

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan

by Siti Nur Afifah

Submission date: 13-Jul-2024 10:12AM (UTC+0700)

Submission ID: 2415973020

File name: KHATULISTIWA_-_VOLUME._4_NO._3_SEPTEMBER_2024_hal_167-177.pdf (795.41K)

Word count: 3585

Character count: 24289

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan

Siti Nur Afifah ¹, Istikhori Istikhori ², Rima Rima ³, Nazrul Jimatul Rizki ⁴,

¹² Rubi Babullah ⁵

¹⁻⁵ Institut Madani Nusantara, Indonesia

Alamat: Jl. Lio Balandongan Sirnagalih, Jl. Begeg No.74, Cikondang, Kec. Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43161

Korespondensi penulis: sitinurafifah17051996@gmail.com

Abstract. Situational leadership is a leadership approach that emphasizes the leader's flexibility and adaptability in adapting the leadership style to the situation and needs of subordinates. This research aims to explore the application of situational leadership in managing human resources in the field of education through a literature review method. Through a comprehensive literature analysis, it was found that situational leadership is effective in improving the performance and motivation of teaching staff and educational staff. Situational leadership allows educational leaders to adopt the most appropriate style, ranging from directive to supportive, according to the level of preparedness and competence of subordinates. In addition, this research also highlights that situational leadership can help in overcoming various challenges in a dynamic educational environment, including curriculum changes, professional development needs, and improving the quality of learning. The analyzed literature shows that the application of situational leadership contributes significantly to achieving broader educational goals and improving the quality of human resources in educational institutions. These findings emphasize the importance of situational leadership training and development for educational leaders to achieve optimal results.

Key words: Situational Leadership, Educational Management, Human Resources, Education

Abstrak. Kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan fleksibilitas dan adaptabilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan bawahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan kepemimpinan situasional dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan melalui metode literatur review. Melalui analisis literatur yang komprehensif, ditemukan bahwa kepemimpinan situasional efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga pendidik serta staf pendidikan. Kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin pendidikan untuk mengadopsi gaya yang paling sesuai, mulai dari direktif hingga suportif, sesuai dengan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa kepemimpinan situasional dapat membantu dalam mengatasi berbagai tantangan di lingkungan pendidikan yang dinamis, termasuk perubahan kurikulum, kebutuhan pengembangan profesional, dan peningkatan kualitas pembelajaran. Literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan situasional berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam institusi pendidikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan situasional bagi para pemimpin pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan Situasional, Manajemen Pendidikan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan sebuah ranah penting dalam mengembangkan suatu kemampuan setiap individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan dan dibekali pengetahuan sehingga mampu mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai situasi yang ada dimasa yang akan datang dan lebih siap serta mampu menghadapi kemajuan dan

perkembangan zaman serta mampu memecahkan suatu masalah yang mungkin terjadi (Pananrangi & SH, 2017a).

Menurut Kementerian Pendidikan dan kebudayaan (2003) dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menjelaskan bahwasannya pendidikan bertujuan menghasilkan peserta didik yang memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, intelegensi, akhlak yang baik, serta keterampilan yang diperlukan setiap individu, bangsa dan juga negara. Tanpa adanya pendidikan yang berkualitas akan sangat mempengaruhi pada kemajuan suatu bangsa karena suatu kemampuan dan pendidikan yang diemban akan mempengaruhi generasi muda dimasa mendatang. Untuk mendapatkan suatu pendidikan yang berkualitas dibutuhkan adanya suatu campur tangan dari berbagai pihak yang terkait dan kompeten yang kemudian bersinergi guna memajukan kualitas pendidikan yang ada di Indonesia (Nurdin, 2019).

