

KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN SEKOLAH EFEKTIF

Rayendra
rayendra@fip.unp.ac.id
Universitas Negeri Padang

Mutiara Felicita Amsal
mutiaraamsal@fip.unp.ac.id
Universitas Negeri Padang

Abstract

Effective schools are schools that demonstrate high standards on academic and non-academic achievement and have a culture that is oriented towards the goals to be achieved and this is marked by the formulation of a vision that is established and promoted jointly between school residents consisting of principals, teachers, staff, other employees, school committees, students, and other stakeholders. The quality of school leaders is one of the basic factors that influence the quality of the teaching and learning process significantly at every level of the education system. Competencies that must be possessed by effective principals are 1) interpersonal and communication skills, 2) It is important that principals master the transformation of technology-based education; 3) Competency in the field of management manages the development of schools as an institution that manages human resources.

Keyword: *Principal, Effective Schools*

Pendahuluan

Sekolah efektif adalah sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis maupun non akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antar warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, staf, pegawai lainnya, komite sekolah, peserta didik, serta stakeholder lainnya. Kultur dijadikan landasan yang kuat dalam mencapai kesuksesan akademis pada sekolah efektif. Dalam literatur terkait, dimensi dan faktor tertentu telah diindikasikan mengenai sekolah yang efektif. Di antaranya, kepemimpinan administrasi, tujuan dan misi, harapan, partisipasi dalam keputusan, manajemen waktu, program, perencanaan, keberhasilan akademik, proses pendidikan, komunikasi, perpaduan, integrasi, harmoni, motivasi, inovasi, perubahan, otonomi, fleksibilitas, budaya, iklim, evaluasi, lingkungan sekolah dan partisipasi keluarga adalah faktor yang paling penting.

Dalam pekerjaan sehari-hari, kepala sekolah harus bertindak sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator (Mulyasa 2005). Sumidjo yang dikutip dalam (Mulyasa 2005) mengatakan bahwa

pemahaman makna pendidik tidak hanya mengandung definisi pendidik tetapi harus dipelajari tentang korelasi dengan makna pendidikan, fasilitas pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan dilaksanakan. Untuk tujuan ini, kepala sekolah harus mencoba menanamkan, mempromosikan, dan meningkatkan setidaknya empat jenis nilai, yaitu perkembangan mental, moral, fisik, dan artistik. Menurut (Kartini Kartono 1998), pemimpin selalu menjadi fokus dari semua kegiatan dan gerakan dalam kemajuan organisasi. Pemimpin adalah agen utama untuk menentukan struktur dalam kelompok atau organisasinya. Pemimpin adalah inisiator, motivator, stimulator, dinamiter dan inovator dalam organisasi. Kecuali kepala sekolah, guru menjadi salah satu penyebab rendahnya prestasi siswa di sekolah, di pendidikan guru memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru memiliki tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Rendahnya prestasi siswa ditunjukkan oleh kualitas buruk seorang guru, sehingga prestasi siswa tidak diharapkan.

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah dituntut untuk mengelola sumber daya sekolah, yang mewujudkan upaya perbaikan dan prestasi siswa di sekolah. Menjalankan peran dan tugas kepala sekolah sangat penting dalam mengelola organisasi pendidikan, dalam kurangnya kepemimpinan yang efektif dan memiliki profesionalisme yang tinggi tidak mungkin pencapaian pendidikan yang berkualitas dan kinerja siswa akan tercapai (Wahyuddin 2017). Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, seorang kepala sekolah membutuhkan kompetensi yang baik. Kepala sekolah yang tidak memiliki kompetensi baik akan menghasilkan organisasi yang buruk. Dalam artikel ini penulis memaparkan beberapa kompetensi kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah yang efektif. Artikel ini merupakan kajian dari beberapa literatur tentang kompetensi kepala sekolah dalam membangun sekolah efektif.

