

Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di UPTD SD Negeri 1 Paduppa

Andi Risnah¹, Anriani Mansyur², Besse Herlina³, Besse Asriani⁴, Erni⁵, Lukman⁶, Asmini⁷, Asmilasari⁸, Andi Ulfah Afiah⁹, Mulyati¹⁰, Nurcaya¹¹

Universitas Puangrimaghalatung^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11}

e-mail : andipd021@admin.sd.belajar.id¹, azaleanoviana@gmail.com², besseherlina23@gmail.com³, besseasriani74@admin.sd.belajar.id⁴, hj.erni14@gmail.com⁵, lukman16@guru.sd.belajar.id⁶, asmini81@admin.sd.belajar.id⁷, asmilasari13@admin.sd.belajar.id⁸, andiafiah94@admin.sd.belajar.id⁹, mulyati35@guru.sd.belajar.id¹⁰, nurcaya.aydin17@gmail.com¹¹

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 23 Januari 2024

Revisi: 27 Maret 2024

Disetujui: 26 Mei 2024

Dipublikasikan: 30 Juni 2024

Keyword

Gaya kepemimpinan,
Kepala Sekolah
Kinerja Tenaga Kependidikan

Abstract

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan manajemen orang-orang di bawah tanggung jawabnya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di UPTD SD Negeri 1 Paduppa dan bagaimana implikasi dari gaya kepemimpinan tersebut. Penelitian ini merupakan tipe penelitian lapangan (field research) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Pencatatan sumber utama dalam penelitian ini melibatkan teknik wawancara atau pengamatan, dan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya dan digunakan beberapa teknik analisis data, termasuk reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 1 Paduppa melibatkan kombinasi tiga pendekatan utama: visioner, demokratis, dan edukatif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja inklusif, dinamis, dan mendukung pertumbuhan kolektif, dengan fokus pada pencapaian visi dan peningkatan kualitas pendidikan.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



Pendahuluan

Setiap organisasi, baik dalam skala besar maupun kecil, membutuhkan figur kepemimpinan sebagai motor penggerak utama. Pemimpin ini dapat diumpamakan sebagai pengemudi kendaraan yang memberikan arah dan tujuan yang jelas. Tanpa kehadiran seorang pemimpin, suatu organisasi akan kehilangan arah dan berpotensi mengalami kekacauan dalam pelaksanaan tugasnya. Figur kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai motor penggerak utama karena memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan tujuan (Mere, 2021; Purba, 2023; Sonedi, Sholihah, & Dihasbi, 2018). Pemimpin, sebagaimana diumpamakan sebagai pengemudi kendaraan, memiliki tanggung jawab untuk memberikan petunjuk yang jelas dan tujuan yang dapat dicapai oleh seluruh anggota organisasi. Kehadiran pemimpin tidak hanya memberikan arah, tetapi juga menciptakan landasan yang kokoh untuk keberlanjutan dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dalam konteks ini, ketiadaan seorang pemimpin dapat menyebabkan organisasi kehilangan arahnya. Tanpa panduan dan kepemimpinan yang kuat, anggota organisasi mungkin menghadapi ketidakjelasan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat berpotensi menciptakan kekacauan, ketidakpastian, dan ketidakmampuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas dan kohesi dalam organisasi.

Signifikansi kepemimpinan yang berkualitas terletak pada landasan nilai-nilai yang diterapkan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin dalam domain pendidikan, perlu menjalankan peran dan tugasnya berdasarkan nilai-nilai yang mampu membentuk kondisi ideal. Pengaruh kepala sekolah tidak hanya mencakup aspek perilaku dan gaya kepemimpinan, melainkan juga memiliki dampak pada upaya membangun sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah yang memiliki landasan nilai-nilai yang kuat mampu menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan produktif. Dengan menerapkan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan keadilan, kepala sekolah dapat memberikan contoh yang baik kepada seluruh anggota sekolah. Nilai-nilai ini membantu membentuk budaya sekolah yang positif, di mana semua orang merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai prestasi terbaik mereka.

Pentingnya nilai-nilai dalam kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada aspek perilaku dan gaya kepemimpinan mereka (Amrul, Sida, & Muhajir, 2023; Panji, Muadin, Sudadi, & Salehudin, 2023; Suwarni, 2011). Nilai-nilai yang dipegang teguh oleh kepala sekolah juga memiliki dampak yang signifikan pada usaha membangun sekolah secara menyeluruh. Dengan menerapkan nilai-nilai yang mendukung pembelajaran, kerja sama, dan pertumbuhan positif, kepala sekolah dapat memengaruhi atmosfer sekolah menjadi lebih inklusif dan produktif. Dengan demikian, kepala sekolah yang memahami dan menerapkan nilai-nilai secara konsisten dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan optimal siswa, keberhasilan guru, dan kemajuan keseluruhan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya didasarkan pada tindakan, tetapi juga pada nilai-nilai yang dijunjung tinggi dan diterapkan dalam setiap aspek pengelolaan sekolah.

