sebagai dosen pada Tahun 2012 di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu pada Prodi Keperawatan dan aktif mengajar pada Prodi Kesehatan Masyarakat, dan Farmasi dengan Mata Kuliah Pendidikan Agama, Pancasila, Kewarganegaraan, Filsafat dan Logika, Etika dan Kode Etik Kesehatan, Etika dan Hukum Kesehatan, Sosiologi dan Antropologi Kesehatan, penulis menyelesaikan Pendidikan sarjana pada STTII Wera Palu di bidang Teologi dan melanjutkan Pendidikan Magister di STTI IKAT Jakarta jurusan Pendidikan Agama kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Magister Teologi di STII Wera Palu.

Penulis aktif melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dalam Penelitian dan Pengabdian Masyarakat di bidang kesehatan serta menulis buku, selain sebagai dosen penulis mendapatkan tugas tambahan di bidang sarana dan prasarana sebagai koordinator di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu dari Tahun 2004 sampai dengan sekarang. Penulis aktif Pada Pengurus Provinsi Persatuan Sepak Takraw Indonesia (PSTI) Sulawesi Tengah sampai dengan sekarang dalam jabatan di Bidang Pertandingan dan sebagai Wasit Nasional, dan aktif dalam persatuan Olahraga *Teqball* Indonesia Provinsi Sulawesi Tengah dalam bidang pengembangan dan penelitian selain itu penulis aktif pada Persekutuan Mahasiswa Lentera sebagai ketua dan Kerukunan Pomenggonan sebagai wakil sekretaris dan Koordinator pengembangan SDM sampai dengan sekarang, dalam penulisan dan pembahasan bab tersebut masih jauh dari kesempurnaan olehnya itu penulis selalu mengharapkan masukan dan sarannya melalui email yang tertera di bawah ini. Besar harapan dalam pengabdian sebagai dosen dimana menjunjung tinggi Tri Dharma Perguruan Tinggi serta mengabdikan pada Bangsa dan Negara dan memberikan yang terbaik bagi mahasiswa.
Email Penulis: agustinustalindong@gmail.com.



BAB 16

KEPEMIMPINAN

BERBASIS DATA

Soesilawaty, S.Pd.
TK Victoria Montesory



deskripsi sesuatu. Singkatnya, data dapat berupa angka, simbol, karakter, kata, kode, grafik, dan sebagainya. Sedangkan informasi adalah data yang dimasukkan ke dalam konteks.

Jadi Informasi adalah data yang diproses, diorganisasikan dan terstruktur. Pada Bab ini kita hanya akan fokus kepada Kepemimpinan Berbasis Data. Artinya Data mentah yang ada yang berupa angka, *symbol*, kode, grafik dan sebagainya yang mungkin saja belum bermakna akan menjadi punya makna dan akan sangat diperlukan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan bagi kepemimpinan.

Jenis-jenis Data

Memahami perbedaan antara data kuantitatif dan kualitatif sangat penting untuk analisis dan interpretasi data yang efektif. Kedua jenis data ini memiliki tujuan yang berbeda dan memerlukan pendekatan analitis yang berbeda.

1. Data Kuantitatif

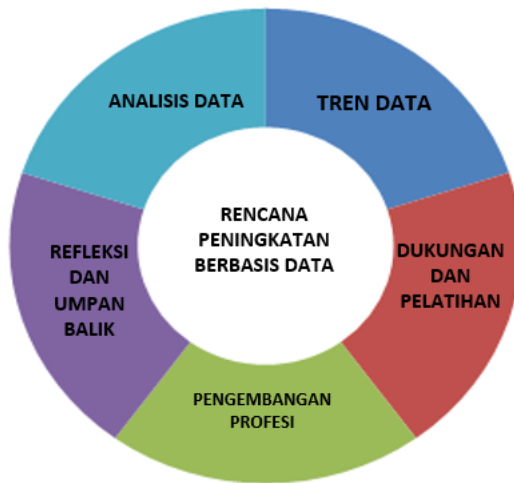
Data kuantitatif, juga dikenal sebagai data numerik, mewakili besaran yang dapat diukur dan dapat dihitung atau diukur. Ini menjawab pertanyaan seperti "berapa banyak" dan "seberapa sering". Data kuantitatif sering kali dianalisis menggunakan metode statistik dan divisualisasikan melalui grafik seperti histogram, diagram batang, dan grafik garis sehingga lebih mudah untuk diinterpretasikan dan dipahami.

Jenis data ini sangat penting untuk memberikan wawasan tentang berbagai besaran dan dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama: data diskrit dan data kontinyu.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif atau kategori data bersifat deskriptif dan non-numeri akan menangkap kualitas, karakteristik, dan atribut yang tidak dapat diukur dengan angka. Data kualitatif biasanya dianalisis melalui analisis tematik, pengkodean dan kategorisasi. Metode visualisasi data kualitatif meliputi kumpulan kata, peta tematik, dan ringkasan narasi. Jenis data ini diklasifikasikan menjadi dua jenis utama: data nominal dan data ordinal.

Data memang penting, namun yang sama pentingnya, atau bahkan lebih penting lagi adalah bagaimana pengelolaan di balik data tersebut. Jadi perlu memikirkan kerangka proses untuk menggunakan pengambilan keputusan berdasarkan data untuk rencana peningkatan sekolah, ada beberapa langkah yang perlu diingat:



Gambar 16.1: Rencana Peningkatan Berbasis Data

Sumber:

<https://ellevationeducation.com/blog/enhancing-student-success-power-data-driven-decision-making-schools>.

3. Analisis Data

Tentukan di mana setiap siswa berada dan di mana mereka harus berada untuk memenuhi ekspektasi tingkat kelas. Apa yang mereka capai? tolok ukur apa yang mereka lewatkan?.

4. Tren Data

Analisis *trend* berdasarkan kelas, berdasarkan tingkatan, berdasarkan kelompok siswa. Pertimbangkan praktik pengajaran yang ada dan sumber daya kurikuler yang digunakan yang mungkin perlu diubah agar menunjukkan peningkatan.

5. Pengembangan Profesi

Menentukan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap guru. Membedakan berdasarkan kebutuhan masing-masing

guru dan temui mereka dimanapun mereka berada dan pastikan bahwa mereka memiliki alat yang mereka perlukan untuk mendukung siswa dalam pengajaran

6. Dukungan dan Pelatihan

Tugas sebagai pemimpin sekolah adalah menggerakkan mereka untuk mengembangkan dan menerapkan keterampilan baru sehingga keterampilan tersebut menjadi rutinitas pengajaran di kelas. Hal ini terjadi secara efektif membantu guru menerapkan apa yang telah mereka pelajari dan menerapkannya dengan sukses.

7. Refleksi dan Umpan Balik

Guru memerlukan waktu untuk merefleksikan praktik pengajaran mereka. Apa yang berhasil dan apa yang perlu dilakukan untuk pengembangan? Tim harus memiliki waktu dengan pelatih untuk berbagi pemikiran dan mendapatkan umpan balik agar dapat terus berkembang.

Penutup

Pemimpin berbasis data menggunakan, menafsirkan, dan menganalisis data untuk mendapatkan wawasan tentang ide dan konsep. Pemimpin dan data saling memandu untuk mendapat keputusan yang efektif dan efisien dengan mendorong anggota tim mereka untuk menggunakan data sebagai bahasa umum. Kepemimpinan berbasis data akan mempermudah komunikasi, kolaborasi, dan mencapai peningkatan yang lebih baik.

Pengambilan keputusan berdasarkan data mewakili pergeseran paradigma dari praktik kepemimpinan pendidikan tradisional menuju metode pengajaran baru yang lebih efektif. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data pembelajaran siswa pada skala mikro (harian) dan makro (tahun demi tahun), pimpinan sekolah dapat menghasilkan pandangan komprehensif mengenai kemajuan, kendala, dan kinerja.

Wawasan yang diperoleh dari visibilitas ini kemudian memberdayakan para pemimpin, karyawan dan guru untuk membuat keputusan yang tepat mengenai pengajaran dan intervensi guna meningkatkan hasil pembelajaran secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

Duygulu, A., Duygulu, B., Martinez, M., (2024). *Data Based Leadership*. ISBN: 978-625-6606-70-8. Kritek Yayınev. İstanbul.

<https://ellevationeducation.com/blog/enhancing-student-success-power-data-driven-decision-making-schools>

<https://panintelligence.com/blog/types-of-data/#:~:text=The%20different%20types%20of%20data,ordinal%20data%20for%20accurate%20analysis.>

[https://www.argonandco.com/en/news-insights/articles/what-is-data-driven-leadership/.](https://www.argonandco.com/en/news-insights/articles/what-is-data-driven-leadership/)

<https://www.muchskills.com/blog/how-data-driven-leadership-boosts-strategic-workforce-planning.>

<https://www.schoolytics.com/blog/2022/07/data-driven-leadership-in-schools.>

Novianty, D. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Yuliasuti, D., Supriadi, D., Rejokirono. (2024). Model Struktural Visionary Leadership Dalam Kepemimpinan Berbasis Data Pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora SOSIOHUMANIORA*, 10(2). Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

PROFIL PENULIS



Soesilawaty, S.Pd.

