

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Konteks Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada MAN 13 Jakarta

Maman Saepulloh

IAIN Laroiba Fakultas Tarbiyah

saepullohmaman105@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore and analysis the role of school leadership in the implementation of School-Based Management (SBM) at MAN 13 Jakarta. In the era of educational decentralization, SBM is a model applied to improve educational quality through increased participation and accountability at the school level. The research method used is a qualitative approach with in-depth interviews, observations, and document analysis. The findings reveal that leadership at MAN 13 Jakarta plays a crucial role in mobilizing the participation of all stakeholders, including teachers, students, and parents, as well as in creating a conducive learning environment. Effective leadership at MAN 13 Jakarta is characterized by open communication, transparency in decision-making, and staff empowerment. Challenges faced include resistance to change and resource limitations, but these can be overcome through adaptive and collaborative leadership strategies.

Keywords: School Leadership, School-Based Management, Education, MAN 13 Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MAN 13 Jakarta. Dalam era desentralisasi pendidikan, MBS menjadi model yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan partisipasi dan tanggung jawab di tingkat sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di MAN 13 Jakarta memainkan peran krusial dalam menggerakkan partisipasi semua pemangku kepentingan, baik guru, siswa, maupun orang tua, serta dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif di MAN 13 Jakarta ditandai dengan komunikasi yang terbuka, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan pemberdayaan staf sekolah. Tantangan yang dihadapi termasuk resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, namun dapat diatasi melalui strategi kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif.

Kata kunci: Kepemimpinan Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah, Pendidikan, MAN 13 Jakarta

PENDAHULUAN

Dalam era desentralisasi pendidikan, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) telah menjadi salah satu model utama yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. MBS menekankan pada peningkatan otonomi sekolah dalam pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan, serta mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua.

Penerapan MBS tidak dapat dijalankan bersama tanpa nahkoda yang memimpin. Dalam hal ini pemimpin dalam sekolah yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer memiliki kekuasaan mengelola sekolah yang dipimpinnya dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menahkodai semua tahapan dalam manajemen berbasis sekolah ini atau akan cukup besar mempengaruhi hasil. Kepala sekolah selaku pemimpin pada hakikatnya sebagai “pelayan” atas yang dipimpinnya. Dia berupaya untuk memenuhi kebutuhan anggota kelompok dalam mencapai tujuan. Dia berusaha menjadi posisi dimana dia dibutuhkan dalam suatu kelompok dalam penyelesaian masalah. Pemimpin bisa menjadi motivator, fasilitator bahkan eksekutor untuk menyelesaikan masalah dalam kelompoknya.

Penelitian ini berfokus pada MAN 13 Jakarta, sebuah madrasah aliyah negeri yang telah menerapkan MBS. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan sekolah di MAN 13 Jakarta berperan dalam implementasi MBS dan bagaimana kepemimpinan ini mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua, observasi kegiatan sekolah, serta analisis dokumen terkait implementasi MBS di MAN 13 Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Arti kepemimpinan bagi setiap orang dapat dipahami secara berbeda, karena setiap orang memiliki kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kepemimpinan berarti tentang seorang pemimpin atau proses memimpin. Secara harfiah kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Dengan demikian, pemimpin merupakan orang yang menggerakkan sekelompok orang dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan.

Adapun bahasa kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris dan dikenal dengan kata *leadership* yang berasal dari kata “*leader*”. Kata ini muncul sekitar tahun 1300-an. Sementara kata kepemimpinan muncul kemudian sekitar tahun 1700-an hingga 1940-an, studi tentang kepemimpinan didasarkan pada teori sifat. Teori ini terbatas pada mencari ciri-ciri kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Artinya kepemimpinan dibawa sejak lahir atau bakat bawaan. Dari sisi lain, secara empiris terlihat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bertindak, guna mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Rangkaian kegiatan ini berupa kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan perasaan dan pikiran oranglain, sehingga

mau melakukan sesuatu yang diinginkan pemimpin dan diarahkan pada tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan dapat dipahami dalam dua pengertian, sebagai kekuatan yang menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah alat, sarana atau proses membujuk orang untuk melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan anggota tim.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan merupakan roda gigi suatu lembaga atau organisasi. Kualitas kepemimpinan menentukan arah keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memprediksi, mengelola, dan menggerakkan operasi organisasi secara cepat dan akurat. Karena perannya sebagai pengambil keputusan yang memerlukan dampak yang tetap atas segala keputusan yang diambilnya.