Proses memimpin suatu organisasi tidak dapat dilakukan oleh sembarang individu (Asyari, 2020; Suwarno & Bramantyo, 2019). Ada kriteria-kriteria spesifik yang harus dipenuhi, seperti kompetensi, sikap, dan perilaku. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki keahlian dan pengetahuan yang relevan, sikap yang mampu memotivasi, serta perilaku yang memberikan teladan positif bagi anggota organisasi. Dengan memahami dan menerapkan kriteria-kriteria ini, seorang pemimpin dapat memastikan bahwa organisasi yang dipimpinnya beroperasi dengan efisiensi dan efektivitas yang optimal.

Pemahaman terhadap kepemimpinan sering kali dikonseptualisasikan sebagai kekuatan yang mampu menggerakkan dan memengaruhi individu. Kepemimpinan dianggap sebagai suatu alat, sarana, atau proses yang digunakan untuk membujuk orang agar bersedia melaksanakan tugas atau aktivitas secara sukarela dan dengan sukacita. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pendorong individu untuk bersedia melaksanakan tindakan tertentu, antara lain ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Pertama-tama, ancaman dapat menjadi faktor yang memotivasi individu untuk bertindak. Adanya konsekuensi negatif atau potensi kerugian dapat mendorong seseorang untuk patuh terhadap arahan atau kebijakan yang diberlakukan. Meskipun metode ini dapat memberikan hasil dalam jangka pendek, namun seringkali memiliki dampak negatif terhadap motivasi intrinsik dan iklim kerja.

Kedua, penghargaan atau reward menjadi faktor penting dalam merangsang kerja sukarela. Pemberian penghargaan, baik berupa insentif finansial, pengakuan, atau bentuk penghargaan lainnya, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Pendekatan ini memanfaatkan keinginan manusia untuk diberi pengakuan dan dihargai atas usaha yang telah dilakukan. Otoritas atau kekuasaan juga menjadi elemen kunci dalam kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk memberlakukan perintah atau kebijakan atas dasar kekuasaannya dapat menghasilkan

ketaatan dari bawahan. Namun, terlalu mengandalkan otoritas semata dapat merugikan iklim kerja dan merugikan hubungan interpersonal dalam jangka panjang.

Terakhir, bujukan atau persuasi juga merupakan faktor penting dalam kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk meyakinkan dan membujuk anggota tim untuk melibatkan diri secara aktif dapat menciptakan keterlibatan yang lebih berarti. Pendekatan ini didasarkan pada kemampuan komunikasi dan kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin. Secara keseluruhan, kepemimpinan sebagai alat untuk menggerakkan orang melibatkan pemahaman dan penerapan berbagai faktor, dan setiap faktor memiliki implikasi yang berbeda terhadap dinamika kelompok dan kinerja individu dalam suatu organisasi.

Pengkajian terhadap pengertian kepemimpinan, termasuk dalam konteks pendidikan, dapat dijelaskan dengan dua kata kunci utama. Pertama, kepemimpinan dapat dipahami sebagai ilmu atau seni mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua, dalam upaya mempengaruhi dan menggerakkan tersebut, seorang pemimpin perlu memiliki sifat-sifat tertentu, seperti menghargai perbedaan, menghormati perbedaan, dan berusaha membangun kekuatan.

Sebagai entitas pendidikan, sekolah memerlukan kepemimpinan yang dapat menjamin kelangsungan proses pendidikan. Kepala sekolah, dalam perannya ganda sebagai pengelola dan pemimpin formal pendidikan, dianggap efektif ketika mampu mendorong, mempengaruhi, dan mengarahkan kegiatan serta tingkah laku kelompoknya. Efektivitas kepala sekolah tidak hanya dinilai dari kemampuannya dalam menjalankan kepemimpinan, tetapi juga dari inisiatif dan kreativitasnya yang mengarah pada kemajuan sekolah secara holistik. Inisiatif dan kreativitas ini dianggap sebagai integral dalam tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, terutama dalam penciptaan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan progresif.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab mengelola tenaga kependidikan, seperti tenaga tata usaha, pustakawan, tenaga kebersihan, dan petugas keamanan (Merdekawaty & Fatmawati, 2023; Setiawan, Ubaidillah, Suryawan, Anshori, & Lutfiana, 2021; Sopi, 2020; Umar, 2017). Penting untuk mengelola setiap anggota tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua komponen sekolah, yang merupakan dasar dari proses pendidikan. Kemampuan ini berkaitan erat dengan pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta pemahaman tugas-tugas yang mereka emban. Kegagalan dalam pendidikan dan pembelajaran di sekolah sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tanggung jawab yang harus mereka laksanakan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terkait manajemen, kepemimpinan, dan tugas-tugas kepala sekolah sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya sangat ditentukan oleh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam menggerakkan dan memberdayakan komponen-komponen sekolah (Gafur, 2020; Mulyasa, 2022; Tarhid, 2017). Dalam proses ini, interaksi yang berkualitas dan dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memegang peran kunci, terutama dalam menyesuaikan aktivitas sekolah dengan arus globalisasi, perubahan masyarakat, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungan. Semua ini menekankan pada pentingnya kompetensi dan profesionalitas kepala sekolah agar mampu menciptakan interaksi berkualitas yang dinamis. Dengan kemandiriannya, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam mengembangkan