Penulis menempuh pendidikan S1 di Universitas Terbuka pada jurusan Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Pengalamannya dalam manajemen Pendidikan terasah dari pengalaman dan pelatihan-pelatihan. Saat ini penulis masih aktif sebagai Kepala Sekolah TK Victoria Montesory di Modernland Kota Tangerang, Sebagai Kepala Bidang Sosial Yayasan Nurul Himayah Kamil yang membawahi TK Islam Pengayoman dan MDT Pengayoman serta Ketua Bidang Pendidikan di IWAPI Kota Tangerang. Sebelumnya juga pernah menjadi Guru TK Dharma Yustisia dan TK Tiara Dalam kegiatan yang lain penulis mengisi waktunya sebagai Kepala Cabang Travel dan Umroh Albilad Universal, Agen Asuransi Prudential Syariah, Produk Muslim di HNI dan lainnya.

Email Penulis: Soesilawaty12@yahoo.com.



BAB 17

KEPEMIMPINAN

DALAM PENDIDIKAN

KEJURUAN

Ranu Iskandar, S.Pd., M.Pd.
Universitas Negeri Semarang



Latar Belakang Kepemimpinan Dalam Pendidikan Kejuruan

Kepemimpinan dalam pendidikan kejuruan memiliki pengaruh yang tak terbantahkan terhadap kualitas dan relevansi pembelajaran yang diterima oleh siswa. Pendidikan kejuruan bukan sekedar mengajarkan teori, tetapi lebih pada membekali peserta didik dengan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja (Aisa, 2024).

Dalam hal ini, pemimpin pendidikan kejuruan tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola lembaga, tetapi juga harus menjadi jembatan antara dunia pendidikan dan industri. Mereka harus mampu memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan mengikuti perkembangan pasar tenaga kerja dan kebutuhan industri yang terus berubah (Rizkita & Supriyanto, 2020). Kepemimpinan yang visioner akan mampu membawa lembaga pendidikan kejuruan untuk selalu relevan, bahkan dalam menghadapi revolusi teknologi yang semakin pesat (Octaviarnis, 2021).

Seiring dengan perubahan yang terjadi begitu cepat ini, dunia pendidikan kejuruan membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan zaman. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memmanage organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kompetensi di semua level, baik bagi tenaga pengajar maupun peserta didik (Airyq, Hubeis, & Sukmawati, 2023). Keberhasilan pemimpin pendidikan kejuruan diukur dari sejauh mana mereka mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan dan berorientasi pada pengalaman nyata di dunia industri. Kepemimpinan di bidang ini tidak dapat dilihat semata-mata dari sisi administratif, tetapi harus dilihat dari kemampuan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan menciptakan koneksi yang kuat dengan berbagai pihak terkait (Dakabesi & Wicaksono, 2022).

Di tengah globalisasi dan ledakan perkembangan teknologi, pemimpin pendidikan kejuruan diharapkan tidak hanya sekedar mengikuti arus perubahan, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Pemimpin yang bijak akan mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam setiap aspek pendidikan kejuruan, membuka peluang bagi siswa untuk mengembangkan keterampilan yang sangat dibutuhkan menuju industri 5.0.

4. Kompetensi Komunikasi dan Kolaborasi Industri

Seorang pemimpin dalam pendidikan kejuruan harus memiliki kompetensi Kompetensi Komunikasi dan Kolaborasi Industri, antara lain: (a) Memiliki kepekaan politik dan pemahaman tentang kompleksitas pemangku kepentingan pendidikan kejuruan: mitra sosial, pemerintah (Kementerian Pendidikan dan/atau badan publik lainnya) dan ‘pelanggan’ (pasar tenaga kerja dan siswa); (b) Memiliki pengetahuan tentang pelaku lokal, regional, dan nasional di dunia kerja dan di lembaga pelatihan lainnya serta pemahaman mendalam tentang kebutuhan, praktik, dan prosedur mereka; (c) Memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan pemerintah, pembuat keputusan regional dan lokal, serta pemangku kepentingan lainnya yang secara khusus relevan dengan pendidikan kejuruan; (d) Memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan kemitraan pendidikan kejuruan yang efektif (bilateral dan multilateral) dengan melibatkan pemangku kepentingan di tingkat regional, sektoral, nasional, dan internasional; (e) Mampu berkomunikasi dengan pelaku di berbagai bidang pendidikan kejuruan menggunakan istilah dan ekspresi khusus bidang tersebut agar dapat dipahami dan valid; (f) Memiliki pengetahuan dalam membangun dan mempertahankan kemitraan yang efektif dengan lembaga penelitian dan pengembang inovasi teknologi; (g) Memiliki kompetensi dan keterampilan pribadi seperti fleksibilitas dan toleransi untuk memenuhi tuntutan dan harapan berbagai pemangku kepentingan; (h) Mengetahui praktik pendidikan kejuruan terbaik dari luar negeri dan kerangka kualifikasi kerja nasional; (i) Memahami pentingnya kerja sama internasional dengan mitra dan lembaga pendidikan kejuruan.

Daftar Pustaka

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 285–295. Retrieved from <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/41554>.
- Aisa, N. (2024). Peran Pendidikan Vokasi dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja di Era Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(1), 15–25. Retrieved from <https://edukatif.org/edukatif/article/view/7849>.
- Al-Khasawneh, A., Eyadat, H., & Elayan, M. (2021). The Preferred Leadership Styles In Vocational Training Corporations: Case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 545–555. doi: 10.21511/ppm.19(3).2021.44.
- Alwi, M. H., Salsabila, M., Ummah, N., Purba, S. A. B., & Nasution, I. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Pemanfaatan Teknologi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4), 532–536. Retrieved from <https://jurnal.penerbitdaaruhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/2087/2159>.
- Arifin, M., & Gunawan, G. (2020). Entrepreneurial Leadership Models in the 21st Century for Vocational Education. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 175–188. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/279/27964115017/html/>.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). Pimpin. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pimpin>.
- Billett, S. (2004). Workplace Participatory Practices: Conceptualising Workplaces As Learning Environments. *Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13665620410550295/full/html>.
- Castelli, A. (2022). What Distinguishes Vocational Education From Academic Education? *Global Journal of Vocational and Technical Education*, 10(1). Retrieved from <https://www.globalscienceresearchjournals.org/articles/what-distinguishes-vocational-education-from-academeducation.pdf>.
- Cedefop, Volmari, K., Helakorpi, S., & Frimodt, R. (2009). *Competence*

- Framework For VET Professions: Handbook For Practitioners*. Luxembourg: Cedefop and Finnish National Board of Education. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/111332_Competence_framework_for_VET_professions.pdf.
- Collins. (2025). Leadership. Retrieved from <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/leadership>.
- Dakabesi, E., & Wicaksono, L. (2022). Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah dalam Membangun Tim Kinerja Guru di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(4), 2653–2666. Retrieved from <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/File/3899/3026>.
- Dardiri, A., Alfianto, I., Kuncoro, T., Sugandi, R. M., Suswanto, H., & Wibawa, A. P. (2017). Implementing Entrepreneurial Leadership In Technology And Vocational Education (TVE) Organisations. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 15(4), 361–367. Retrieved from [http://www.wiete.com.au/journals/WTE&TE/Pages/Vol.16, No.4 \(2018\)/20-Dardiri-A.pdf](http://www.wiete.com.au/journals/WTE&TE/Pages/Vol.16, No.4 (2018)/20-Dardiri-A.pdf).
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2011). *Exploring Leadership In Vocational Education And Training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/files/6113_en.pdf.
- Falk, I., & Smith, T. (2001). Effective Leadership in Vocational Education and Training. *AVETRA Conference*. Adelaide. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/251320195_Effective_Leadership_in_Vocational_Education_and_Training.
- Falk, I., & Smith, T. (2003). *Leadership In Vocational Education And Training: Leadership By Design, Not By Default*. Leabrook: NCVER. Retrieved from NCVER website: https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0023/5774/nr0018.pdf.
- Grill, M., Pousette, A., Nielsen, K., Grytnes, R., & Törner, M. (2017). Supervisors And Teachers' Influence On Expectations On Empowering Leadership Among Students In Vocational Education

- And Training. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9(2). Retrieved from <https://ervet-journal.springeropen.com/articles/10.1186/s40461-017-0046-3>.
- Hampf, F., & Woessmann, L. (2017). Vocational Vs. General Education And Employment Over The Life Cycle: New Evidence From PIAAC. *CESifo Economic Studies*, 63(3), 255–269. Retrieved from <https://academic.oup.com/cesifo/article/63/3/255/4107861>
- Hartinah, S. (2011). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(1), 12–28.
- Malamud, O., & Pop-Eleches, C. (2008). *General Education Vs. Vocational Training: Evidence From An Economy In Transition*. Cambridge. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w14155>.
- Octaviarnis, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 125–135. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/39475>.
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership, Volume 1: Policy and Practice*. Paris: OECD. Retrieved from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2008/07/improving-school-leadership-volume-1_g1gh8f44/9789264044715-en.pdf.
- Rizkita, K., & Supriyanto, A. (2020). Komparasi Kepemimpinan Pendidikan Di Indonesia Dan Malaysia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 155–164. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/32362>.
- Rowe, W. G., & Guerrero, L. (2018). *Cases in Leadership* (Fifth Edit; W. G. Rowe & L. Guerrero, Eds.). London: Sage Publications. Retrieved from https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/33554_Chapter1.pdf.
- Suyitno, S., Sonhadji, A., Arifin, I., & Ulfatin, N. (2014). Entrepreneurial Leadership of Vocational Schools Principals in Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, 4(1), 44–64.