Sehingga kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi yang memiliki sistem nilai tertentu dan visi tertentu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat jelas dan memegang peranan penting dalam memajukan suatu lembaga atau organisasi. Semua hal tersebut harus dibarengi dengan peran kepemimpinan yang kompeten dalam banyak hal. Sebagai seorang pemimpin yang dapat menggerakkan, ia juga harus mengiringi inovasi dalam perubahan kebijakan yang dapat membawa perubahan positif.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial yang harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Ini merupakan implementasi arasemen yang sudah disusun pemimpin melalui dukungan orang lain. Fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan baik.

Fungsi kepemimpinan yaitu; pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Kepemimpinan terkait dengan usaha organisasi dalam mencapai tujuan, bagaimana menyusun serta menyampaikan agar orang lain menjalankan sesuai dengan bentuk usaha yang digagas oleh pemimpin. Hal itu bisa berupa pemberian tantangan, motivasi, semangat sehingga terpacu untuk menunjukkan kebolehan dari masing-masing anggota.

Pemimpin yang memberi inspirasi, mempunyai keahlian, kejujuran, sikap pandangan kedepan serta berani untuk berada di garda terdepan

sebagai alat pematik semangat sangat dibutuhkan oleh anggotanya. Adapun fungsi pokok pemimpin dalam manajemen organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

Dimana pemimpin berusaha memikirkan dengan matang serta menyusun apa saja yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakan, menggunakan alat apa untuk mengerjakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Ini mencakup penentuan tujuan, kemana arah organisasi akan bermuara dengan menyusun prioritas kegiatan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian bagi pemimpin sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, ada kerja sama, dan ada tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Interaksi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Hubungan-hubungan ini terjadi karena sudah ada pembagian kerja yang jelas dalam suatu sistem. Kerja sama dalam suatu sistem yang teratur ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama terhadap kendali dan arahan pemimpin.

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Ini merupakan pelaksanaan perangkat yang sudah disusun melalui dukungan para anggota. Kepemimpinan terjadi karena adanya interaksi antara pemimpin dan anggota dalam situasi tertentu. Kepemimpinan itu merupakan suatu proses bukanlah kedudukan yang menyangkut pengelolaan hubungan.

d. *Controlling* (Pengawasan/Pengendalian)

Ini merupakan kemampuan pemimpin dalam menjamin tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin berada dibelakang saat usaha yang dilakukan oleh anggota kelompok dijalankan. Memastikan keadaan berjalan kondusif, meminimalisir adanya gangguan dan berusaha memecahkan masalah ditengah perjalanan yang menghambat dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain :

- a. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari ke mampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui

pertumbuhan dan keseimbangan.

- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Gaya kepemimpinan

Dalam menerapkan kepemimpinannya, seorang pemimpin mempunyai cara, seni serta taktik dalam memimpin agar mencapai tujuan yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ialah sikap seni serta taktik seorang pemimpin yang ditunjukkan pada melalui keterampilan, sifat serta perilaku dalam mensugesti bawahannya atau anggotanya agar bekerja, melakukan sesuatu agar mencapai tujuan organisasi akibatnya dapat mensugesti kinerja bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin pada penerapan kepemimpinannya wajib mempertimbangkan ciri bawahannya sehingga seorang pemimpin tidak bisa memakai gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya akan tetapi memakai aneka macam jenis gaya kepemimpinan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan sempurna akan bisa mengarahkan bawahannya pada peincapaian tujuan perorang juga organisasi dan perusahaan akibatnya kinerjanya semakin tinggi. Adapun gaya kepemimpinan digolongkan melalui beberapa tipe sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Biasanya gaya kepemimpinan ini dikenal dengan sikap otoriter dan diktator. Pemimpin yang menganut gaya ini, dalam pengambilan keputusan tidaklah melibatkan anggotanya sama sekali. Mereka akan mengambil keputusan dan anggotanya harus menerima hasil untuk dilaksanakan.

Kelebihan dari gaya ini adalah lebih mudah dalam pengambilan keputusan. Karena sumber keputusan dari pihak yang tunggal, tidak memakan waktu untuk berdiskusi panjang. Adapun kekurangannya adalah dipastikan ada pihak yang tidak puas atau bahkan tidak setuju terhadap keputusan yang dibuat sehingga dijalankan dengan cara yang tidak benar.