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi sekolah. Pengambilan keputusan partisipatif, yang melibatkan warga sekolah secara langsung, akan meningkatkan rasa kepemilikan dan kepedulian mereka terhadap sekolah beserta program-programnya.

Meningkatnya rasa memiliki ini akan membawa dampak positif pada kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen warga sekolah terhadap lembaga pendidikan mereka. Hal ini kemudian berpotensi menghasilkan dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam upaya pengembangan program-program sekolah. Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung dapat menyebabkan kegagalan dalam melaksanakan manajemen peningkatan mutu. Oleh karena itu, kepala satuan pendidikan seharusnya memandang lembaganya sebagai suatu sistem organik, di mana kepala satuan pendidikan memiliki peran yang lebih dominan sebagai pemimpin (*Leader*) daripada sebagai manajer.

Untuk menghadapi kondisi seperti ini, Indonesia perlu berkomitmen dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama tenaga kependidikan yang memiliki peran sentral dalam memberdayakan dan mengembangkan potensi anak-anak bangsa, agar tidak ketinggalan dari bangsa-bangsa lain di dunia. Salah satu langkah kunci dalam meningkatkan kualitas bangsa adalah dengan terus meningkatkan mutu pendidikan bagi seluruh warganya, yang bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Data menunjukkan bahwa di berbagai negara, pendidikan memiliki peran signifikan dalam menentukan keberhasilan suatu bangsa. Jika sistem pendidikan suatu bangsa dikelola dengan baik, hasilnya akan menciptakan kemajuan, sementara jika tidak, kualitas bangsa tersebut akan tertinggal dari bangsa-bangsa lainnya. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi suatu keharusan untuk menjadikan Indonesia sebagai bangsa yang berdaya saing di kancah global.

Dalam mengatasi tantangan yang telah diuraikan sebelumnya, agar kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia tidak semakin merosot, diperlukan keberanian untuk keluar dari kebutaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Pentingnya pengembangan dua aspek pendidikan, yaitu unsur pembudayaan dan unsur pengajaran, harus disadari dan diimplementasikan secara seimbang di setiap jenis dan jenjang pendidikan. Dengan kata lain, perlu dilakukan peningkatan mutu dan proses pembelajaran, serta peningkatan pelayanan pendidikan agar peserta didik dapat menangkap dan memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh tenaga pendidik di sekolah. Ini termasuk peningkatan kualitas dan daya saing bangsa Indonesia di tingkat global. Kepala sekolah, sebagai manajer di sekolah, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan sangat terkait dengan hasil kinerja, yang mencerminkan unjuk kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja ini adalah sebuah indikator keberhasilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan khusus dalam batas waktu yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, kedisiplinan dan kemampuan pemimpin dalam mengatasi masalah menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini (Fadli, 2021). Penelitian deskriptif kualitatif mencoba menguraikan pemecahan masalah berdasarkan data, sehingga peneliti dapat memastikan kepastian dan keaslian data untuk diinterpretasikan sebagai hasil penelitian yang akurat. Pendekatan deskriptif, seperti yang dinyatakan oleh Arikunto (2010) lebih tepat digunakan apabila metode kualitatif diimplementasikan. Kriteria data, sebagaimana yang disajikan oleh J. Supranto (Afid, 2020) dalam

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

karyanya "Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran," mencakup berbagai faktor. Data yang dianggap optimal adalah data yang dapat dipercaya (*reliable*) dalam kebenarannya, disajikan pada waktu yang sesuai (*up to date*), serta mencakup area yang luas atau memberikan gambaran menyeluruh tentang suatu masalah (*comprehensive*).