- Retrieved from <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijld/article/view/4838>.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah: Journal Social And Religious*, 4(2), 208–215. Retrieved from <https://www.e-journal.ejournal.metrouniv.ac.id/riayah/article/view/1883>.
- The National Society of Leadership and Success. (2024). What Is Laissez-Faire Leadership? Retrieved from <https://www.nsls.org/blog/what-is-lassiez-faire-leadership#:~:text=The term Laissez-faire is,and manage their own desks>.
- Vinluan, J. B., & Bautista, K. C. R. (2024). Transformational Leadership of School Administrators: Top Qualities to Posses. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Studies*, 4(4), 314–330. Retrieved from <https://www.ijams-bbp.net/wp-content/uploads/2024/05/4-IJAMS-APRIL-2024-218-234.pdf>.
- Yusof, A. M. (1990). *Kepemimpinan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Zakaria, N. Z., Md.Jizat, N. A., & Zakaria, N. (2015). Leadership Skills among Technical and Vocational Educators. *Journal of Education and Practice*, 6(16), 50–55. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1079940.pdf>.
- Zebua, N. (2024). Optimalisasi Potensi dan Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam Mendukung Pembelajaran di Era Society 5.0. *Pentagon: Jurnal Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 2(4), 185–195. Retrieved from <https://journal.arimsi.or.id/index.php/Pentagon/article/view/314>.

PROFIL PENULIS



Ranu Iskandar, S.Pd., M.Pd.

Ranu merupakan alumni S1 Pendidikan Teknik Otomotif, Universitas Negeri Yogyakarta dengan IPK 3,52 dan S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Yogyakarta dengan IPK 3,92. Penulis memiliki kepakaran dibidang Pendidikan Kejuruan dan Vokasi Teknik Otomotif. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Selain peneliti, penulis juga aktif dalam pengabdian dan menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: ranuiskandar@mail.unnes.ac.id.



BAB 18

KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KURIKULUM

Jefrie Walean, M.Th.
Sekolah Tinggi Teologi Bala Keselamatan Palu



Pendahuluan

Teori kepemimpinan merupakan teori kuno yang dipergunakan dalam ilmu strategi perang zaman Yunani kuno. Intinya bahwa kepemimpinan akan menentukan hasil dari peperangan. Arifin menulis bahwa dalam dunia pendidikan yang dinamis, kurikulum menjadi pondasi utama dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang relevan, adaptif, dan mampu menjawab tantangan zaman. Namun, kurikulum yang ideal tidak akan berfungsi optimal tanpa adanya kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang efektif (Arifin 2021).

Selanjutnya Sari dan Sijabat menegaskan bahwa kepemimpinan dalam konteks pendidikan tidak hanya terbatas pada kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas administratif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan seluruh elemen pendidikan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen kurikulum, di sisi lain, adalah proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan kurikulum secara berkelanjutan (Sari, Sijabat, and others 2022).

Korelasi Antara Kepemimpinan dan Manajemen Kurikulum

Oemar Hamalik menguraikan bahwa kepemimpinan dan manajemen kurikulum menjadi sangat penting. Kepemimpinan dan manajemen kurikulum yang baik dapat membantu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam implementasi kurikulum (Oemar Hamalik 1992).

Syafruddin Nurdin dan M.Pd. Adriantoni menegaskan bahwa dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi formal seperti kepala sekolah atau rektor. Setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan, baik guru, dosen, staf administrasi, maupun siswa, memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dalam konteksnya masing-masing (Syafuruddin Nurdin dan M.Pd. Adriantoni 2016).

Sedangkan Sitorus, Rantung, and Naibaho memberi definisi kepemimpinan dan manajemen kurikulum adalah dua elemen penting yang saling berkaitan dalam dunia pendidikan. Di satu sisi,

Team yang terdiri dari guru, staf, dan ahli kurikulum yang kompeten dan berdedikasi menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Selanjutnya pemimpin memotivasi tim untuk bekerja keras mencapai tujuan kurikulum. Mereka menginspirasi dengan memberikan contoh yang baik dan memberikan dukungan yang dibutuhkan (Afif 2024).

Dan ditegaskan oleh Emerentiana Rangkoly and Desti Rahayu, bahwa kepemimpinan dan manajemen kurikulum melibatkan berbagai aspek, seperti perencanaan, pengembangan, implementasi, dan evaluasi kurikulum. Kepemimpinan dan manajemen kurikulum harus melibatkan berbagai pihak, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Kepemimpinan dan manajemen kurikulum harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat (Rangkoly and Rahayu 2025).

Kepemimpinan dan manajemen kurikulum harus berdasarkan pada bukti-bukti yang ada, seperti penelitian dan evaluasi. Kepemimpinan dan manajemen kurikulum adalah dua elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dalam dunia pendidikan.

Kepemimpinan yang kuat akan menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi, sementara manajemen yang efektif akan memastikan bahwa visi tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian kegiatan yang terencana dan terkoordinasi.

Dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan manajemen kurikulum yang efektif, diharapkan kurikulum dapat menjadi instrumen yang ampuh dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan generasi penerus bangsa yang kompeten dan berkarakter.

Dengan demikian implementasi kurikulum, kepemimpinan dan manajemen kurikulum memegang peranan penting. Kepemimpinan dan manajemen kurikulum yang baik dapat membantu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam implementasi kurikulum.

Mengembangkan kurikulum yang relevan dan fleksibel dapat Melibatkan berbagai pihak dalam proses pengembangan dan implementasi kurikulum. Melakukan evaluasi dan penilaian yang berkelanjutan dalam implementasi kurikulum.

Kesimpulan

Kepemimpinan dan manajemen kurikulum merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan. Kepemimpinan dan manajemen kurikulum yang baik dapat membantu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam implementasi kurikulum.

Daftar Pustaka

- Afif, Zahrotun Ni'mah. (2024). Manajemen Kurikulum Program Pembelajaran Kewirausahaan Di Sekolah Menengah Kejuruan. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal* 2(1):66-77.
- Arifin, Antoni Ludfi. (2021). Karakter Kepemimpinan Cendekia Pada Generasi Milenial. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 20(1):1-15.
- Muvid, Muhamad Basyrul Muvid, and Ali Ridho. (2022). Kritik Atas Kurikulum Merdeka Di Tengah Degradasi Moral Pendidik. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam* 16(02):18-31.
- Neliwati, Neliwati, Hadi Lopian Pohan, and Faisal Fahmi Rambe. (2024). Manajemen Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Era Digital. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11(2):246-53.
- Oemar Hamalik. (1992). *Administrasi Dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Bandar Maju.
- Rangkoly, Emerentiana, and Desti Rahayu. (2025). Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran: Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Kearifan Lokal* 5(1):264-71.
- Sari, Kholisna, Yacobo P. Sijabat, and others. (2022). Kompetensi SDM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Umkm Di Magelang Tengah. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen* 4(1):37-49.
- Sitorus, Jimson, Dyoys Anneke Rantung, and Lamhot Naibaho. (2023). Model Model Grassroots Sebagai Dasar Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Kristen Di Persekutuan Kristen Sma Negeri 13 Jakarta: Kurikulum, Model Grassroot, Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5(1):4222-30.
- Syafruddin Nurdin dan M.Pd. Adriantoni, M.Pd. (2016). *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Tarigan, Iwan Setiawan, Bernhardt Siburian, Arip Surpi Sitompul, Nurelmi Limbong, and Megawati Manullang. (2021). Desain Pengembangan Kurikulum Prodi Teologi Fakultas Ilmu Teologi IAKN Tarutung Untuk Menghasilkan Lulusan Yang Terampil Mengajar. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6(12):6179-88.

PROFIL PENULIS



Jefrie Walean, M.Th.

Penulis tertarik terhadap ilmu sosial dan spiritualitas agama sejak tahun 2012 silam. Penulis lulus SD tahun 1983, penulis lulus Sekolah Menengah Pertama tahun 1988, lulus sekolah menengah atas tahun 1990 selanjutnya penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi teologi di sekolah tinggi teologi Intheos Surakarta pada tahun 1998. Selanjutnya penulis menyelesaikan studi S2 di prodi magister teologi di sekolah tinggi teologi “*Intheos*” Surakarta pada tahun 2011. Dan saat ini sementara menempuh pendidikan doktoral di sekolah tinggi filsafat jafrey Makassar. Penulis memiliki kepakaran bidang ilmu sosial dan spiritual Kristen. Untuk mewujudkan karir sebagai dosen professional dan sebagai penyuluh agama di kementerian agama provinsi Sulawesi Tengah. Penulis aktif mempublikasikan tulisan di jurnal ilmiah berdasarkan kepakarannya tersebut.

Email Penulis: jefrywalean@gmail.com.