Orientasi dari gaya ini dititik beratkan pada peningkatan produktivitas kerja anggota dengan kurang memiliki rasa empati terhadap apa yang anggota rasakan. Pimpinan terkesan tertutup terhadap hal-hal yang berkaitan dengan organisasi untuk dibagikan ke anggota. Kecenderungan pemimpin dengan gaya ini adalah sulit menerima saran, kritik, pendapat dari orang lain.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan ini mempertimbangkan saran, ide dan krikitik dari anggotanya. Pemimpin dengan gaya ini akan melihat bahwa setiap

anggota memiliki peran yang sama pentingnya dalam organisasi yang dia pimpin. Maka dari itu biasanya cenderung untuk diteirima dengan baik segala keputusan yang dibuat oleh pemimpin dengan gaya ini karena dianggap dapat mengakomodir apa yang dibutuhkan anggotanya.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini dikenal dengan gaya yang bebas dan terbuka. Pemimpin dengan gaya ini hanya sedikit memegang kendali dalam membuat keputusan. Tugas pemimpin hanya mengarahkan agar tercapai konsensus sehingga anggota akan lebih bertanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimanapun berada. Gaya ini menciptakan hubungan yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi anggota.

d. Gaya Kepemimpinan Berorientasi

Pemimpin dengan gaya ini akan cenderung fokus pada target. Mereka akan meminta pada anggota untuk juga fokuskan seluruh perhatian pada tujuan yang ada. Semua hal yang berkaitan dengan kepribadian dan faktor lain yang tidak berhubungan dengan tujuan akan diminumkan.

Kekurangan dari gaya ini pemimpin cenderung berpikir sempit dan seiring kali fokusnya keliru. Karena sejatinya pemimpin itu harus memandang segala sesuatu dari dua sisi agar kepemimpinannya punya pengaruh baik dalam jangka waktu lama terhadap organisasi yang dipimpinnya.

e. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H Blanchard pada tahun 1960 – 1982 dimana penekanannya ada pada perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan pemimpin untuk dapat membuat keputusan. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan tak tetap atau kontingensi. Asumsi yang digunakan bahwa tidak ada satu gaya pun yang tepat digunakan oleh pemimpin. Gaya ini menerapkan gaya berdasarkan pertimbangan faktor-faktor pemimpin, pengikut, dan situasi dalam organisasi, peta kekuasaan ataupun dinamika kelompok.

4. Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja

Kinerja merupakan bentuk pencapaian sejauh mana hasil kerja dari tanggung jawab pekerjaan yang diemban kepadanya baik itu berupa kelebihan maupun kekurangan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Ini adalah hasil akumulasi dari serangkaian aktivitas yang dilakukan terkait tugasnya.

Kepeimpinan memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Di bawah ini adalah beberapa prinsip kepemimpinan yang dapat membantu dalam peningkatan

kinerja yaitu :

- a. Visi dan arahan; Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah yang ingin dicapai oleh tim atau organisasi. Dengan memiliki visi yang kuat, pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang sama.
- b. Komunikasi yang efektif; Kepemimpinan yang baik melibatkan komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan dengan anggota tim. Pemimpin harus mampu menyampaikan harapan, memberikan umpan balik konstruktif, dan menjelaskan peran dan tanggung jawab dengan jelas. Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota tim untuk memahami tujuan, mengklarifikasi ekspektasi, dan berbagi informasi secara efisien.
- c. Delegasi; Pemimpin yang baik harus mampu mendistribusikan tugas dan wewenang kepada anggota tim yang sesuai. Delegasi yang tepat memungkinkan pemimpin untuk fokus pada tugas yang memerlukan perhatian khusus, sementara anggota tim memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab mereka sendiri. Dengan hal ini dibutuhkan koordinasi antara pemimpin dan anggota dalam pengalokasian tugas tanggung jawab.
- d. Pemberian umpan balik; Umpan balik yang konstruktif dan teratur adalah penting dalam meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin harus mampu memberikan pujian dan pengakuan untuk pencapaian yang baik, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu anggota tim dalam menyeimbangkan keterampilan mereka dan mengatasi kelemahan.
- e. Pengembangan tim; Kepemimpinan yang efektif melibatkan pengembangan dan pemberdayaan anggota tim. Seorang pemimpin harus memastikan bahwa anggota tim memiliki keterampilan yang diperlukan dan mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pemimpin juga harus mendorong kolaborasi, kerja tim, dan saling dukung di antara anggota tim.
- f. Memimpin dengan teladan; Sebagai pemimpin, Anda harus menjadi contoh yang baik bagi anggota tim. Anda harus mempraktikkan nilai-nilai yang ingin Anda lihat dalam tim, seperti integritas, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap kualitas. Dengan memimpin dengan teladan, Anda dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mengikuti contoh Anda.