Pencatatan sumber utama dalam penelitian ini melibatkan teknik wawancara atau pengamatan, dan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Dominasi di antara ketiga aspek tersebut, tentu saja, dapat berubah dari satu waktu ke waktu lainnya dan dari satu situasi ke situasi lainnya. Selanjutnya, guna memperoleh data yang objektif, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang dianggap representatif dalam mendukung kelancaran penelitian, antara lain: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah selanjutnya melibatkan analisis beberapa data yang diperoleh, yang akan dilakukan dalam bentuk analisis deskriptif. Untuk melaksanakan analisis ini, digunakan beberapa teknik analisis data, termasuk reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 1 Paduppa

Setiap pemimpin, terutama kepala sekolah, memiliki gaya kepemimpinan yang unik dan berbeda. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pendekatan atau metode yang digunakan oleh seseorang dalam memimpin lembaga pendidikan (Ali, Harun, & Djailani, 2015; Syahputra, Pristiani, Siregar, Budiarta, & Hasyim, 2023). Hal ini mencakup kemampuan seseorang untuk mengorganisir, membimbing, dan memberikan arahan kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat bekerja bersama-sama guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Seorang kepala sekolah dianggap sebagai pemimpin yang efektif ketika ia menunjukkan karakteristik atau ciri-ciri khusus yang melibatkan berbagai aspek. Pertama, kepala sekolah yang baik harus memiliki kepribadian yang kuat dan positif, mampu memberikan inspirasi kepada staf dan siswa. Selain itu, keahlian dasar dalam bidang pendidikan juga diperlukan agar kepala sekolah dapat memahami dan mengatasi tantangan pendidikan dengan baik.

Pengalaman dan pengetahuan kepala sekolah juga menjadi faktor penting. Pengalaman yang luas dapat membantu mereka dalam mengambil keputusan yang bijaksana, sementara pengetahuan mendalam tentang proses pendidikan memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi yang efektif. Selanjutnya, keterampilan kepemimpinan, seperti kemampuan berkomunikasi, delegasi tugas, dan pengambilan keputusan, menjadi bagian integral dari kepala sekolah yang efektif. Selain itu, pengetahuan dalam administrasi dan pengawasan sangat penting. Kepala sekolah harus dapat mengelola sumber daya, mengatur anggaran, dan melakukan pengawasan dengan efektif agar lembaga pendidikan dapat beroperasi secara optimal. Dengan kombinasi karakter, keahlian, pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan administrasi, seorang kepala sekolah dapat memimpin lembaga pendidikan dengan sukses, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencakup penerimaan terhadap masukan dan pandangan, tetapi juga melibatkan penghargaan terhadap mereka. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memahami dan merespons situasi serta kondisi yang berubah dengan bijak. Mereka mampu memotivasi, membimbing, dan mengarahkan anggota tim mereka sehingga dapat bekerja dengan semangat dan dedikasi penuh. Selain itu, pemimpin yang efektif memahami bahwa setiap individu memiliki keunikan dan kontribusi yang berbeda. Oleh karena itu, mereka mendorong kerjasama tim, memanfaatkan kekuatan masing-masing anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan cara ini, pemimpin dapat mencapai tujuan organisasi

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

dengan efisien sambil memastikan kesejahteraan dan motivasi anggota timnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 1 Paduppa berikut:

“Menjadi kepala sekolah melibatkan penerimaan status sebagai pemimpin, pengelola, pembina, administrator, dan figur. Kepala sekolah perlu memiliki kekuatan dalam mengambil keputusan, menetapkan kebijakan, dan prinsip yang teguh. Posisi kepala sekolah sebaiknya diisi oleh individu yang dinamis, memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat dibagikan. Kepala sekolah diharapkan dapat memberdayakan pendidik, tenaga pendidikan, dan seluruh komunitas sekolah untuk menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif. Gaya kepemimpinan ini mencakup pengawasan tanpa mengurangi tanggung jawab tinggi terhadap semua pegawai.”

(Data wawancara 1)

Hasil wawancara tersebut menyoroti beberapa aspek kunci terkait peran kepala sekolah. Pertama, menjadi kepala sekolah tidak hanya tentang pengakuan formal sebagai pemimpin, tetapi juga mencakup peran sebagai pengelola, pembina, administrator, dan figur penting dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah perlu mampu mengemban berbagai tanggung jawab ini dengan baik. Kedua, keberhasilan kepala sekolah melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan secara efektif, menetapkan kebijakan yang tepat, dan memegang prinsip-prinsip yang kokoh. Hal ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang kuat dan tegas dalam mengelola sekolah. Ketiga, posisi kepala sekolah seharusnya diisi oleh individu yang dinamis, kreatif, dan berbagi ide, pengetahuan, serta pengalaman. Ini menunjukkan perlunya kepala sekolah sebagai pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perkembangan dan tantangan dalam dunia pendidikan.