BAB 19
KEPEMIMPINAN
PENDIDIKAN DI ERA
DIGITAL

Raden Giovanni Ariantara, M.Pd.
Universitas Pendidikan Indonesia



Pendahuluan

Pendidikan memainkan peran penting dalam masyarakat modern, dan terobosan teknologi telah menghasilkan peningkatan kreatif di sektor ini. Dibandingkan dengan setengah abad yang lalu, sistem pendidikan tidak lagi memadai untuk mendidik siswa agar sukses di perguruan tinggi, profesi, dan kewarganegaraan (Jangjarat et al., 2023).

Selain itu, kesulitan yang ditimbulkan oleh globalisasi, inovasi, migrasi, daya saing internasional, perubahan pasar, serta krisis lingkungan dan politik transnasional menyoroti perlunya membekali para siswa dengan keterampilan dan informasi yang mereka butuhkan untuk sukses di abad ke-21.

Perkembangan teknologi di era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0 tidak dapat dihindari telah mempengaruhi evolusi pendidikan. Disrupsi ini mengharuskan lembaga pendidikan untuk siap menghadapi inovasi di segala bidang, termasuk pendidikan, di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas.

Agar tetap kompetitif, institusi pendidikan harus memprioritaskan penawaran layanan pendidikan berkualitas tinggi dan pengembangan sumber daya manusia (Qutni et al., 2021). Abad kedua puluh satu memberikan lebih banyak tantangan bagi dunia pendidikan dibandingkan abad sebelumnya, karena kemajuan teknologi merambah ke ruang-ruang kelas tanpa memperhatikan standar sosial dan moral. Ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan kontribusi penting bagi peradaban manusia. Oleh karena itu, institusi pendidikan harus terus berinovasi agar tetap kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah ini.

Memasukkan Teknologi Informasi (TI) ke dalam pendidikan telah menjadi hal yang sangat penting bagi institusi pendidikan modern, terutama bagi mereka yang ingin menjadi universitas kelas dunia (Tabish, 2024). Hal ini disebabkan oleh pentingnya tata kelola yang baik dalam menjamin keterbukaan, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas dalam pemberian layanan publik, seperti pendidikan.

Selain itu, dengan menyadari pentingnya Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebagai pendorong vital kemajuan peradaban manusia, manajemen pendidikan semakin menekankan penggunaan TIK dalam semua aspek kegiatan pendidikan. Teknologi telah

Siswa yang berasal dari keluarga kurang mampu mungkin tidak memiliki akses ke peralatan penting dan koneksi internet, sehingga mempengaruhi kinerja akademik mereka. Selain itu, integrasi teknologi dapat menimbulkan penolakan dari guru dan anggota staf lainnya yang tidak terbiasa dengan teknologi. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya dukungan, sehingga menghambat keberhasilan penerapan teknologi dalam manajemen sekolah.

Topik ketidaksetaraan teknologi dalam pendidikan memiliki banyak sisi, mencakup akses ke perangkat, kebijakan sekolah, dan manajemen teknologi. Ketidakseimbangan teknologi mengacu pada akses siswa ke teknologi penting. Distrik sekolah yang makmur biasanya memiliki lebih banyak sumber daya dan akses ke teknologi daripada masyarakat berpenghasilan rendah, yang mengakibatkan kesenjangan teknologi.

Bahkan di sekolah yang sama, anak-anak dari rumah tangga berpenghasilan tinggi mungkin memiliki lebih banyak akses ke teknologi daripada rekan-rekan mereka yang kurang mampu. Guru dan administrator dapat menjembatani kesenjangan teknologi dengan menggunakan langkah-langkah praktis seperti laboratorium komputer sekolah dan *PC tablet* bersama.

Kurikulum *digital* tersedia untuk semua siswa, dan papan tulis interaktif serta proyektor dapat digunakan di ruang kelas. Berbagai upaya harus dilakukan untuk menjangkau kelompok demografi ini dan memberi mereka akses ke teknologi. Lebih jauh lagi, para pengajar di daerah miskin secara ekonomi seringkali percaya bahwa sekolah mereka tertinggal dalam inovasi teknologi dan tidak memberikan pelatihan yang cukup.

Dengan demikian, menjembatani kesenjangan teknologi merupakan langkah penting menuju terbentuknya masyarakat yang lebih adil dengan kesempatan yang sama. Meskipun mungkin sulit, semua upaya harus diarahkan untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki akses ke teknologi yang mereka butuhkan untuk unggul dalam pendidikan mereka.

Sumber daya *digital* seperti komputer tablet telah tersedia secara luas dan digunakan dalam pendidikan anak usia dini. Komputer tablet secara bertahap menjadi bagian umum dari praktik pedagogis di

prasekolah, disambut baik dan digunakan oleh para pengajar dan murid. *Tablet digital* ini telah terbukti meningkatkan kemampuan membaca dan berkolaborasi murid. Dimasukkannya teknologi dan sains sebagai bidang pembelajaran utama dalam reformasi kurikulum prasekolah menekankan perlunya guru untuk memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam disiplin ilmu ini.

Menurut penelitian, anak-anak prasekolah sangat tertarik dengan tablet digital, terutama dalam tugas-tugas seperti pemrograman, inovasi, konstruksi, kreativitas, pemecahan masalah, dan desain. Namun, kesulitan seperti kurangnya kemampuan digital instruktur, perlunya persyaratan kurikulum yang lebih jelas, dan pelatihan yang tepat untuk kompetensi *digital* telah diketahui.

Temuan-temuan ini menyoroti pentingnya penelitian dan pengembangan profesional yang sedang berlangsung dalam mengintegrasikan *tablet digital* dengan tepat sebagai alat bantu pengajaran dalam pendidikan prasekolah.

Daftar Pustaka

- Alenezi, M., Wardat, S., & Akour, M. (2023). The Need Of Integrating Digital Education In Higher Education: Challenges And Opportunities. *Sustainability*, 15(6), 4782.
- Bach, C., & Sulíková, R. (2021). Leadership In The Context Of A Newworld: Digital Leadership And Industry 4.0. *Managing Global Transitions*, 19(3).
- de Araujo, L. M., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital Leadership In Business Organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45–56.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From Conventional To Digital Leadership: Exploring Digitalization of Leadership And Innovative Work Behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524–1543.
- Furco, A., Bruininks, R. H., Jones, R. J., & Kent, K. (2021). *Re-Envisioning The Public Research University: Navigating Competing Demands In An Era of Rapid Change*. Routledge.
- Hussein, H., Albadry, O. M., Mathew, V., Al-Romeedy, B. S., Alsetoohy, O., Abou Kamar, M., & Khairy, H. A. (2024). Digital Leadership And Sustainable Competitive Advantage: Leveraging Green Absorptive Capability And Eco-Innovation In Tourism And Hospitality Businesses. *Sustainability*, 16(13), 5371.
- Jangjarat, K., Limna, P., Maskran, P., Klayklung, P., & Chocksathaporn, P. (2023). Navigating The Digital Frontier: A Review Of Education Management In The Age Of Technology. *Journal of Management in Business, Healthcare, and Education*, 2023(1), 1–11.
- Lin, Q. (2024). Digital Leadership: A Systematic Literature Review And Future Research Agenda. *European Journal of Innovation Management*.
- Mijailovic, D., Yury, K., Milan, M., Djordjevic, A., Bojan, S., Aleksandar, P., & Zahar Djordjevic, M. (2021). *ICT Leadership As Enabler Of Business Performances: An Integrative Approach*.
- Phakamach, P., Panjarattanakorn, D., & Onsampant, S. (2023). Conceptualization and Development Of Digital Leadership To Drive Corporate Digital Transformation For Sustainable Success.

International Journal of Educational Communications and Technology, 3(2), 30–42.

- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). Human Resource Management In Improving The Quality Of Education. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 354–366.
- Sposato, M. (2025). Digital Leadership in Organizations for Digital Transformation. In *Multidisciplinary Organizational Training of Human Capital in the Digital Age* (pp. 77–96). IGI Global Scientific Publishing.
- Sutinen, E., & Cooper, A.-P. (2021). Why Explore Digital Theology? In *Digital Theology: A Computer Science Perspective* (pp. 33–60). Emerald Publishing Limited.
- Tabish, S. A. (2024). Establishing World-Class Universities: A Conceptual Approach. In *Health Care Management: Principles and Practice* (pp. 703–733). Springer.
- Walter, H. L., & Fox, H. B. (2021). Understanding Teacher Well-Being During The COVID-19 Pandemic Over Time: A qualitative longitudinal study. *Journal of Organizational Psychology*, 21(5), 36–50.
- Wang, J., Guo, L., Gao, J. qi, & Zhao, H. (2024). How To Build Better Environments That Reinforce Adaptation Of Online Learning?— Evidence From A Large-Scale Empirical Survey Of Chinese Universities. *Education and Information Technologies*, 29(14), 1–23.

PROFIL PENULIS



Raden Giovanni Ariantara, M.Pd.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu pendidikan fisika dimulai pada tahun 2011 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke SMA Negeri 8 Kota Bandung, mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), dan lulus pada tahun 2014. Penulis kemudian melanjutkan studi ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan S1 di Program Studi Pendidikan Fisika, Universitas Pendidikan Indonesia, pada tahun 2018.