Sekolah Efektif

Tujuan sekolah efektif adalah untuk mengajarkan keterampilan dasar dan perilaku yang sesuai untuk semua siswa. Selain itu, di sekolah seperti itu, lingkungan belajar yang optimal diciptakan dengan mendukung perkembangan kognitif, afektif, psikomotorik, sosial dan estetika siswa. Dalam organisasi ini, hubungan antara individu kuat dan semua rekan bekerja dalam kerja sama. Organisasi ini membantu para siswa dalam mengembangkan keterampilan dasar mereka sementara di sisi lain menyediakan siswa dengan kemampuan berpikir kritis (Scheerens and Stoel 1988). Hal ini disediakan agar semua siswa yang belajar di sekolah mendapat manfaat optimal dari program yang diberikan, dengan kata lain, disediakan program yang disiapkan mewujudkan tujuannya (Lezotte 1991).

Sekolah yang baik dan efisien adalah sekolah dengan guru terlatih dan metode pengajaran yang sangat termotivasi dan efektif. Agar sekolah dianggap efektif, harus memiliki karakteristik tertentu. Menurut Balci (Şahenka 2010) karakteristik ini dapat terdaftar sebagai berikut:

1. Sekolah yang efektif dipimpin oleh administrator yang memiliki visi yang luas mengenai pendidikan dan mereka dapat memotivasi orang-orang di sekitar mereka. Pemimpin dapat mentransfer visinya ke aplikasi di dalam kelas.
2. Adanya komunikasi dan hubungan yang efektif dengan guru berdasarkan kepercayaan dengan memberi guru kesempatan untuk meningkatkan sekolah dan untuk dapat memiliki suara dalam penerapan kebijakan. Tujuan sekolah telah dikembangkan dengan partisipasi semua anggota staf.
3. Pelajaran diajarkan dalam suasana yang nyaman, tertib dan substantif.
4. Pengembangan pribadi dan sosial siswa ditingkatkan.
5. Sekolah memiliki misi yang berfokus pada tujuan yang jelas dan eksplisit.
6. Siswa memiliki kesempatan yang sama untuk belajar secara tepat waktu dan memberikan siswa kesempatan belajar yang meningkatkan pembelajaran mereka.
7. Perkembangan akademik siswa dan memiliki program akademik yang kaya.
8. Mengembangkan hubungan antara sekolah dan keluarga.
9. Memiliki suasana yang cocok untuk sekolah.
10. Sumber daya sekolah disalurkan untuk meningkatkan keberhasilan siswa pada tingkat dasar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang memiliki tujuan yang jelas dan dapat dipahami oleh semua warga sekolah, sekolah yang dapat melaksanakan kepemimpinan yang kuat oleh pemimpinnya, dapat mewujudkan antara harapan dengan hasil yang dicapai, adanya kerjasama antara warga sekolah, orangtua peserta didik, dan masyarakat, mampu membentuk iklim positif agar siswa dapat belajar dengan nyaman, melakukan monitor secara berkesinambungan terhadap kemajuan siswa, serta adanya komitmen yang tinggi dari semua warga sekolah, orangtua peserta didik, dan masyarakat terhadap program pendidikan. Oleh karena itu perlu adanya komunikasi yang baik antara semua pihak yang terkait untuk bersama-sama mendorong tercapainya tujuan pendidikan.

Kompetensi Kepala Sekolah

Kepemimpinan teknologi

Kepemimpinan teknologi adalah kepemimpinan yang telah menerima perhatian yang meningkat di dunia pendidikan. Kepemimpinan ini adalah kombinasi dari strategi, teknik dan taktik kepemimpinan secara umum, tetapi fokus khusus pada teknologi dengan penekanan pada peralatan akses dan

teknologi terbaru (Grey-Bowen 2010). Kepemimpinan menurut Anderson dan Dexter sebagai komponen penting dari administrasi pendidikan yang efektif . Allensworth (2012) setuju dengan kepemimpinan teknologi kepala sekolah mempengaruhi praktik pembelajaran guru secara positif. Selain itu, rancangan revisi reformasi pendidikan baru di banyak negara menunjukkan kepemimpinan teknologi telah menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas akademik dan prestasi siswa (Chang 2012). Mengingat efektivitas kepemimpinan teknologi kepada kepala sekolah, guru, siswa dan sekolah, kepemimpinan ini perlu diimplementasikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai kepala sekolah harus memikul tanggung jawab utama untuk memulai dan melaksanakan perubahan di sekolah melalui penggunaan teknologi (Schiller 2003).