Keempat, kepala sekolah diharapkan mampu memberdayakan seluruh komunitas sekolah, termasuk pendidik dan tenaga pendidikan, untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif. Ini menekankan aspek kolaboratif dan partisipatif dalam kepemimpinan sekolah. Kelima, gaya kepemimpinan yang dijelaskan mencakup pengawasan yang efektif tanpa mengurangi tanggung jawab tinggi terhadap semua pegawai. Ini menunjukkan pentingnya menjaga kendali dan kualitas pekerjaan, sambil tetap memberikan kepercayaan dan memberdayakan anggota tim. Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menyoroti kompleksitas peran kepala sekolah dan pentingnya kombinasi keterampilan kepemimpinan, adaptabilitas, partisipasi, dan pengawasan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di UPTD SD Negeri 1 Paduppa ditemukan beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah UPTD SD Negeri 1 Paduppa sebagai berikut;

1. Kepemimpinan Tipe Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, dan mengkomunikasikan ide-ide ideal. Pemimpin ini juga mampu mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran tersebut, yang berasal dari dirinya sendiri atau hasil interaksi sosial dengan anggota organisasi dan stakeholders (Asmuni, 2016; Istiqomah, 2020; Ma'sum, 2019). Ide-ide ini dianggap sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diwujudkan melalui komitmen semua personel. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa:

“Kepemimpinan kepala sekolah di SD ini mencirikan visi yang proaktif, mampu meramalkan potensi masalah sebelumnya, dan telah merencanakan solusinya. Selain itu, kepemimpinan ini menonjolkan

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

interaksi positif antara atasan dan bawahan, dengan kemampuan langsung dalam memenuhi kebutuhan dan harapan baik dewan guru maupun bawahan”.

(Data wawancara 2)

Gaya kepemimpinan visioner, sebagaimana tercermin dalam pernyataan tersebut, menunjukkan kepala sekolah yang memiliki kemampuan proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah yang mungkin timbul di masa depan. Dalam konteks ini, proaktif berarti kepemimpinan yang tidak hanya bersifat reaktif terhadap masalah yang sudah muncul, tetapi juga mampu secara antisipatif merancang langkah-langkah strategis untuk menghindari atau meminimalkan dampak masalah tersebut.

Selain itu, gaya kepemimpinan visioner ini menekankan pentingnya interaksi positif antara atasan (kepala sekolah) dan bawahan (dewan guru dan karyawan). Interaksi yang baik mencerminkan kemampuan kepala sekolah untuk membangun hubungan interpersonal yang positif, saling mendukung, dan memotivasi tim kerja. Kepala sekolah visioner juga dijelaskan memiliki kemampuan untuk langsung merespons kebutuhan dan harapan dari dewan guru dan bawahan, menunjukkan keterlibatan yang aktif dalam memastikan keberhasilan sekolah dan kesejahteraan anggota tim.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan visioner tidak hanya melibatkan proaktivitas dan perencanaan strategis, tetapi juga fokus pada aspek hubungan interpersonal yang positif dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tim secara langsung. Gaya kepemimpinan ini memandang masa depan dengan pandangan jauh ke depan, berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan mendukung, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah.

2. Kepemimpinan Tipe Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis diartikan sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang terkait dengan kekuatan personal dan partisipasi aktif para pengikut dalam proses pemecahan masalah serta pengambilan keputusan (Saptomi, 2021). Tipe demokratik mencirikan pemimpin yang bersifat demokratis, bukan semata-mata karena pemilihan pemimpin dilakukan secara demokratis. Dalam jenis kepemimpinan ini, pemimpin menunjukkan keterbukaan terhadap menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan melalui forum musyawarah guna mencapai kesepakatan. Kepemimpinan demokratis dapat diidentifikasi sebagai bentuk kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan berorientasi pada tujuan.

Kegiatan pengendalian dilakukan dengan tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses kepemimpinan. Berikut hasil wawancara salah satu staf kependidikan terkait kepemimpinan demokratis kepala sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa:

“Pemimpin yang efektif harus memiliki kompetensi manajerial, administratif, pengelolaan, pengawasan, dan evaluasi yang baik. Selain itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan pembelajaran serta keterampilan dalam mengelola, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja bawahannya. Hal ini bertujuan untuk memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan pemimpin dalam hal tersebut dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengelola harapan sekolah dengan baik. Oleh karena itu, integritas dan kompetensi yang tinggi menjadi kunci bagi seorang pemimpin.”

(Data wawancara 3)

“Seorang kepala sekolah yang efektif memiliki kemampuan untuk memberdayakan wakil kepala sekolah sesuai dengan bidang keahlian mereka. Dalam konteks ini, pentingnya melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan juga dianggap sebagai faktor kunci untuk menjamin keberhasilan.

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

Wawancara juga menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik?

(Data wawancara 4)

Berdasarkan data wawancara 3 dan 4, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang muncul adalah demokratis. Pemimpin yang diinginkan memiliki kompetensi yang luas, termasuk manajerial, administratif, pengelolaan, pengawasan, dan evaluasi. Lebih lanjut, pemimpin yang efektif dalam konteks ini juga diharapkan memiliki kemampuan pembelajaran serta keterampilan dalam mengelola, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja bawahannya. Hasil wawancara menekankan pentingnya kepala sekolah yang efektif dalam memberdayakan wakil kepala sekolah sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan juga dianggap sebagai faktor kunci untuk mencapai keberhasilan. Selain itu, pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah dengan baik. Keseluruhan, gaya kepemimpinan yang tergambar dari kedua wawancara menunjukkan pendekatan demokratis, di mana partisipasi, pemberdayaan, dan keterlibatan aktif bawahan dianggap krusial untuk mencapai kesuksesan dalam pengelolaan sekolah.