Empat tahun kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di program yang sama di Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis memiliki kepakaran di bidang Pengembangan dan Pengelolaan Laboratorium Fisika serta pembelajaran berbasis *Three-dimensional Learning Framework*. Selain aktif sebagai dosen, penulis juga terlibat dalam penelitian untuk mendalami lebih jauh bidang-bidang tersebut, dengan fokus pada pengembangan metode pengajaran yang inovatif. Penulis berharap karya-karyanya dapat memberikan dampak positif dan berkontribusi pada kemajuan pendidikan di Indonesia. Penulis juga aktif menulis buku sebagai salah satu upaya untuk membagikan pengetahuan dan hasil penelitiannya kepada masyarakat luas. Melalui karya tulisnya, penulis ingin memperkuat peran ilmu fisika dalam pendidikan dan menginspirasi generasi muda untuk lebih mencintai sains.

Email Penulis: giovani_ariantara@upi.edu.




BAB 20

PENGELOLAAN

KEUANGAN SEKOLAH

Ika Fatmawati, S.E., M.Si., M.M.
Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Bina
Mulia Palu



13. Surat Edaran Mendagri Nomor 971-7791 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan, Pelaksanaan, dan Penatausahaan serta Pertanggungjawaban Dana BOS untuk Satuan Pendidikan Dasar Negeri yang diselenggarakan oleh Kabupaten/Kota.
14. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 50/PMK.07/2017 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa. (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2015).

Prinsip-prinsip Pengelolaan Keuangan Sekolah

Pengelolaan keuangan sekolah perlu memperhatikan prinsip-prinsip tertentu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 48, pengelolaan dana pendidikan harus didasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik (Dirjen Dikdasmen, 2015).

1. Keadilan

Dalam pengelolaan keuangan, keadilan berarti adanya kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan publik yang berkualitas. Prinsip ini penting bagi organisasi yang menyediakan layanan publik, seperti pendidikan, karena bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang setara terhadap layanan pendidikan. Pengelolaan keuangan dirancang untuk mendukung upaya pemerataan kesempatan tersebut (Sari. Y dkk 2024).

2. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan kuantitas dari suatu kegiatan, seringkali digambarkan sebagai perbandingan terbaik antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Daya yang dimaksud meliputi tenaga, pikiran, waktu, dan biaya. Efisiensi dapat dilihat dari dua aspek (Suharti, T., & Nurhayati, I. 2015):

- a. Penggunaan masukan (*input*): kegiatan dianggap efisien jika waktu, tenaga, dan biaya yang digunakan sekecil mungkin, namun tetap mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Hasil (*output*): kegiatan dianggap efisien jika penggunaan waktu, tenaga, dan biaya tertentu menghasilkan output sebanyak mungkin, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

prosedur keuangan yang jelas sehingga adanya pengendalian keuangan yang memantau dan mengevaluasi realisasi anggaran untuk memastikan bahwa dana digunakan sesuai dengan rencana dan tidak ada pemborosan, pelaporan keuangan yang menyusun laporan keuangan berkala yang transparan dan akuntabel untuk memberikan informasi tentang kondisi keuangan sekolah kepada pemangku kepentingan serta pengawasan dan evaluasi yang melakukan pengawasan rutin dan evaluasi terhadap penggunaan dana untuk mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan.

Dengan demikian pengelolaan keuangan yang baik, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal, menjaga transparansi dan akuntabilitas, serta memastikan bahwa semua dana yang tersedia digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Pemantauan dan evaluasi yang kontinu juga membantu dalam menjaga keberlanjutan dan efisiensi pengelolaan keuangan sekolah.

Pendidikan tidak terlepas dari kebutuhan dana untuk mendukung terselenggaranya program pendidikan secara efektif dan efisien bahkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dalam segala aktivitasnya memerlukan sarana dan prasarana untuk proses pembelajaran, layanan, pelaksanaan program supervisi, penggajian, dan kesejahteraan para guru dan staf lainnya, kesemuanya itu memerlukan anggaran dan keuangan dalam hal ini menuju kepada pendidikan yang lebih baik pengelolaan keuangan sekolah yang baik memastikan pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif.

Dengan manajemen yang tepat, sekolah dapat mengoptimalkan anggaran untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, meningkatkan kualitas layanan, dan mendukung pencapaian akademis siswa. Selain itu, transparansi dalam pengelolaan keuangan meningkatkan kepercayaan *stakeholder*, serta memastikan pemanfaatan dana secara akuntabel dan tepat sasaran.

Daftar Pustaka

- Arwildayanto, dkk. (2017). *Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan* Penerbitan Ada Pada Widya Padjadjaran Anggota IKAPI Jabar.
- Darmastuti. (2014). *Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Jurusan Teknik Komputer Dan Informatika Di SMK Negeri 2 Surabaya* <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/6606>.
- Dirjen Dikdasmen. (2015). *Panduan Penyusunan RKAS SMA*. Direktorat Pembinaan SMA Dirjen Dikdasmen.
- Husnan, Suad. (1992). *Manajemen Keuangan: Teori dan Penerapan*. Yogyakarta: BPF
- Idochi Anwar, M. (1991). *Biaya Pendidikan dan Metode Penetapan Biaya Pendidikan*, Dalam Mimbar Pendidikan No. 1 Tahun X-April 1991.
- Imron, M. J. (2016). *Manajemen Pembiayaan Sekolah*. Al-Ibrah, 1(1), 69-93.
- Indawati. E dkk. (2019). *Modul Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah Pengelolaan Keuangan (MPPKS-KEU)* Diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Karding, A. K. (2008). *Evaluasi Pelaksanaan Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2015). *Pengelolaan Keuangan*. Bahan Pembelajaran Utama Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Kepala Sekolah/Madrasah. PPTK BPSDMPK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Edisi Revisi untuk ProDEP 2015.
- Kuswadi. (2018). *Pedoman Perencanaan Pengelolaan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Hikmah Bumi Agung Way Kanan Lampung*.
- LKPP. (2012). *Modul Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Kerjasama Badan Kepegawaian Daerah - Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Surakarta.

- Manggar j, dkk. (2017). *Pengelolaan Keuangan Sekolah/Madrasah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Lembaga Pengembangan Dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS)* lppks.kemdikbud.go.id.
- Minarti, S. (2011). *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyadi. (2010). *Akuntansi Biaya*, Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mulyati, dkk. (2023). *Modul Pengelolaan Keuangan Madrasah Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama RI*.
- Pemakalah, N., & Handoyo, F. W. (2011). *Manajemen dan Keuangan Pendidikan*. Riset Kebijakan Pendidikan Anak di Indonesia, 195.
- Prasojo, L.D. (2012). *Financial Resources Sebagai Faktor Penentu Dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan*. Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan, 4(02). Psacharopoulos, G. 1987. *Economics of Education Research and Studies*. New York: Pergamon Press. Widina Media Utama Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Priyatni. B., dkk. (2017). *Mengelola keuangan unit pelaksana teknis daerah(UPTD) Sekolah* Penerbit Penabulu.
- Rusdiana. A, Wardija. (2013). *Manajemen Keuangan Sekolah* Diterbitkan oleh Arsad Press Bandung.
- Sari. Y., dkk. (2024). *Pengelolaan Keuangan Pendidikan*.
- Setyorini, A. A. (2015). *Efektivitas Biaya Pendidikan (Bos) SMP Negeri 1 Mojosongo Tahun Ajaran 2014/2015* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi UNY).
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2009). *Pengaruh Pembiayaan Pendidikan terhadap Kualitas Pelaksanaan Pembelajaran dan Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Ekonomi Di Bandar Lampung*. Disertasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang.
- Suharti, T., & Nurhayati, I. (2015). *Pengaruh Biaya Penyelenggaraan Pendidikan Terhadap Minat Calon Mahasiswa* Universitas Ibn Khaldun Bogor. *Neraca Keuangan*, 10(1), 26-48.

- Sumenge, A. S. (2013). *Analisis Efektivitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Minahasa Selatan*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3).
- Suprastowo, P. (2014). *Kontribusi Bantuan Siswa Miskin terhadap Keberlangsungan dan Keberlanjutan Pendidikan Siswa*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 20(2), 149-172.
- Widjanarko, M dan P.A. Sahertian. (1997). *Manajemen Keuangan Sekolah: Bahan Pelatihan Manajemen Pendidikan Bagi Kepala SMU Se-Indonesia*.
- Wijaya, D. (2009). *Implikasi Manajemen Keuangan Sekolah Terhadap Kualitas Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan*, 80-96.


PROFIL PENULIS



Ika Fatmawati, S.E., M.Si., M.M.

Lahir di Palu 04 Maret 1983 Penulis memulai karir sebagai dosen pada Tahun 2009 di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer sampai dengan sekarang pada Prodi Manajemen Informatika dengan Mata Kuliah Ekonomi Digital, penulis menyelesaikan Pendidikan sarjana pada Universitas Tadulako Palu di bidang Manajemen Tahun 2007 dan melanjutkan Pendidikan Magister di Universitas Tadulako Palu dengan jurusan Magister Pembangunan Wilayah Pedesaan Tahun 2010 kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Magister Manajemen di Yogyakarta Tahun 2014. Kepakaran penulis di bidang Ilmu Manajemen (*Manajemen Skill*) dan *English Active*. Penulis aktif melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dalam Penelitian dan Pengabdian Masyarakat di bidang Manajemen serta menulis buku, selain sebagai dosen penulis mendapatkan Pengalaman Kerja sebagai kepala perpustakaan di tempat penulis mengabdikan dan pernah menjadi tenaga kontrak Perusahaan Daerah Sulawesi Tengah, Tahun 2006 sampai 2008, dalam pengabdian sebagai dosen dimana menjunjung tinggi Tri Dharma Perguruan Tinggi serta mengabdikan pada Bangsa dan Negara.