(McGarr and Kearney 2009) menyatakan bahwa banyak kepala sekolah masih belum siap dengan peran baru mereka sebagai pemimpin teknologi. Para pemimpin ini tidak mengerti belajar digital, tidak memiliki pengetahuan untuk membuat keputusan tentang masalah teknis, kurangnya pelatihan dengan komputer dan teknologi, jarang menggunakan teknologi untuk penggunaan pribadi mereka, gagal fokus pada integrasi teknologi di kelas dan tidak aktif menggunakan teknologi untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran (Richardson dan McLeod, 2011; Flanagan dan Jacobsen, 2003). (Chang, Chin, and Hsu 2008) menjelajahi dimensi kepemimpinan teknologi kepala sekolah yang diperlukan untuk efektivitas sebagai pemimpin teknologi di sekolah. Lima dimensi ini adalah visi, perencanaan, dan manajemen; pengembangan dan pelatihan staf; dukungan teknologi dan infrastruktur; evaluasi dan penelitian; keterampilan interpersonal dan komunikasi. Kelima dimensi ini sangat penting. Ada tugas inti dari kepala sekolah dalam menangani operasi mengajar, belajar dan administrasi yang melibatkan teknologi di sekolah mereka.

- a. Dimensi pertama kepemimpinan teknologi kepala sekolah adalah visi, perencanaan dan manajemen. Sebagai kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas dan berbagi teknologi bersama dengan komunitas sekolah dan pemangku kepentingan. Kemitraan ini penting karena komitmen dan konsensus yang lebih tinggi yang diberikan oleh komunitas sekolah, semakin mungkin visi teknologi dan perencanaan kepala sekolah akan menjadi kenyataan (Chang, Chin, and Hsu 2008).
- b. Pengembangan dan pelatihan staf adalah dimensi kedua. Sebagai pemimpin teknologi, kepala sekolah harus mengidentifikasi sumber daya, merencanakan dan menyesuaikan program berdasarkan kebutuhan pengembangan individu dan sekolah profesional (Marshall, 2009). Selain itu, kepala sekolah juga perlu menyediakan model terbaru, bahan dan dukungan teknologi pada setiap tahap penerapan rencana teknologi untuk mencapai rencana pengembangan yang optimal bagi staf.

- c. Untuk dimensi ketiga, yaitu dukungan teknologi dan infrastruktur, kepala sekolah harus menyediakan peralatan teknologi dan dukungan teknis untuk sekolah mereka (Jamil, 2011). Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan kesempatan yang sama bagi guru untuk mendapatkan sumber daya teknologi dan memastikan fasilitas yang sesuai untuk mendukung teknologi.
- d. Dimensi keempat kepemimpinan teknologi kepala sekolah adalah evaluasi dan penelitian. Dimensi ini membutuhkan upaya besar dari kepala sekolah untuk mengelola prosedur untuk mengukur pertumbuhan setiap guru. Kepala sekolah juga perlu menetapkan target dan menerapkan rencana pengembangan profesional teknologi. Pada saat yang sama, kepala sekolah juga perlu menilai nilai siswa dan mendorong guru untuk mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan kinerja akademik (Duncan 2011).
- e. Dimensi kelima dan terakhir adalah keterampilan interpersonal dan komunikasi. Untuk secara efektif melayani sebagai pemimpin teknologi, seorang kepala sekolah harus menguasai keterampilan yang diperlukan untuk bergaul dengan para guru, terutama ketika mereka mulai mengintegrasikan teknologi ke dalam pengajaran dan pembelajaran. Kepemimpinan teknologi membutuhkan kemampuan komunikasi interpersonal dan penguasaan teknologi. Ini sepadan dengan peringatan para peneliti seperti Chang (2003); Chin and Chang (2006); (Chang, Chin, and Hsu 2008); (Kim and Marshall 2009). Mereka dengan suara bulat menyatakan kepala sekolah dapat menjadi pemimpin yang efektif tanpa keahlian teknologi. Namun, kepala sekolah tidak bisa efektif tanpa pemimpin teknologi antarpribadi dan keterampilan komunikasi.
- f. Dari beberapa penjelasan diatas dapat dikatakan kepala sekolah harus mempunyai strategi yang digunakan oleh guru dalam penggunaan teknologi dalam pengajaran sejalan dengan peran mereka sebagai motivator dan penegak dari rencana strategis untuk implementasi teknologi di sekolah. Guru perlu diberikan insentif, atau pengakuan atas upaya guru dalam menjadikan teknologi sebagai bagian dari repertoar pengajaran. Guru mengharapkan penyediaan dana untuk penggunaan TIK dalam mengajar meskipun kepala sekolah telah menyatakan sebaliknya (SALLEH and KUMAR 2014). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menganalisis kebutuhan guru, baik dalam bentuk dana atau sumber daya yang diperlukan untuk mendukung upaya guru dalam menanamkan teknologi dalam pengajaran.