3. Kepemimpinan Tipe Edukasi

Gaya kepemimpinan di bidang pendidikan, atau yang sering disebut sebagai kepemimpinan edukatif, mencakup sejumlah ciri khas yang menekankan pentingnya konteks pendidikan. Pemimpin edukatif membedakan dirinya dengan pemahaman mendalam tentang isu-isu pendidikan, perkembangan anak, dan dinamika dunia pendidikan. Mereka memiliki visi jangka panjang yang terfokus pada tujuan dan perbaikan pendidikan di lembaga mereka, dan mampu mengomunikasikan visi tersebut kepada semua pemangku kepentingan. Dalam menjalankan kepemimpinan edukatif, pemberdayaan guru menjadi fokus utama, dengan memberikan dukungan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Keterlibatan aktif dengan orang tua, komunitas, dan pemangku kepentingan lainnya menjadi poin penting, serta kemampuan untuk mengelola perubahan, mempromosikan inovasi, dan menggunakan data untuk pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan edukatif juga dikenal dengan hubungan interpersonal yang baik dengan semua pihak terkait, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dengan sifat yang bersifat kolaboratif dan partisipatif, pemimpin edukatif diharapkan menjadi contoh dalam etika, integritas, dan nilai-nilai pendidikan. Gaya kepemimpinan tipe ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala tata usaha di UPTD SD Negeri 1 Paduppa bahwa:

“Kepala sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai contoh yang baik bagi bawahannya. Sebagai seorang kepala sekolah, keterampilan berkomunikasi yang baik dan karakter kepribadian yang positif, seperti kejujuran, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan keteladanan, menjadi hal yang harus dimiliki. Dari situ bisa terlihat bahwa kepala sekolah tidak hanya memimpin melalui gaya kepemimpinannya, tetapi juga dapat dijadikan contoh oleh para bawahannya”.

(Data wawancara 5)

Hasil wawancara menggambarkan adanya gaya kepemimpinan edukatif yang berfokus pada peran kepala sekolah sebagai figur teladan. Tidak hanya sebagai pemimpin formal, kepala sekolah diharapkan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan ini menekankan nilai-nilai positif, seperti kejujuran, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan keteladanan sebagai landasan utama dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Keterampilan komunikasi yang baik juga menjadi poin penting dalam gaya kepemimpinan ini. Kepala sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa diharapkan mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif, membangun hubungan yang kuat dengan staf dan anggota sekolah. Lebih dari sekadar

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

memberikan arahan, kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam tindakan sehari-hari, menciptakan budaya sekolah yang menghargai dan mengimplementasikan nilai-nilai positif.

Selain itu, penekanan pada karakter kepribadian yang baik menjadi landasan untuk kepemimpinan yang efektif. Kejujuran, kepercayaan diri, dan tanggung jawab dianggap sebagai aspek-aspek esensial yang membentuk fondasi kuat untuk memimpin sekolah dengan baik. Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa kepala sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa menerapkan gaya kepemimpinan edukatif yang tidak hanya memandang perannya sebagai pemimpin formal, tetapi juga sebagai agen perubahan positif yang dijunjung tinggi oleh seluruh komunitas sekolah.

Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan UPTD SD Negeri 1 Paduppa

1. Penerapan Kepemimpinan Visioner

Pentingnya kepemimpinan visioner dalam konteks pendidikan terutama terlihat dalam peranannya terhadap arah tujuan sekolah, yakni visi dan misi. UPTD SD Negeri 1 Paduppa merupakan contoh yang menunjukkan bagaimana mutu pendidikan di suatu lembaga dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah yang memiliki visi jelas. Kepemimpinan yang visioner tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan secara keseluruhan. Kemampuan seorang kepala sekolah yang visioner terletak pada keahliannya dalam mengelola sekolah sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan aspirasi yang ingin dicapai.

Dengan kata lain, kepemimpinan visioner bukan hanya tentang memiliki pandangan masa depan yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk mengimplementasikan visi tersebut ke dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan sekolah. Hal ini memberikan arah yang konsisten dan menyelaraskan upaya seluruh komunitas pendidikan menuju pencapaian tujuan dan asaran yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan visioner, sekolah dapat mencapai mutu pendidikan yang lebih baik dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan potensi peserta didik.

Kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa memiliki tujuan utama, yaitu memastikan bahwa semua anggota dan bawahan, khususnya guru dan tenaga kependidikan, dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner tidak hanya bersifat direktif, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam tentang urgensi mengajak seluruh komunitas sekolah untuk bersatu demi merealisasikan visi tersebut. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya mengedepankan pelaksanaan tugas sesuai dengan tupoksi tenaga kependidikan, tetapi juga memahami betapa pentingnya kolaborasi dan partisipasi aktif semua pihak dalam mewujudkan visi tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan visioner bukan hanya sebatas menetapkan arah, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendorong kerjasama, keterlibatan, dan dedikasi bersama.