Email Penulis: rifkaaidid@yahoo.com.




BAB 21

MEMBANGUN BUDAYA

SEKOLAH YANG

POSITIF

Putri Agustina, S.Psi., M.Pd.
STIT Madina Sragen



governs what is valued and how all stakeholders should think, feel, and be have". Hal ini dapat didefinisikan bahwa budaya sekolah adalah campuran dari nilai-nilai, simbol, keyakinan, dan makna bersama dari semua *stakeholder* dari sekolah dan masyarakat.

Budaya sekolah mengatur apa yang dihargai dan bagaimana semua *stakeholder* harus berpikir, merasa, dan memiliki. Semakin banyak yang lebih dipahami, diterima, dan kohesif budaya sekolah, sekolah akan lebih mampu bergerak menuju cita-cita dan tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah yang berhasil mengasumsikan kepemimpinan budaya akan selaras dengan isi fundamental dan proses yang tergantung dengan budaya sekolah.

Pengertian budaya sekolah tidak pernah terlepas dari penekanan nilai dan norma sekelompok orang, dalam hal ini sekolah dianggap sebagai sebuah organisasi, dimana di dalamnya terdapat sistem nilai yang berlaku dan menjadi pedoman dalam keseharian. Ini diperkuat dengan pendapat Guthrie & Schuermann (2011:10) bahwa *"culture is a comprehensive collection of a people's actions and beliefs that enables a collectivity to adjust to its physical environment, continually renew itself, and sustain its gene pool"*.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa konsep budaya sebagai koleksi yang komprehensif dari tindakan orang dan keyakinan yang memungkinkan kolektivitas (kelompok) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan fisiknya, secara terus menerus, dan untuk mempertahankan dirinya.

Membangun Budaya Sekolah Positif

Budaya sekolah dapat berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan di dalam sekolah, baik terhadap guru sebagai pendidik, terhadap siswa sebagai peserta didik, orang tua peserta didik, pegawai tata usaha sekolah, dan juga terhadap masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang mendukung kerja keras dan prestasi yang tinggi mengandung 10 karakteristik berikut:

1. Visi yang menginspirasi yaitu sejauh mana sekolah memiliki tujuan yang jelas dan memotivasi, diungkapkan oleh seorang pemimpin karismatik, difokuskan pada semua siswa dalam mencapai tujuan akademis yang menantang dan didukung dengan baik, terbatas, dan memiliki misi merangsang;



Gambar 21.1: Gambar Budaya Positif di Sekolah
 Sumber: poster budaya positif - Search Images.

Menurut Agustina, P. (2018), yang termasuk budaya sekolah positif antara lain:

1. Disiplin,
2. Memberi salam dan berjabat tangan,
3. Loyalitas,
4. Sholat berjamaah,
5. Menjaga kebersihan,
6. Efisien/menghargai waktu,
7. Semangat menjalankan tugas dan belajar,
8. Bekerjasama,
9. Saling menghormati,
10. Saling mengingatkan,
11. Kompak,
12. Saling percaya,

13. Rukun/akrab,
14. Bertanggung jawab,
15. Membaca,
16. Memberi penghargaan,
17. Berprestasi,
18. Profesionalitas.

Tabel 21.2: Dampak Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Budaya Sekolah

KARAKTERISTIK PERILAKU KEPEMIMPINAN	BUDAYA SEKOLAH
1. Memberi Keteladanan (dalam aturan, bersikap, kedisiplinan waktu, tanggung jawab sosial)	<ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin (waktu datang dan pulang sekolah, serta taat aturan) b. Memberi salam dan berjabat tangan c. Loyalitas (tugas kepala sekolah) d. Sholat berjamaah e. Menjaga kebersihan sekolah
2. Tegas (memberikan aturan yang jelas)	<ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin b. Efisien c. Bersemangat dalam menjalankan tugas d. Bekerjasama e. Saling menghormati f. Bertanggung jawab
3. Optimis dan bersemangat (memperhatikan mutu sekolah seperti: berusaha melengkapi fasilitas sekolah, mengadakan diskusi kelompok, seminar, penataran, memberikan <i>reward</i> bagi yang rajin membaca dan berkunjung ke perpustakaan serta bagi warga sekolah yang berprestasi)	Budaya berprestasi, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Semangat belajar b. Membaca c. Berkunjung ke perpustakaan meningkat d. Warga sekolah semakin banyak yang berprestasi e. Budaya memberi penghargaan
4. Bijaksana (pembagian tugas selalu disesuaikan dengan karakter dan kompetensi guru)	<ol style="list-style-type: none"> a. Loyalitas b. Budaya berprestasi
5. Rendah hati	<ol style="list-style-type: none"> a. Kompak

(mau mendengar kritik, saran, dan alasan orang lain terhadap suatu permasalahan)	<ul style="list-style-type: none"> b. Saling mengingatkan c. Keakraban/ kerukunan terjalin antar warga sekolah
6. Bersahabat (dekat dengan semua warga sekolah)	<ul style="list-style-type: none"> a. Interaksi dengan orang lain sesama warga sekolah b. Saling percaya c. Bekerjasama

Sumber: Diolah Penulis.

Daftar Pustaka

- Agustina, P. (2018). Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(2).
- Deal, T. & Peterson, K.D. (2002). *The Shaping School Culture Fieldbook*. San Francisco: Jossey Bass Company.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation Of Culture*. New York: Basic Book, Inc, Publisher.
- Guthrie, J. W. & Schuermann, P. J. (2011). *Leading Schools To Success: Constructing And Sustaining High-Performing Learning Cultures* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781452230580.
- Harding, J. J. (2007). *A Study Of Leadership Strategies That Promote Positive School Culture In New High Schools*. La Verne, California: University of La Verne.
- Jacob, M.D & Harahan, N. (2005). *The Blackwell Companion To The Sociology Of Culture*. Victoria Australia: Blackwell Publishing.
- Komariah, A. & Triatna, C. (2014). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lima, N.E. (2006). *A Case Study On Principal Behaviors Cultivating A Positive School Culture In A Elementary School*. Providence, Rhode Island: Johnson and Wales University.
- Macneil, A. J., Prater D. L., & Busch, S. (2009). The Effects Of School Culture And Climate On Student Achievement. *International Journal of Leadership in Education*. Routledge (Taylor and Franch Group).
- Meier, T. (2011). *The Effect Of School Culture On Science Education At An Ideologically Innovative Elementary Magnet School: An Ethnographic Case Study*. USA: The Association for Science Teacher Education.
- Reeves, D. B. (2009). *Leading Change In Your School; How To Conquer Myths, Build Commitment, And Get Results*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD)
- Schochor, D. (2009). Leadership Perspectives On Independent School Culture. *Jurnal Disertasi The Pennsylvania State University*.

- Smith, B. J. (2014). *The Effect Of School Culture On Student Achievement*. East Carolina University: Department of Educational Leadership.
- Stoddard, N. & Wyckoff, C. (2009). *The Right Leader: Selecting Executives Who Fit*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Thompson, J. P. (2009). Perceptions Of Teachers On The Impact Of Principal Leadership On The Culture And Morale Of An Elementary School. *Jurnal Disertasi North Central University*. Prescott Valley, Arizona.


PROFIL PENULIS



Putri Agustina, S.Psi., M.Pd.


Ketertarikan penulis terhadap ilmu Psikologi dimulai pada tahun 2004 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan mengambil jurusan Psikologi dan berhasil lulus S1 pada tahun 2008. Penulis kemudian melanjutkan pendidikannya dan lebih kosen di bidang pendidikan, dan berhasil menyelesaikan studi S2 di prodi Pendidikan Dasar Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2016. Penulis saat ini mengabdikan sebagai dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madinah Sragen dengan kepakaran di bidang Bimbingan Konseling dan Pendidikan Dasar. Agar dapat mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi agama, bangsa, dan negara yang tercinta ini.

Email Penulis: putritasanealisha@gmail.com.



BAB 22
TANTANGAN
KEPEMIMPINAN
PENDIDIKAN DI ERA
REVOLUSI INDUSTRI
4.0

Ernawati, S.T., M.PSDA.
Institut Teknologi Bandung



Model pendidikan setiap negara berbeda sesuai dengan kebutuhan dan apa yang akan dicapai oleh suatu negara dengan mempertimbangkan

1. Jumlah Penduduk.
2. Demografi.
3. Ekonomi.
4. Budaya.
5. Perubahan Global.

Perubahan Model Pendidikan Era Revolusi 4.0

Dunia mengalami perubahan model pendidikan di era revolusi industri 4.0 sebenarnya dimulai pada tahun 2011, ketika revolusi Industri 4.0 dimulai sejak tahun 2011 di Jerman. Akan tetapi mulai serempak menjalani perubahan model pendidikan ketika pandemi *COVID-19* melanda dunia.