Hubungan profesional.

Kepala sekolah dapat menjadi inisiator yang kuat dan penggerak hubungan yang berkualitas di seluruh sekolah, namun, mereka juga memerlukan dukungan dari atasan mereka. Ketika rekan guru atau anggota staf terlibat dalam interaksi

positif, itu sangat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Namun, ketika para guru merasa bahwa mereka tidak seefektif dulu, atau ketika mereka melihat bahwa keterampilan mereka mengalami gangguan, mereka cenderung mengisolasi diri mereka dari guru atau kelompok lain (Hidayati, 2018). Sekali lagi, ketika para guru merasa bahwa upaya mereka tidak diakui, terutama oleh kepala sekolah mereka, mereka merasa tidak termotivasi dan itu dapat membahayakan lingkungan sekolah dengan perubahan kualitas yang rendah antara anggota di sekolah.

Agar suatu hubungan menjadi sukses, ada kebutuhan untuk menjalin hubungan di antara atau di antara pihak-pihak yang terlibat untuk menyiapkan dasar-dasar untuk mengambil tindakan (Kroll, 2010). Tujuan membangun hubungan adalah untuk membuat orang yang terlibat merasa dihargai dan dipahami. Dalam bangunan hubungan ini, menempatkan lebih banyak penekanan pada pengalaman, perasaan dan harapan bahwa pihak-pihak yang terlibat membawa ke dalam hubungan, pentingnya menghubungkan sejarah kehidupan para pihak, dan mekanisme resistensi yang mungkin terekspos selama proses. Kroll menyimpulkan bahwa persiapan, membuat hubungan yang hangat, manusia, empati, simpati, dan intuisi adalah keterampilan utama yang terpajang untuk membangun hubungan.

Hargreaves dan Fink (2008) menunjukkan bahwa besarnya kepercayaan antara kepala sekolah dan guru sedemikian rupa sehingga ketidakefektifan dan tidak adanya kepala sekolah tidak dirasakan secara signifikan di sekolah karena ada rasa kolaborasi dan kebersamaan di antara anggota. Kolaborasi dan kepercayaan mempromosikan pembagian sumber daya dan tanggung jawab serta kemitraan dan hubungan interdependensi. Membangun kepercayaan di sekolah membutuhkan lima aspek kepercayaan: kebajikan, keandalan, kompetensi, kejujuran dan keterbukaan. Kepala sekolah yang tidak mempercayai guru mereka tidak akan berbagi otoritas dan tanggung jawab mereka. Guru yang tidak percaya satu sama lain tidak akan memberikan lebih dari ukuran otonomi mereka untuk berkolaborasi dengan orang lain. Di mana tidak ada kepercayaan, mustahil bagi hubungan yang tulus untuk berkembang di antara para pemimpin dan bawahan. Dan ketika hubungan yang tulus ini juga kurang antara pemimpin dan pimpinan yang dipimpin, kepemimpinan yang efektif tidak mungkin.