Kementerian komunikasi dan informatika Republik Indonesia (2019) menjelaskan bahwasannya tahun 2030 jumlah penduduk yang produktif akan mencapai 64% dari total jumlah penduduk Indonesia yang diproyeksikan sebesar 297 juta jiwa, maka perlu adanya upaya yang tepat agar besarnya jumlah sumber daya manusia mampu menjadi sumber kekuatan dan bukan malah menjadi sebuah ancaman. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan nya suatu upaya atau langkah terintegrasi dengan mengoptimalkan SDM yang salah satunya mampu dicapai dengan terepenuhinya pendidikan bagi setiap individu (Winarti, 2018). Dalam rangka mewujudkan suatu tujuan pendidikan maka diperlukannya sumber daya manusia yang mumpuni. SDM merupakan salah satu komponen penting, maka dari itu pengelolaan secara profesional perlu dilakukan sehingga dapat menjadi motorik yang dapat menggerakkan majunya suatu lembaga pendidikan atau sekolah (Baedowi, 2015). Tidak menutup kemungkinan dalam suatu lembaga biaya juga merupakan hal yang sangat penting, selain itu sarana dan prasarana, teknologi juga menjadi penopang terciptanya dunia pendidikan yang efektif. Namun kesiapan sumber-sumber daya tersebut akan sia-sia jika dikelola oleh pihak-pihak yang tidak memiliki kemampuan dan kompetensi serta tidak memiliki tanggung jawab, maka dari itu sumber daya manusia dalam dunia pendidikan perlu dikelola dengan baik dan secara kompleks dengan cara mengaplikasikan seluruh fungsi manajemen secara sirkuler untuk mendukung tercapainya proses pendidikan secara efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan seluruh proses aktivitas yang bersangkutan mengenai pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah, serta untuk memaksimalkan peran serta kualitas SDM sehingga tugas-tugas terlaksana secara efektif. Pengembangan SDM merupakan sebuah proses yang memiliki tujuan untuk membuat

kerangka kerja yang berkesinambungan secara logis dan komprehensif untuk memaksimalkan pengembangan lingkungan dimana SDM didorong untuk terus berkembang. Maka dari itu adanya peran aktif dari kepala sekolah dalam mengkonstruksi upaya-upaya tertentu kemudian diaplikasikan dalam pengembangan SDM disekolah (Rivayanti et al., 2020).

Menjadi seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan bukanlah suatu tugas yang mudah, terlebih jika terkait dengan upaya dalam pencapaian tujuan pendidikan, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan pendidikan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia, pemimpin perlu mengenali terlebih dahulu tingkat perkembangan dan kesiapan tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan agar semua dapat berjalan dengan baik sesuai dengan jalur dan tugas masing-masing komponen.(Fauziah & Permana, 2022). Tentu saja disini tidak ada gaya kepemimpinan yang paling benar atau salah akan tetapi terdapat gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan situasi serta kebutuhan yang ada.

Hal ini sejalan dengan pemahaman gaya kepemimpinan menurut Lanchard dan Hersey mengenai gaya kepemimpinan situasional bahwasannya perlu adanya gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung pada kondisi dan situasi yang ada meskipun berbeda-beda. Pemimpin juga harus mempunyai kemampuan dalam beradaptasi dengan berbagai gaya kepemimpinan pada saat yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan kepemimpinan situasional maka pemimpin akan terlebih dahulu menilai kemudian memilih strategi terbaik untuk diterapkan dalam setiap keadaan dan tugas, pemimpin juga melakukan evaluasi dengan mengamati dan bertanya atau mendiskusikan suatu situasi serta kebutuhan yang diperlukan guna pengembangan sumber daya manusia disekolah sehingga dapat memberi dampak positif terhadap sumber daya manusia karena kepala sekolah memberikan tindakan yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing tenaga pendidik dan kependidikan(Prawirosentono, 1999). Pengembangan sumber daya manusia harus selalu diperhitungkan baik dari karakteristik serta kompleksitas dari setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan agar pengembangan berjalan sesuai dengan tujuan. Berdasarkan pemaparan di atas maka dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan diperlukan kontribusi maksimal dari seorang kepala sekolah, serta dalam rangka pengembangan SDM diperlukan adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dan menyesuaikan dengan kondisi serta kebutuhan yang ada. Maka dari itu kita akan membahas lebih jauh mengenai