- g. Pembinaan dan pengembangan individu; Kepemimpinan yang efektif melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan, kelemahan, dan aspirasi individu. Seorang pemimpin harus mampu membantu setiap anggota tim dalam mengembangkan potensi mereka, memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan pertumbuhan dan pembelajaran.

Perlu diingat bahwa kepemimpinan adalah proses yang terus-menerus, dan setiap situasi dan tim dapat memerlukan pendekatan yang berbeda. Fleksibilitas, adaptabilitas, dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman juga merupakan atribut yang penting bagi seorang pemimpin. Demikian pula dengan kepemimpinan kepala sekolah pada lembaga pendidikan. Kepala sekolah akan berupaya menerapkan hal-hal di atas dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sesuai keimampuan dan kebutuhan sekolah. Dengan harapan baik dari pendidik maupun tenaga pendidik dapat memiliki kinerja yang sesuai dengan target serta visi misi sekolah dan berujung pada peningkatan mutu lembaga pendidikan itu sendiri.

5. Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif

Dalam pengukuran efektivitas kepemimpinan, para ahli memiliki pandangan yang berbeda. Hal ini terlihat dari penggunaan indikator yang beragam antara satu ahli dengan ahli lainnya dalam menilai efektivitas kepemimpinan. Namun pada umumnya, efektivitas kepemimpinan dilihat dari dampak yang dihasilkan dari proses pengaruh yang dilakukan oleh pemimpin terhadap individu, kelompok ataupun organisasi secara menyeluruh.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber dayanya sangat berpengaruh terhadap sukses tidaknya transformasi dari sekolah yang dikelolanya. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah tidak hanya terpaku pada hal-hal yang bersifat layanan saja, akan tetapi kepala sekolah juga berperan penting dalam membangun, memelihara dan mengembangkan sesuatu yang berkaitan dengan komponen dari sekolah itu sendiri.

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolak ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.

Indikator kepala sekolah yang efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut :

- a. Komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan

fungsinnya Komitmen kepala sekolah terhadap visi sekolah merupakan faktor kunci dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan. Visi sekolah adalah gambaran jangka panjang yang diinginkan oleh sekolah, berupa tujuan, nilai, dan arah yang ingin dicapai dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Komitmen kepala sekolah terhadap visi sekolah melibatkan dedikasi penuh, tekad, dan upaya maksimal dalam mewujudkan visi tersebut. Dengan menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi sekolah, seorang kepala sekolah yang berkomitmen dapat membawa perubahan positif, memotivasi seluruh anggota sekolah, dan meningkatkan prestasi siswa serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

- b. Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah Menggunakan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah merupakan praktik yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah :
 - 1) Memahami visi sekolah; Kepala sekolah harus sepenuhnya memahami visi sekolah, termasuk tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Memahami visi sekolah akan membantu kepala sekolah dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang sesuai.
 - 2) Mengkomunikasikan visi sekolah; Kepala sekolah harus secara aktif mengkomunikasikan visi sekolah kepada seluruh anggota sekolah, termasuk staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekolah. Komunikasi yang jelas dan terus-menerus mengenai visi sekolah akan membantu membangun pemahaman bersama dan menginspirasi orang-orang untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan visi tersebut.
 - 3) Mengintegrasikan visi sekolah dalam rencana strategis; Kepala sekolah perlu mengintegrasikan visi sekolah ke dalam rencana strategis sekolah. Hal ini melibatkan merumuskan tujuan jangka pendek dan langkah-langkah konkret yang mendukung pencapaian visi tersebut. Rencana strategis harus mencakup kegiatan, program, dan kebijakan yang sesuai dengan visi sekolah.
 - 4) Membuat keputusan berdasarkan visi sekolah; Dalam

menjalankan tugas sehari-hari, kepala sekolah harus menggunakan visi sekolah sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil harus sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai yang terkandung dalam visi sekolah. Keputusan yang konsisten dengan visi sekolah akan membantu menjaga fokus dan konsistensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

- 5) Mengikut sertakan semua pemangku kepentingan: Kepala sekolah harus melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekolah, dalam mewujudkan visi sekolah. Melalui kolaborasi, partisipasi, dan keterlibatan aktif semua pihak, kepala sekolah dapat memperkuat dukungan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan visi sekolah.
- 6) Memonitor dan mengevaluasi kemajuan: Kepala sekolah harus secara teratur memantau dan mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai dalam mencapai visi sekolah. Ini melibatkan pengumpulan data, analisis, dan penilaian terhadap upaya yang dilakukan. Dengan memantau kemajuan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan membuat perubahan strategis jika diperlukan.