Penelitian lain mengatakan bahwa para guru secara bertahap kehilangan minat dalam membagi ide-ide baru dan inovatif karena mereka tidak banyak dimanfaatkan. Di era global, perubahan, dan informasi ini, ide dan pandangan inovatif guru harus dihormati untuk mendorong kepercayaan, dukungan, dan kerja sama di sekolah (Gyimah 2013). Mungkin, mendukung suatu keputusan bersama atau partisipasi luas dan implementasi keputusan guru tentang pekerjaan mereka tanpa mendikte bagaimana melakukan apa yang harus dilakukan. Dalam hal ini,

manajer atau kepala sekolah tidak memiliki kendali lebih dari anggota atau guru, keputusan konsensus dari beragam perspektif akan dipastikan dan diimplementasikan di sekolah. Ini menyiratkan bahwa ada kebutuhan nyata untuk mendorong kepemimpinan guru dan hubungan dukungan melalui komunitas praktik di sekolah untuk mendapatkan manfaat signifikan yang mereka tawarkan.

Motivasi berprestasi sebagai daya penggerak di dalam diri seseorang guru yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kerjanya, maka dalam hal ini pimpinan sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja guru sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja guru (Isdiyati 2012). Kepemimpinan kepala sekolah mampu memahami karakteristik guru, motivasi kerja semakin di tingkatkan, dan pemberian insentif dapat diberikan sesuai dengan kinerja maka unjuk kerja guru dapat meningkat dengan jalan kepala sekolah/ yayasan memacu motivasi guru.

Manajemen

Kualitas pemimpin dan manajer sekolah adalah salah satu faktor dasar yang mempengaruhi kualitas proses pengajaran dan pembelajaran secara signifikan pada setiap tingkat sistem pendidikan. Profil kompetensi pemimpin sekolah dan kebutuhan dan persyaratan pemimpin sekolah yang berasal dari praktik sehari-hari mereka saat ini. Kompetensi pemimpin sekolah di bidang manajemen yang terbagi dalam empat bidang: penciptaan strategi, administrasi proses pengajaran, memastikan dan mengelola pengembangan sekolah sebagai lembaga yang mengelola sumber daya manusia pengembangan. (Prasertcharoensuk and Tang 2017) menjelaskan bahwa manajemen pendidikan harus membuat pedoman yang komprehensif dan substansial untuk tujuan pengembangan keterampilan kepemimpinan strategis khusus untuk meningkatkan efektivitas sekolah

Para pemimpin sekolah dalam praktik menganggap kompetensi empat bidang manajemen dapat menciptakan strategi motivasi berbasis pada nilai-nilai bersama dari sekolah, kompetensi untuk menciptakan dan mengembangkan lingkungan belajar yang efektif untuk murid dan siswa belajar, mendistribusikan dan mendelegasikan tanggung jawab dan lingkup kekuasaan dan tugas, dan kompetensi untuk memimpin dan mengendalikan rekan kerja (Bitterová, Hašková, and PISOŇOVÁ 2014). Dari hasil penelitiannya menjelaskan untuk dapat memperoleh pemimpin sekolah yang memiliki kompetensi dan manajer sekolah memberikan pelatihan profesional pada pimpinan sekolah yang memadai untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang tepat.

Kepemimpinan dan manajemen sekolah merupakan faktor kunci dalam memastikan keberhasilan sekolah. Dengan demikian, ada kepercayaan yang tersebar luas dan kuat bahwa kepemimpinan sekolah membuat perbedaan dan bahwa kepala sekolah harus didukung dan dilatih untuk meningkatkan standar pendidikan. Melalui faktor perantara utama yaitu pekerjaan guru, organisasi

sekolah, dan hubungan dengan orang tua dan masyarakat luas. Secara luas diakui bahwa kepemimpinan tidak secara eksklusif terletak di kepala sekolah atau manajemen senior sekolah. Kepemimpinan yang didistribusikan di antara staf sekolah yang lebih luas mungkin lebih cenderung memiliki efek pada pencapaian positif hasil siswa.

Pembahasan

Sekolah efektif adalah sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis maupun non akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antar warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, staf, pegawai lainnya, komite sekolah, peserta didik, serta stakeholder lainnya. Kultur dijadikan landasan yang kuat dalam mencapai kesuksesan akademis pada sekolah efektif. Untuk itu perlu kepala sekolah yang mampu mengendalikan organisasi sekolah secara keseluruhan dan memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk struktur tim staf.