gaya kepemimpinan situasional ⁴ kepala sekolah dalam pembangunan ⁴ sumber daya manusia pada pendidikan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Literature review. Pendekatan ini memungkinkan ⁴ peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur dan dokumentasi yang relevan dengan kepemimpinan situasional dan ⁴ sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Tahap awal melibatkan identifikasi tujuan penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis konsep dasar manajemen pendidikan. Selanjutnya, sumber informasi akan dipilih dengan cermat, termasuk katalog perpustakaan, basis data jurnal ilmiah, dan sumber-sumber digital terpercaya yang berkaitan dengan pendidikan dan sosiologi (Suyitno, 2018). Data akan dikumpulkan dengan cara menelusuri dan memilih literatur yang memiliki relevansi kuat dengan tema penelitian. Setelah data terkumpul, analisis kualitatif akan dilakukan dengan pendekatan interpretatif. Temuan-temuan utama akan diidentifikasi dan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang . Hasil dari analisis akan digunakan sebagai dasar untuk memberikan rekomendasi atau saran yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai kepemimpinan situasional dalam membangun sumber daya manusia dalam pendidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Situasional menurut Para Ahli

Gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan individu atau kelompok dalam situasi tertentu (Gaol, 2017a). Pendekatan ini menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Berikut adalah beberapa pandangan para ahli mengenai gaya kepemimpinan situasional: Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard mengembangkan model kepemimpinan situasional yang didasarkan pada tingkat kesiapan pengikut. Mereka mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan dasar: 1. Telling/Directing: Pemimpin memberikan instruksi spesifik dan mengawasi kinerja secara ketat. 2. Selling/Coaching: Pemimpin memberikan arahan namun juga mendukung dan menjelaskan keputusan. 3. Participating/Supporting: Pemimpin berbagi keputusan dengan pengikut dan mendukung mereka. 4. Delegating: Pemimpin menyerahkan tanggung jawab dan keputusan kepada pengikut yang berkompeten dan termotivasi. Menurut mereka,

pemimpin harus menilai tingkat kesiapan dan kompetensi pengikut untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling sesuai (Sudharta et al., 2017).

Model Kontingensi Fiedler: Fiedler berpendapat bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada seberapa baik gaya kepemimpinan seseorang sesuai dengan situasi tertentu. Dia mengenalkan konsep LPC (Least Preferred Co-worker) untuk mengukur apakah seseorang lebih berorientasi pada tugas atau hubungan. Model ini menekankan bahwa pemimpin perlu ditempatkan dalam situasi yang cocok dengan gaya mereka (Nasution & Ihsan, 2020).

Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt mengajukan model yang menggambarkan kepemimpinan sebagai suatu kontinum dari gaya otokratis ke demokratis. Mereka berpendapat bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka berdasarkan berbagai faktor situasional, seperti karakteristik pengikut, sifat tugas, dan lingkungan organisasi.

Victor Vroom dan Philip Yetton berpendapat bahwasannya model ini memberikan kerangka untuk menentukan tingkat partisipasi pengikut dalam proses pengambilan keputusan. Vroom dan Yetton mengidentifikasi berbagai gaya pengambilan keputusan (otokratis, konsultatif, kelompok) dan menyarankan penggunaan gaya yang berbeda berdasarkan situasi tertentu, seperti pentingnya keputusan dan kebutuhan untuk memperoleh komitmen dari pengikut.

John Adair (Action-Centered Leadership): Adair mengembangkan model yang menekankan tiga area utama kepemimpinan: tugas, tim, dan individu. Dia berpendapat bahwa pemimpin harus menyeimbangkan perhatian mereka antara menyelesaikan tugas, membangun dan menjaga tim, serta mendukung dan mengembangkan individu. Gaya kepemimpinan situasional menekankan fleksibilitas dan kemampuan pemimpin untuk menilai situasi dan kebutuhan pengikut, serta menyesuaikan pendekatan mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang kualitas intrinsik pemimpin, tetapi juga tentang bagaimana mereka berinteraksi dengan pengikut dan konteks di mana mereka bekerja (Gaol, 2017b).

B. Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan

Dalam lembaga pendidikan tentu saja memiliki sumber daya yang kompleks guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Sumber daya pendidikan dalam suatu lembaga terbagi menjadi beberapa bagian, *pertama*, sumber daya yang bukan

manusia. Seperti, kurikulum, program pendidikan dan lain sebagainya. *Kedua*, Sumber daya manusia (SDM) terdiri atas kepala sekolah, guru, tenaga pendidik, staff, murid, orang tua serta masyarakat yang memiliki kontribusi dalam dunia pendidikan. *Ketiga*, sumber daya fisik (SDF), yang terdiri atas sarana prasarana yang tersedia dilingkungan sekolah. Dan yang *keempat*, sumber daya keuangan yang terdiri dari seluruh anggaran untuk mengelola sekolah, baik dana dari pemerintah ataupun dana dari masyarakat. Banyaknya sumber daya yang dimiliki suatu lembaga harus diimbangi dengan kemampuan mengelola dari kepala sekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mengembangkan lembaga pendidikan (Djafri, 2017).

Hasibuan menjelaskan bahwa SDM adalah suatu kemampuan individu yang mampu memadukan daya pikir dan daya fisiknya. SDM yang ada di lembaga pendidikan atau sekolah meliputi kepala sekolah dan wakilnya, pendidik/guru, serta tenaga pendidik (Panarangi & SH, 2017b). Selain itu juga ada komponen pendukung yang terdiri dari para peserta didik, wali murid, serta masyarakat. Jones, J.J dan Walters, 2008 berpendapat bahwa dalam administrasi pendidikan peran manajemen SDM memiliki fungsi khusus. Dia mengatakan bahwa hal yang berkaitan dengan layanan yang harus diberikan oleh sekelompok individu di dalam lembaga serta melakukan aktivitas-aktivitas yang bertujuan untuk memfasilitasi kegiatan pembelajaran. Hal ini menekankan bahwa SDM merupakan bagian yang paling penting untuk keberhasilan operasional sekolah itu sendiri. Maka dari itu jika suatu lembaga memiliki pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan sangat memberi manfaat yang maksimal sehingga mampu mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan harapan (Tumanggor et al., 2021).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui suatu proses, sehingga dibutuhkan suatu program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial. Menurut Tillar (1998), terdapat tiga tuntutan terhadap sumber daya manusia bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai *indigeneous*. Terpenuhinya ketiga tuntutan itu maka dapat dicapai melalui pengembangan SDM.

Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Terdapat beberapa tujuan pengembangan

SDM, antara lain adalah 1. Meningkatkan kompetensi secara konseptual dan rتهnikal. 2. Meningkatkan produktivitas kerja. 3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi. 4. Meningkatkan status dan karir kerja. 5. Meningkatkan pelayanan terhadap *client*. 6. Meningkatkan moral-etis. Dan yang ke 7. Meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Hasibuan (2007:72-73), terdapat dua jenis pengembangan sumber daya manusia, yaitu secara formal dan secara informal. Pertama pengembangan sumber daya manusia secara formal yaitu melalui penugasan oleh lembaga atau mengikuti suatu pelatihan atau pendidikan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan sumber daya manusia secara formal dilakukan karena tuntutan tigas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi sumber daya manusia yang bersifat *empirical need* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga.

Yang kedua, pengembangan sumber daya manusia secara informal, yaitu pengembangan kualitas sumber daya manusia secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerja sama. Dimilikinya kelima domain tersebut merupakan model utama bagi sumber daya manusia dalam menghadapi masyarakat ilmu (*knowledge society*) yang dinamis.

C. Kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam pembangunan sumber daya manusia pada pendidikan

Dalam mengelola suatu lembaga di butuhkan gaya atau tipe memimpin yang sesuai dan mampu menggiring setiap tenaga staff pengajar untuk dapat mengikuti arahan yang telah diinstruksikan. Dalam pengelolaan SDM juga merupakan hal yang sangat penting dalam memilih gaya seperti apa yang akan diterapkan dalam suatu lembaga. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan akan mampu memandu serta membantu untuk menganalisis kebutuhan yang bermacam-macam serta menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif khususnya bagi warga sekolah. Maka dari itu gaya kepemimpinan situasional merupakan suatu pola perilaku yang mencerminkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku dan kegiatan setiap anggotanya baik sebagai individu ataupun sebagai kerja tim dan kelompok.

Gaya kepemimpinan situasional yang efisien dan efektif dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawai dalam mencapai suatu tujuan pendidikan. Ada beberapa upaya yang bisa dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan mengintegrasikan gaya kepemimpinan situasional. Dalam rangka mengembangkan SDM disekolah hal yang pertama yang harus dilakukan melalui pengembangan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Suatu kinerja dapat dilihat setelah mengimplementasikan seluruh komponen input, proses dan output. Seperti pada suatu sistem, dimana suatu komponen dengan komponen lainnya memiliki keterkaitan satu sama lain. Adapun komponen input terkait dengan aspek tenaga pendidik, siswa sarana dan prasarana dan pembiayaan. Sedangkan komponen proses terdiri dari aspek kurikulum, pengelolaan kelas, penilaian, manajemen dan kepemimpinan. Sedangkan komponen output berkaitan dengan hasil belajar, prestasi siswa, prestasi guru dan kepala sekolah serta prestasi sekolah itu sendiri.

Melihat berapa kursialnya kinerja sumber daya manusia maka pengembangan kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat diuraikan sebagai berikut: 1. Melibat SDM dalam berbagai kegiatan pengembangan baik kegiatan yang ada di dalam sekolah maupun diluar sekolah. 2. Penyediaan referensi dan buku-buku guna menunjang kompetensi guru dan tenaga pendidik serta administrasi. 3. Pemberian motivasi dan fasilitas kepada guru dan tenaga administrasi untuk mengikuti tutor sebaya melalui kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) atau MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan Konseling) baik ditingkat sekolah maupun tingkat kota/ kabupaten.

Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia sekolah dapat dilakukan melalui pembinaan karir untuk guru dan tenaga administrasi dimana kepala sekolah mendukung, memberikan motivasi dan bahkan memfasilitasi agar SDM mampu meningkatkan karirnya. Dapat kita perinci kepala sekolah dapat melakukan cara gar pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik. 1. Kepala sekolah dapat menghubungkan antara prestasi dengan peningkatan jabatan guru/tenaga pendidik baik secara struktural maupun secara fungsional. 2. Kepala sekolah memberikan bantuan untuk guru dalam kenaikan pangkat yang dilakukan berdasarkan usulan PAK

(Penentuan Angka Kredit) 3. Apabila sekolah tidak terdapat kekosongan formasi, maka kepala sekolah bisa melakukan rujukan untuk membantu tenaga pendidik atau guru mendapatkan posisi ke sekolah lain atau lembaga pendidikan dengan tingkat yang lebih tinggi. Selanjutnya salah satu hal yang tak kalah penting yakni pembinaan kesejahteraan guru dan tenaga pendidik. Kesejahteraan yang dijadikan sasaran bisa berupa materi maupun non materi yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dalam menunjang kesejahteraan guru dan tenaga pendidik antara lain 1. Berikan sesuatu yang merupakan hak guru dan tenaga administrator. 2. Pemberian penghargaan atau apresiasi bagi guru serta tenaga pendidik yang telah meraih prestasi ataupun yang telah melakukan tugas dengan tanggung jawab yang baik. 3. Pembinaan hubungan kekeluargaan antara para tenaga pendidik dan para tenaga administrator dengan para keluarganya yang merupakan sebuah penghargaan kesejahteraan non material. 4. Pemberian peluang dan fasilitas agar tenaga pendidik dan administrator dapat mengembangkan ide dan gagasannya dalam program-program sekolah dan mewujudkannya jika selaras dengan tujuan suatu lembaga pendidikan atau sekolah. 5. Jika memang memungkinkan dapat melakukan upaya kesejahteraan materi dalam APBS (Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah) sepanjang tidak mengalahi aturan yang ada.