Dimana pendidikan dilaksanakan dengan menggunakan perlengkapan digital. Manusia dipaksa untuk bisa beradaptasi dengan teknologi (Munaf and Ernawati, 2014a) yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya.

Para peserta didik, guru, dosen harus beradaptasi dengan teknologi yang terhubung dengan jaringan internet karena pendidikan pembelajaran adalah salah satu aktivitas yang tidak boleh ditinggalkan walau saat pandemi terjadi.

Pembelajaran jarak jauh atau yang lebih dikenal dengan *online* menjadi solusi dalam pelaksanaan pendidikan (Nugroho *et al.*, 2020; Nabilah *et al.*, 2021; Ernawati *et al.*, 2022; Ernawati, Indira Putri and Tabina Azzahra, 2023). Dengan memanfaatkan berbagai platform seperti:

1. *Zoom*.
2. *Google Classroom*.
3. *Google Meeting*.
4. *Microsoft Teams*.
5. *WhatsApp*.
6. Dan lain-lain.

Setelah masa pandemi *COVID-19* berangsur berakhir, kehidupan mulai berangsur masa *new normal* (E, Ernawati. Rusdiana, 2020) kegiatan pembelajaran dalam jangka waktu panjang, tetap menjaga

Dengan kota dan daerah yang bervariasi, tentunya memberikan tantangan tersendiri untuk kepemimpinan pendidikan. Untuk kota Megapolitan tentu akan berbeda kebutuhan penggunaan teknologi dengan daerah di pedalaman.

Model Kepemimpinan Pendidikan

Model kepemimpinan Pendidikan di era revolusi industri 4.0, tidak lepas dari tantangan yang dihadapi saat ini yaitu "harus" beradaptasi dengan teknologi digital.

Yang sejauh ini masih terkendala dengan sumber daya manusia, kondisi daerah, sarana prasarana pendukung dan lain-lain. Model kepemimpinan Pendidikan, perlu bekerja sama dengan berbagai pihak antara lain:

1. Pemerintah Pusat.
2. Pemerintah Daerah.
3. Instansi terkait Pendidikan.
4. Swasta.
5. Tenaga Pendidik.
6. Peserta Didik.
7. Dan lain-lain.

Tantangan model kepemimpinan pendidikan tentunya perlu *manage* bagaimana model kepemimpinan untuk:

1. Kota megapolitan.
2. Kota metropolitan.
3. Kota besar.
4. Kota sedang.
5. kota kecil.
6. Bahkan daerah pedalaman.

Dengan selalu tetap mengembangkan pelatihan dan kompetensi teknis (Ernawati, 2024) di lingkup pendidik guru, dosen dan lain-lain agar selalu siap dalam menghadapi situasi perubahan yang terjadi. Dengan tetap menjaga sistem pendidikan yang baik sesuai apa yang diamanatkan oleh UUD 45.

Kesimpulan

Tantangan kepemimpinan Pendidikan di era revolusi industri 4.0 ini adalah pola pendidikan yang mengalami perubahan. Transformasi *digital* mengharuskan manusia beradaptasi dengan teknologi. Tantangan terbesar lainnya yang dihadapi antara lain sumber daya manusia, kondisi daerah, dan sarana prasarana pendukung.

Selain itu dengan adanya pola perubahan pendidikan perlu adanya kerjasama sama dengan berbagai pihak antara lain pemerintah pusat, pemerintah daerah, instansi terkait pendidikan, swasta, tenaga pendidik, dan peserta didik. Perlu *me-manage* bagaimana model kepemimpinan pendidikan untuk berbagai kota yang tentunya berbeda satu sama lain.

Dimana intinya apapun perubahan pola pendidikan yang terjadi karena perubahan transformasi digital, kepemimpinan pendidikan tetap menjaga pelaksanaan pendidikan sesuai apa yang diamanatkan oleh UUD 45.

Daftar Pustaka

- Alfulana, M. W., Rapsjani, M. F. and Fuazi, A. (2021). Kepemimpinan Membentuk Karakter Dalam Pendidikan, 2(8), pp. 1387–1394.
- BPS-Statistik Indonesia. (2024). *Statistik Indonesia Dalam Infografis*.
- Bush, T. (2007). Educational leadership and Management: Theory, Policy, And Practice, *South African Journal of Education*, 27(3), pp. 391–406.
- E, Ernawati. Rusdiana, R. (2020). Kontribusi Sosial Bidang Teknik Sipil Saat Pandemi COVID - 19, *Jurnal Komposit: Jurnal Ilmu-ilmu Teknik Sipil*. Universitas Ibnu Khaldun Bogor, Vol 4, No, pp. 51–53.
- Ernawati. (2025). *Kepemimpinan Digital, in Manajemen Perusahaan Berbasis Digital*. CV. Duta Sains Indonesia, pp. 114–126.
- Ernawati, E. *et al.* (2021). Aspek Sumber Daya Manusia yang Kompeten Sebagai Pendukung Utama Urban Farming, *Jurnal Keteknikan Pertanian Tropis dan Biosistem; Vol 9, No 1 (2021)*. doi: 10.21776/ub.jkptb.2021.009.01.01.
- Ernawati, E. *et al.* (2022). Digital Humanities in Online Learning on the Mental Health of ITB Students Ernawati, *in Proceedings of the Conference on Digital Humanities 2022 (CODH 2022)*. Atlantis Press SARL, pp. 111–119. doi: 10.2991/978-2-494069-69-5.
- Ernawati, E. (2024). *Pengembangan Keterampilan Teknis dan Non Teknis, in Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. PT Sada Kurnia Pustaka, pp. 184–195.
- Ernawati, E., Indira Putri, S. and Tabina Azzahra, T. (2023). Analysis of the Impact of Digital Payment Platforms on Financial Management During the Covid-19 Pandemic (Case Study of ITB Students), *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 6(1), pp. 50–55. doi: 10.23960/e3j/v6i1.50-55.
- Galih, N. (2025). Jaringan 5G: Cara Kerja, Regulasi, dan Masa Depan di Indonesia, *Narmadi*, pp. 1–23.
- Khodziah, S. and Afriansyah, H. (2023). Artikel kepemimpinan pendidikan, *INA-Rxiv Paper*, (December), pp. 1–11.
- Kusumawati, E. (2023). Kepemimpinan Digital Dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik, *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(2), pp. 252–260. doi: 10.51454/jet.v4i2.254.

- Munaf, D. and Ernawati. (2014a). *Evolusi & Ideologi Sains Dan Teknologi*.
- Munaf, D. and Ernawati. (2014b). *Konsep IKNI (Lanjutan)*.
- Munaf, D. and Ernawati. (2014c). *Konsep Indeks Kepemimpinan Nasional Indonesia*.
- Nabilah, A. P. et al. (2021). *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pola Konsumsi Mahasiswa, Populika*. doi: 10.37631/populika.v9i2.388.
- Nugroho, M. M. et al. (2020). Analisis Kesiapan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Tatap Muka Di Indonesia Pada Tahun 2021, *Journal Publicuho*. Universitas Halu Oleo Jurusan Ilmu Administrasi Publik, 3(4), p. 523. doi: 10.35817/jpu.v3i4.15522.
- Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Sisca Septiani, Subhi Munir, E. et al. (2024). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Sodirjonov, M. (2000). *Education As The Most Important Factor Of Human Capital Development Abstract'; (June)*. doi: 10.15863/TAS.
- Suhandoko. (2023). Model Pendidikan Terbaik di Dunia Sebagai Inspirasi Bagi Perubahan Pendidikan Global, *Wisata Viva*.

PROFIL PENULIS




Ernawati, S.T., M.PSDA.

Ketertarikan penulis terhadap manajemen SDM dimulai pada tahun 2018 sejak mengambil kuliah S3. Penulis menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA PGRI 1 Bandung dan berhasil lulus pada tahun 1991. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Teknik Sipil di ST. INTEN Bandung pada tahun 1997.

Penulis berhasil menyelesaikan S2 Teknik Sipil Jurusan Pengelolaan Sumber Daya Air di Institut Teknologi Bandung tahun 2009. Penulis saat ini sedang kuliah S3 di Teknik Sipil Jurusan Rekayasa Pengelolaan Sumber Daya Air di Institut Teknologi Bandung. Penulis bekerja sebagai dosen di Fakultas Seni Rupa dan Desain, KK Ilmu Kemanusiaan Institut Teknologi Bandung (ITB). Penulis memiliki kepakaran di bidang *Social Humanities*, dan *Social Engineering*. Untuk menunjang karir sebagai dosen, penulis aktif sebagai peneliti. Penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi, kemenristek DIKTI, dan lintas Perguruan Tinggi.

Email Penulis: erna_ernawati73@yahoo.co.id.



BAB 23
EVALUASI DAN
PENILAIAN DALAM
KEPEMIMPINAN
PENDIDIKAN

Ratnawati, S.Sos.I., S.Pd., M.Pd.
Universitas Yapis Papua Jayapura



mengajar seorang guru. Evaluasi pendidikan harus memenuhi prinsip-prinsip yang bisa menjelaskan dan menentukan apa yang harus dinilai dalam proses kegiatannya. Adapun tujuan dari penilaian dalam kepemimpinan pendidikan yaitu untuk mengetahui bagaimana kondisi guru serta bagaimana meningkatkan kinerja serta kualitas sekolah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja dapat diartikan sebagai potensi berupa perilaku dalam melaksanakan tugas dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang merupakan wujud dari tanggung jawab yang diberikan. Hasil evaluasi dan penilaian akan bermanfaat bagi kepemimpinan pendidikan dalam menentukan pengambilan kebijakan, promosi dan pembinaan lebih lanjut. Hal ini menjadi kunci untuk mengukur pencapaian yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, guru dan peserta didik.