Menurut (Şahenka 2010) dimensi penting dari sekolah yang efektif harus dimiliki adalah 1) kepala sekolah mampu mengelola sekolah dengan sukses dengan semua temannya; 2) kepala sekolah mendukung komunikasi yang mapan dan hubungan yang kuat di antara para guru dan mendukung para guru dalam mengembangkan diri secara konstan; 3) kepala sekolah mendukung komunikasi dan hubungan antara siswa dan guru juga memperkuat hubungan di antara para siswa. Para guru menunjukkan upaya konstan untuk akademik siswa keberhasilan menjadi tinggi; 4) kepala sekolah, guru dan siswa menunjukkan perilaku dan sikap yang patut dicontoh; 5) kepala sekolah memperkenalkan teknologi baru ke sekolah.

Sejalan dengan bagaimana mewujudkan sekolah efektif tentu harus didukung oleh pemimpin yang memiliki kompetensi yang mampu menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah efektif adalah 1) keterampilan interpersonal dan komunikasi, kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru dan ini meningkatkan kerja sama antara kepala sekolah dan guru melalui hubungan yang profesional; 2) Penting bahwa kepala sekolah menguasai semua dimensi keterampilan untuk transformasi pendidikan berbasis teknologi untuk perbaikan sekolah yang mengarah pada transformasi pendidikan berbasis teknologi. Kepala sekolah siap untuk merangkul kemampuan mendidik yang terdepan dari teknologi mutakhir dan siap untuk sepenuhnya menerapkan teknologi ini di sekolah mereka untuk mengkatalisasi keunggulan pendidikan.; 3) Kompetensi bidang manajemen yang terbagi dalam empat bidang: penciptaan strategi, administrasi proses pengajaran, memastikan dan mengelola pengembangan sekolah sebagai lembaga yang mengelola sumber daya manusia pengembangan. Kepala sekolah mengendalikan

organisasi sekolah secara keseluruhan dalam beberapa bentuk atau lainnya dan memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk struktur tim staf. Seorang kepala sekolah secara efisien menggunakan jumlah sumber daya yang tersedia dan memberikan hasil tepat waktu, on-budget, pembelajaran dan integrasi yang dibutuhkan oleh sekolah (Androniceanu, Ristea, and Uda 2015).

Kepemimpinan merupakan hubungan, keterlibatan ganda dan upaya kolaboratif yang mempromosikan pembangunan kapasitas, interaksi timbal balik dan yang juga mempengaruhi rasa saling menghormati, kepercayaan, keyakinan yang mengatasi kemalangan dan meninggalkan warisan penting dalam sebuah organisasi (Gyimah 2013). Di era global, perubahan informasi ini, ide dan pandangan inovatif guru harus dihormati untuk mendorong kepercayaan, dukungan, dan kerja sama di sekolah. Efektivitas kepemimpinan sekolah pada dasarnya mampu beradaptasi dengan tantangan abad ke-21 (Jayan, Bing, and Musa 2016).

Kesimpulan

Kualitas pemimpin sekolah adalah salah satu faktor dasar yang mempengaruhi kualitas proses pengajaran dan pembelajaran secara signifikan pada setiap tingkat sistem pendidikan. Pemimpin sekolah harus menjadi komunikator yang baik, teknologis dan terampil dalam manajemen kolaborasi dan perencanaan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Ngang, Mohamed, and Kanokorn 2015). Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah efektif adalah 1) keterampilan interpersonal dan komunikasi, 2) Penting bahwa kepala sekolah menguasai transformasi pendidikan berbasis teknologi; 3) Kompetensi bidang manajemen mengelola pengembangan sekolah sebagai lembaga yang mengelola sumber daya manusia. Kepala sekolah mengendalikan organisasi sekolah secara keseluruhan dan memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk struktur tim guru dan staf. Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, seorang kepala sekolah membutuhkan kompetensi yang baik. Kepala sekolah yang tidak memiliki kompetensi baik akan menghasilkan organisasi yang buruk. Dalam artikel ini penulis memaparkan beberapa kompetensi kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah yang efektif.