Guru dan tenaga kependidikan merupakan suatu garda terdepan dari berhasilnya dan terwujudnya suatu tujuan lembaga pendidikan yang harus selalu didukung dan diberikan fasilitas yang layak oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan agar mampu menjalankan tugas-tugas dan kewajiban serta tanggung jawab dengan optimal. Guru atau tenaga pendidikan akan melakukan tugasnya dengan baik jika telah dibina dan dikembangkan secara optimal dan baik pula. Guru yang merupakan pendidik akan mampu memberikan hasil optimal dan mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Hal ini akan memberikan dampak baik bagi keberhasilan serta tercapainya harapan dari berbagai belah pihak.

Dari uraian diatas maka dapat kita pahami bahwasannya kepala sekolah sebagai seseorang yang memiliki kuasa dalam memimpin suatu lembaga pendidikan harus mampu memberikan usaha semaksimal mungkin dalam mengelola, mengembangkan dan membina SDM sekolah khususnya pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu berkontribusi terhadap tujuan sekolah melalui keberhasilan pencapaian program sekolah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat kita simpukan bahwasannnya Sumber Daya Manusia (SDM) dilembaga pendidikan atau sekolah meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik/guru, staff kependidikan, siswa, wali murid serta masyarakat yang memiliki kontribusi aktif pada lembaga pendidikan tersebut. Ada 4 gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan situasional antara lain menurut Hersey dan Blanchard yakni telling, selling, participating, dan delegating. Dari gaya dasar tersebut dapat digunakan sebagai upaya dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM di sekolah dapat dilakukan melalui pembinaan kinerja SDM, pembinaan karir SDM, dan pembinaan kesejahteraan.

B. Saran

Diharapkan kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan situasional dengan baik dan benar agar terwujudnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Mampu mengarahkan dan memantau kinerja para sumber daya manusia dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, sehingga terwujudnya tujuan lembaga pendidikan yang baik dan sesuai dengan harapan serta tujuan.

DAFTAR REFERENSI

- Baedowi, A. (2015). *Manajemen sekolah efektif: Pengalaman sekolah Sukma Bangsa*. Pustaka Alvabet.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah: Pengetahuan manajemen, efektivitas, kemandirian keunggulan bersaing dan kecerdasan emosi*. Deepublish.
- ¹⁰ Fauziah, N., & Permana, H. (2022). Pemerataan akses pendidikan sistem informasi manajemen pada lembaga pendidikan Islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 59–74.
- Gaol, N. T. L. (2017a). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.
- Gaol, N. T. L. (2017b). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.
- ¹¹ Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86.
- Nurdin, A. (2019). *Perencanaan pendidikan sebagai fungsi manajemen*. PT Rajagrafindo Persada.

- Pananrangi, H. A. R., & SH, M. P. (2017a). Manajemen pendidikan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Pananrangi, H. A. R., & SH, M. P. (2017b). Manajemen pendidikan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan. BPFE.
- 7
Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10–17.
- 8
Sudharta, V. A., Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. (2017). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif psikologi. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 208–217.
- Tumanggor, A., Tambunan, J. R., & Simatupang, P. (2021). Manajemen pendidikan. Penerbit K-Media.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	3%
2	ppid.unnes.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	2%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
5	journal.amikveteran.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	repository.upi.edu Internet Source	1%
8	journals.ums.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Kristen Satya Wacana	1%

10

journal.iaingorontalo.ac.id

Internet Source

1 %

11

jurnal.radenfatah.ac.id

Internet Source

1 %

12

e-journal.poltek-kampar.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On