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan di UPTD SD Negeri 1 Paduppa tercermin dari implementasi tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing. Kepemimpinan visioner memberikan landasan yang kuat untuk setiap individu dalam memahami peran mereka dalam mencapai visi bersama. Oleh karena itu, melalui pendekatan ini, sekolah tidak hanya menjadi tempat pendidikan formal, tetapi juga menjadi wadah di mana setiap anggota dapat merasa terlibat secara signifikan dalam pencapaian tujuan bersama, sebagaimana hasil wawancara dengan staf TU UPTD SD Negeri 1 Paduppa, yang mengatakan bahwa:

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

“Menerapkan kepemimpinan visioner bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang sedang atau akan dilaksanakan selalu terarah pada Visi, Misi, dan tujuan sekolah. Hal ini bertujuan agar semua aktivitas dapat terkoordinir dengan baik. Dampak atau pengaruh dari implementasi kepemimpinan visioner ini terlihat melalui penyelenggaraan berbagai pertemuan, rapat, dan pelatihan yang bertujuan untuk memantau pelaksanaan kinerja yang telah dilakukan”.

(Data wawancara 6)

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan visioner tidak hanya bergantung pada kontribusi ide, rencana, dan metode yang berasal dari seorang pemimpin, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif bawahan. Pentingnya kolaborasi ini terletak pada upaya bersama untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan selalu sesuai dengan arah yang telah ditetapkan dalam visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Dalam konteks ini, kerjasama yang erat antara pemimpin dan bawahan menjadi krusial. Keterlibatan aktif semua pihak dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan sekolah memperkuat implementasi kepemimpinan visioner. Dengan demikian, visi bersama tidak hanya menjadi tujuan yang ditekankan oleh pemimpin, tetapi juga menjadi panduan utama yang diadopsi dan dihayati oleh seluruh anggota organisasi sekolah. Hasilnya, setiap langkah yang diambil oleh tim manajerial dan tenaga kerja mendukung visi bersama, menciptakan sinergi yang kuat dalam mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

2. Penerapan Kepemimpinan Demokratis

Salah satu pendekatan yang sering diterapkan oleh Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 1 Paduppa adalah kepemimpinan demokratis. Model kepemimpinan ini tidak hanya menekankan peran pemimpin utama, namun juga melibatkan aktifitas partisipatif dari seluruh anggota tim. Dalam kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin diharapkan untuk mengakui dan menghargai karakteristik serta kemampuan unik setiap individu di bawahnya. Keputusan diambil melalui proses partisipatif yang melibatkan kontribusi dari semua anggota tim, sehingga tercipta rasa kepemilikan bersama.

Kepala Sekolah yang menerapkan kepemimpinan demokratis tidak hanya memberikan arahan dan panduan, tetapi juga secara aktif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin demokratis senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota tim untuk mengembangkan potensi mereka di lingkungan kerja. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan kerja sama yang erat, tetapi juga memungkinkan perkembangan individu secara berkelanjutan dalam konteks pekerjaannya. Hasil wawancara dengan salah satu yang menjabat sebagai Staf TU, menyatakan bahwa:

“Kepala Sekolah di UPTD SD Negeri 1 Paduppa menerapkan kepemimpinan demokratis, yang memberikan dampak positif bagi seluruh komunitas sekolah, khususnya bagi para tenaga pendidik dan kependidikan. Model kepemimpinan demokratis ini mengubah peran kepala sekolah, tidak hanya sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai edukator, administrator, dan supervisor. Selain itu, kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan konstan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan partisipatif yang mendukung perkembangan kolektif”.

(Data wawancara 7)

Hasil wawancara dengan Ibu Minarni, Staf TU di UPTD SD Negeri 1 Paduppa, memberikan gambaran bahwa penerapan kepemimpinan demokratis oleh Kepala Sekolah memiliki dampak positif yang mencakup seluruh komunitas sekolah. Terutama, tenaga pendidik dan kependidikan merasakan manfaat yang signifikan dari pendekatan ini. Kepemimpinan

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

demokratis di UPTD SD Negeri 1 Paduppa tidak hanya mengubah peran kepala sekolah menjadi pemimpin, tetapi juga melibatkan mereka sebagai edukator, administrator, dan supervisor.

Ciri khas dari kepemimpinan demokratis ini termanifestasi dalam keterlibatan yang berkelanjutan dari bawahan dalam pengambilan keputusan. Proses partisipatif ini menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa memiliki kontribusi yang berarti. Selain itu, model ini mendukung perkembangan kolektif di sekolah dengan menciptakan atmosfer partisipatif yang memotivasi dan memajukan setiap individu. Keseluruhan, pendekatan kepemimpinan demokratis di UPTD SD Negeri 1 Paduppa tidak hanya menciptakan kepemimpinan yang inklusif, tetapi juga menghasilkan pertumbuhan dan kemajuan yang berkelanjutan bagi semua anggota komunitas sekolah.