Daftar Pustaka

- Androniceanu, Armenia, Bianca Ristea, and Mihaela Mascu Uda. 2015. "Leadership Competencies for Project Based School Management Success." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 182: 232–38.
- Bitterová, Miriam, Alena Hašková, and Mária Pisoňová. 2014. "School Leader's Competencies in Management Area." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 149: 114–18.
- Chang, I-Hua. 2012. "The Effect of Principals' Technological Leadership on

- Teachers' Technological Literacy and Teaching Effectiveness in Taiwanese Elementary Schools." *Journal of Educational Technology & Society* 15(2): 328.
- Chang, I-Hua, Joseph M Chin, and Cheng-Mei Hsu. 2008. "Teachers' Perceptions of the Dimensions and Implementation of Technology Leadership of Principals in Taiwanese Elementary Schools." *Educational Technology & Society* 11(4): 229–45.
- Duncan, Jeffrey. 2011. "An Assessment of Principals' Technology Leadership: A Statewide Survey."
- Grey-Bowen, Judith E. 2010. *A Study of Technology Leadership among Elementary Public School Principals in Miami-Dade County*. St. Thomas University.
- Gyimah, Godfred. 2013. "Headmaster-Teacher Relationship in Leading School."
- Hidayati, Abna, Amilia, Winanda, Amsal, F Mutiara. 2018. "Development of Classroom Design Model into Character Education in Elementary." https://gci.or.id/proceedings/view_article/135/1/icesst-2018.
- Isdiyati, Nuk. 2012. "KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PERSEPSI GURU TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP UNJUK KERJA GURU SMP NEGERI SSN DI KABUPATEN SEMARANG." *Jurnal Varidika* 24(2).
- Jayan, Madline, Khuan Wai Bing, and Kamurudin Musa. 2016. "Investigating the Relationship of Adaptive Leadership and Leadership Capabilities on Leadership Effectiveness in Sarawak Schools." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 224: 540–45.
- Kartini Kartono. 1998. *Leaders and Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kim, Hee-Young, and Wendy Marshall. 2009. "The Effect of a Technology Leadership Workshop on Principals' Five Dimensions of Technology Leadership." In *EdMedia: World Conference on Educational Media and Technology*, Association for the Advancement of Computing in Education (AACE), 2415–20.
- Lezotte, W.L. 1991. "Correlates of Effective School The First and Second Generations." *Effective School Products* 3(2): 32–45.
- McGarr, Oliver, and Gerry Kearney. 2009. "The Role of the Teaching Principal in Promoting ICT Use in Small Primary Schools in Ireland." *Technology, Pedagogy and Education* 18(1): 87–102.
- Mulyasa, Enco. 2005. "Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan." *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Ngang, Tang Keow, Siti Huwaina Mohamed, and Somprach Kanokorn. 2015. "Soft Skills Of Leaders And School Improvement In High Performing Schools." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 191: 2127–31.
- Prasertcharoensuk, Thanomwan, and Keow Ngang Tang. 2017. "The Effect of Strategic Leadership Factors of Administrators on School Effectiveness under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3." *Kasetsart Journal of Social Sciences* 38(3): 316–23.
- Şahenka, Seda Senem. 2010. "Characteristics of the Headmasters, Teachers and

- Students in an Effective School.” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2(2): 4298–4304.
- SALLEH, SALLIMAH M, and LAXMAN KUMAR. 2014. “HEADMASTERS AND INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY: APPROACHES IN MAKING THE CONNECTION.” *Research & Practice in Technology Enhanced Learning* 9(2).
- Scheerens, Jaap, and Wouter G R Stoel. 1988. “Development of Theories of School-Effectiveness.”
- Schiller, John. 2003. “The Elementary School Principal as a Change Facilitator in ICT Integration.” *The technology source* 26(1): 12–22.
- Wahyuddin, Wawan. 2017. “Headmaster Leadership and Teacher Competence in Increasing Student Achievement in School.” *International Education Studies* 10(3): 215–26.