Namun, tujuan yang mendasar adalah peningkatan kinerja seluruh masyarakat dalam lembaga pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penting untuk menyadari bahwa evaluasi dan penilaian dalam kepemimpinan kependidikan bukan hanya tugas jangka pendek, namun merupakan investasi jangka panjang dalam mengukur kualitas sumber daya manusia, Lembaga pendidikan yang berfokus pada pertumbuhan dalam menghasilkan lulusan terbaik serta menjadi pemimpin yang inovatif di masa depan.

Konsep Dasar Evaluasi

Evaluasi secara harfiah adalah sebuah proses dalam menentukan nilai sebuah kegiatan yang berdasarkan acuan untuk mencapai tujuan. Evaluasi merupakan kata saduran dari bahasa Inggris "*evaluation*" yang artinya perkiraan atau prediksi. Dikutip dari KBBI kata evaluasi memiliki arti penilaian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sinonim dari kata evaluasi yaitu penilaian, pertimbangan, hasil dan catatan terhadap sesuatu untuk mengetahui nilai kualitasnya.

Evaluasi merupakan suatu usaha dalam mencari atau menemukan nilai dalam suatu pekerjaan yang sudah dikerjakan sebagai alternatif yang tepat untuk menetapkan suatu Keputusan selanjutnya. Evaluasi sebagai pedoman dalam mengambil Keputusan terlaksananya kegiatan sebagai perbaikan kegiatan yang akan berjalan (Arikunto:2013). Evaluasi adalah suatu kegiatan yang

budaya kerja sama dengan pihak-pihak lainnya suasana kerja lebih harmonis sehingga lebih banyak mengembangkan ide-ide yang cemerlang.

4. Partisipasi Aktif Dalam Pengambilan Keputusan

Memberikan kesempatan kepada seluruh aktivis pendidikan untuk berpartisipasi dalam pengambilan Keputusan dengan cara yang efektif dalam rangka mengembangkan kepemimpinan yang kuat dan meningkatkan kualitas pengambilan Keputusan.

5. Penerapan Kepemimpinan Berbasis Partisipasi

Kepemimpinan berbasis partisipatif adalah pendekatan yang mengutamakan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategis.

6. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

penting untuk menilai mekanisme dan efektivitas kepemimpinan. Evaluasi yang efektif dapat membantu pemimpin memahami kebutuhan dan harapan dari seluruh komponen yang berkepentingan dalam dunia pendidikan. Sehingga mereka dapat membuat Keputusan yang lebih tepat untuk meningkatkan kualitas mereka.

7. Meningkatkan Kemampuan Inovasi dan Fleksibilitas Dalam Menghadapi Perubahan

Pemimpin pendidikan harus mampu beradaptasi terhadap perubahan yang begitu cepat. Pengembangan kepemimpinan harus mampu menyelesaikan permasalahan dan memiliki kecakapan untuk berinovasi terhadap tantangan yang dihadapi.

Daftar Pustaka

- Adolph, R. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Agung, P. (2023). *Evaluasi dan Penilaian Kepemimpinan: Teori, Metode, dan Aplikasi Praktis*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Anas Sudijono. (2003). *Pengantar Evaluasi Pendidikan (Cet. IV)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fatonah, I. (2013). Kepemimpinan Pendidikan. *Kepemimpinan Pendidikan Isti Fatonah Jurnal Tarbawiyah*, 10, 1–17. <http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/05/kepala-sekolah-sebagai-https://fmipa.unpak.ac.id/artikel/strategi-pengembangan-kepemimpinan-dalam-institusi-pendidikan>
- <https://fmipa.unpak.ac.id/artikel/strategi-pengembangan-kepemimpinan-dalam-institusi-pendidikan>.
- <https://katadata.co.id/berita/nasional/628c60bfe8e66/pengertian-evaluasi-tujuan-prinsip-unsur-dan-prosesnya>
- <https://katadata.co.id/berita/nasional/628c60bfe8e66/pengertian-evaluasi-tujuan-prinsip-unsur-dan-prosesnya>.
- <https://naikpangkat.com/langkah-langkah-pelaksanaan-evaluasi-pendidikan/>
- <https://sosoakademika.blogspot.com/2015/10/evaluasi-pendidikan-input-proses-dan.html>
- John M. Echols and Hassan Shadilly. (2003). *An English-Indonesian Dictionary (Cet. XXV)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Khaerul Farhan. (2022). *Nilai-Nilai Pendidikan Kepemimpinan Islam Pada Sejarah Muhammad Al-Fatih*. 88. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/61845/1/11170110000056_KHAERUL FARHAN_WATERMARK.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/61845/1/11170110000056_KHAERUL_FARHAN_WATERMARK.pdf).
- Nurul Homizah, Nofita Primadani, R. Z. N. N. (2024). *Langkah-Langkah Evaluasi*. 22381042001.
- Prasetyo, Y.A. (2019). Evaluasi Program Praktik Industri Luar Negeri Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2018 (*Skripsi*). Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rahayuning Tyas, N. (2019). Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW. *Muslim Heritage*, 4(2).

<https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v4i2.1851>.

Sinta. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Sinjai. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.

Tanwir. (2021). Dasar-Dasar Dan Ruang Lingkup Evaluasi Pendidikan Tanwir. *STAIN Parepare*, 47–59.

Wartomo, H. S. H. (2022). Pelaksanaan Monitoring, Evaluasi, Dan Pelaporan Untuk Penilaian Kinerja Manajerial Kepala Sekolah. *UPBJJ Universitas Terbuka Yogyakarta, Universitas Al Washliyah Medan*, 7.

Zainal Arifin. (2010). *Evaluasi Pembelajaran (Teori dan Praktik)*. Bandung: Lokakarya, Universitas Pendidikan Indonesia.

PROFIL PENULIS



Ratnawati, S.Sos.I., S.Pd., M.Pd.

Lahir di Jayapura 24 September 1975. Anak ketiga dari empat bersaudara. Bekerja sebagai dosen tetap yayasan di Universitas Yapis Papua sejak tahun 2009 hingga sekarang. Minat penulis terhadap ilmu pendidikan dimulai pada tahun 1994, yang kemudian membuatnya memilih melanjutkan S1 jurusan ilmu pendidikan Islam di Universitas Yapis Papua dan berhasil lulus 2009, serta menyelesaikan studi S2 di Magister Pendidikan Bahasa Indonesia di Universitas Cenderawasih tahun 2012. Setelah itu, penulis melanjutkan Kembali ke Program S1 Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Cenderawasih dan berhasil lulus tahun 2016. Penulis memiliki keahlian di bidang pendidikan, dan berkomitmen untuk menjadi dosen profesional yang aktif dalam menulis buku dan penelitian. Penulis memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara melalui karya tulis. Beberapa buku yang ditulisnya dan sudah memiliki HAKI dan ISBN yang dijadikan bahan ajar oleh mahasiswa di Universitas Yapis Papua.

Email Penulis: ratnawwati1@gmail.com.

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Teori dan Praktik di Sekolah

Buku ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kepemimpinan pendidikan, menghubungkan konsep dasar, teori-teori kepemimpinan, dan penerapannya dalam praktik di sekolah. Buku ini terdiri dari berbagai bab yang membahas secara komprehensif peran kepemimpinan di lingkungan pendidikan, dengan penekanan pada implementasi berbagai model dan teori dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Beberapa topik utama yang dibahas dalam buku ini meliputi:

1. Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan
2. Teori-teori Kepemimpinan
3. Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan
4. Kepemimpinan Visioner
5. Model Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah
6. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan
7. Kepemimpinan Berbasis Nilai
8. Manajemen Perubahan di Sekolah
9. Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan Pendidikan
10. Komunikasi Efektif dalam Kepemimpinan Pendidikan
11. Motivasi dan Pemberdayaan Guru
12. Pengelolaan Konflik dalam Kepemimpinan Sekolah
13. Kepemimpinan Inklusi
14. Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah
15. Pengembangan Profesional Guru dan Staf
16. Kepemimpinan Berbasis Data
17. Kepemimpinan dalam Pendidikan Kejuruan
18. Kepemimpinan dan Manajemen Kurikulum
19. Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital
20. Pengelolaan Keuangan Sekolah
21. Membangun Budaya Sekolah yang Positif
22. Tantangan Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0
23. Evaluasi dan Penilaian dalam Kepemimpinan Pendidikan

Secara keseluruhan, buku ini memberikan panduan yang sangat berharga bagi para kepala sekolah, guru, dan praktisi pendidikan dalam memimpin sekolah dengan efektif, mengelola perubahan, dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Dengan pembahasan yang terstruktur dan referensi praktis dari berbagai ahli, buku ini menjadi sumber yang sangat penting dalam studi kepemimpinan pendidikan.