Menggunakan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah akan membantu menjaga fokus, mengarahkan upaya, dan menggerakkan semua anggota sekolah menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik Sebagai kepala sekolah yang memfokuskan diri terhadap pembelajaran dan kinerja tenaga pendidiknya maka kepala sekolah memastikan mereka mendapat akses sumber daya saat melakukan tugasnya seperti bahan ajar yang relevan, perangkat teknologi dan dukungan administratif. Kepala sekolah perlu membangun budaya pembelajaran profesional yang mendukung pengembangan pendidik. Selain itu kepala sekolah juga perlu memberikan umpan balik dengan menyampaikan hasil evaluasi demi pengembangan mereka.

Adapun karakteristik yang mengakomodir kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu dengan hal sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan yang jujur, membela yang benar serta memiliki nilai-nilai utama.
- b. Kepemimpinan yang mampu dan mau mendengarkan suara guru, tenaga kependidikan, orangtua, stakeholders sekolah lainnya.

Jurnal Dirosah Islamiyah

Volume 6 Nomor 3 (2024) 759 - 770 P-ISSN 2656-839x E-ISSN 2716-4683

DOI: 10.17467/jdi.v6i3.2985

- c. Kepemimpinan yang mampu menciptakan “surplus vision” sebagai milik kita semua.
- d. Kepemimpinan yang hanya percaya pada data yang benar.
- e. Kepemimpinan yang memulai kepemimpinannya dengan introspeksi dan refleksi.
- f. Kepemimpinan yang membedakan diri kita semua, berbagai informasi dan membuat keputusan bersama.
- g. Kepemimpinan yang mampu mengidentifikasi masalah dan mengatasi masalah, hambatan-hambatan personal dan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah di MAN 13 Jakarta memainkan peran vital dalam suksesnya implementasi MBS. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Kepemimpinan yang efektif di MAN 13 Jakarta ditandai dengan:

1. Komunikasi Terbuka: Kepala sekolah selalu berusaha untuk menjaga komunikasi yang terbuka dengan semua pemangku kepentingan, memastikan bahwa semua suara didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
2. Transparansi: Setiap keputusan yang diambil selalu disertai dengan penjelasan yang jelas dan terbuka mengenai alasan di balik keputusan tersebut.
3. Pemberdayaan Staf: Guru dan staf sekolah diberikan ruang untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, termasuk resistensi terhadap perubahan dari beberapa pihak dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki sekolah. Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif, seperti melibatkan lebih banyak pemangku kepentingan dalam perencanaan dan pelaksanaan program, serta mencari sumber daya tambahan dari berbagai pihak.

KESIMPULAN

Kepemimpinan sekolah yang efektif merupakan kunci keberhasilan implementasi MBS di MAN 13 Jakarta. Melalui komunikasi yang terbuka, transparansi, dan pemberdayaan staf, kepala sekolah dapat menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun terdapat tantangan, strategi kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif dapat membantu mengatasi hambatan tersebut dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Jurnal Dirosah Islamiyah

Volume 6 Nomor 3 (2024) 759 - 770 P-ISSN 2656-839x E-ISSN 2716-4683

DOI: 10.17467/jdi.v6i3.2985

DAFTAR PUSTAKA

- Bandur, A. (2012). School-Based Management Developments and Partnership: Evidence from Indonesia. *International Journal of Educational Development*, 32(3), 316-328.
- Bush, T. (2003). *Theories of Educational Leadership and Management*. London: Sage Publications.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1992). *Leading the Self-Managing School*. London: Falmer Press.
- Cunningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2009). *Educational Leadership: A Problem-Based Approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Depdiknas. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative Leadership and School Improvement: Understanding the Impact on School Capacity and Student Learning. *School Leadership & Management*, 30(2), 95-110.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kemendikbud. (2019). *Pedoman Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational Leadership. In Davies, B. (Ed.), *The Essentials of School Leadership*. London: Paul Chapman Publishing.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School Leadership that Works: From Research to Results*. Alexandria, VA: ASCD.
- Mulford, B. (2003). *School Leaders: Changing Roles and Impact on Teacher and School Effectiveness*. Paris: OECD Publishing.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A., & Tilaar, H. A. R. (1993). *Manajemen Pendidikan Nasional: Tinjauan Aspek Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.