3. Penerapan Kepemimpinan Edukasi

Kepemimpinan edukatif, yang menawarkan peluang interaksi langsung antara atasan dan bawahan, memperkaya dinamika hubungan di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya memegang peran kepemimpinan, tetapi juga berperan sebagai fasilitator edukatif. Dengan menyelenggarakan pelatihan dan rapat kerja yang fokus pada tugas-tugas khusus, kepala sekolah menciptakan platform yang memungkinkan bawahan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pekerjaan mereka. Edukasi yang diberikan tidak hanya sebatas teori, tetapi juga mencakup aspek praktis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan ini membuka pintu bagi pertukaran ide, diskusi, dan kolaborasi antara atasan dan bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif. Melalui interaksi langsung ini, bawahan dapat secara langsung memperoleh pengetahuan, panduan, dan wawasan dari kepala sekolah, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan kualitas kinerja dan pengembangan profesional mereka. Dengan demikian, kepemimpinan edukatif tidak hanya menciptakan pemimpin yang memandu, tetapi juga mengembangkan tim yang terdidik dan berdaya saing di lingkungan pendidikan. Hasil wawancara dengan salah satu guru di UPTD SD Negeri 1 Paduppa menyatakan bahwa:

“kepemimpinan edukatif membuka ruang yang luas bagi kolaborasi antara guru-guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah untuk mengembangkan diri melalui pendekatan edukatif, baik yang bersifat formal maupun nonformal”.

(Data wawancara 8)

Dalam konteks ini, kepemimpinan edukatif tidak hanya dilihat sebagai aspek kepemimpinan konvensional, tetapi sebagai suatu bentuk panduan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi. Kepala sekolah, sebagai pemimpin edukatif, dianggap menjadi fasilitator utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Proses edukasi, baik yang terstruktur secara formal maupun informal, memberikan ruang untuk guru-guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualitas pelayanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan edukatif yang diterapkan oleh kepala sekolah, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Rosmiati Sam, bukan hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga memotivasi dan memberdayakan bawahan untuk terus berkembang melalui upaya edukasi yang berkelanjutan.

Simpulan

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah UPTD SD Negeri 1 Paduppa melibatkan kombinasi tiga pendekatan utama: visioner, demokratis, dan edukatif. Kepala sekolah menjelma menjadi pemimpin visioner dengan proaktif mengidentifikasi masalah dan merencanakan solusi. Dalam suasana yang demokratis, partisipasi aktif bawahan ditekankan, memungkinkan

Andi Risnah, dkk (Kinerja Gaya Kepemimpinan)

pengambilan keputusan yang kolaboratif. Penerapan kepemimpinan edukatif terlihat dalam upaya kepala sekolah sebagai fasilitator edukatif, membuka peluang kolaborasi dan pengembangan diri melalui pendekatan formal dan nonformal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja inklusif, dinamis, dan mendukung pertumbuhan kolektif, dengan fokus pada pencapaian visi dan peningkatan kualitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Afid, A. (2020). Peran Kinerja Pendamping Lokal Desa Dalam Peningkatan Pembangunan Desa Dalaka Di Kec. Sindue Kab. Donggala. IAIN Palu.
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & Djailani, A. R. (2015). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Amrul, A., Sida, S., & Muhajir, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kebijakan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 48–60.
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173.
- Asmuni, A. (2016). Kepemimpinan Visioner dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Istiqomah, H. I. H. (2020). Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Di MIN I Bantul. *Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI*, 5(1), 15–22.
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84–106.
- Merdekawaty, A., & Fatmawati, F. (2023). PERAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SAMAWA. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 82–88.
- Mere, K. (2021). Dampak penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah terhadap kinerja kepala sekolah. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 4306–4313.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Panji, A. L., Muadin, A., Sudadi, S., & Salehudin, S. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri 009 Penajam.
- Purba, S. (2023). BAB 3 KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN. *Pengelolaan Pendidikan*, 29.
- Saptomi, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Di Pondok Pesantren Raudlautul Muta'alimin Way Kanan. UIN Raden Intan Lampung.

-
- Setiawan, F., Ubaidillah, I., Suryawan, A., Anshori, M. M., & Lutfiana, A. (2021). Kinerja dan Karakteristik Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Bantul. *MASALIQ*, 1(3), 116–130.
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru: The role of principal leadership in improving teacher performance. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22.
- Sopi, A. (2020). Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar.
- Suwarni, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Universitas Negeri Malang*, 18(2), 207–215.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156–162.
- Tarhid, T. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 141–155.
- Umar, A. (2017). Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Mas Ympi Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai. *EDU-RILIGLA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 1(3)