

2. Menurut Gibson, konsep efektivitas dapat didekati melalui dua perspektif, yaitu tujuan dan teori sistem. Pendekatan tujuan menekankan bahwa organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu, dan oleh karena itu, individu di dalamnya berusaha secara rasional untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, efektivitas diartikan sebagai pencapaian yang telah disepakati bersama. Sementara pendekatan sistem melihat bahwa organisasi memperoleh sumber daya dari lingkungannya dan merupakan unsur yang saling berhubungan dan bergantung satu sama lain. Dalam hal ini, efektivitas mencakup seluruh siklus input-proses-output dan hubungan timbal-balik antara organisasi dan lingkungannya.
3. Barnard mengartikan efektivitas organisasi sebagai pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
4. Etzioni mengartikan efektivitas sebagai tingkat terwujudnya sasaran dan tujuan organisasi.

Dengan merangkum pemahaman dari berbagai ahli, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal, melibatkan pemanfaatan sumber daya secara efisien, pencapaian hasil yang telah disepakati, serta kemampuan adaptasi dan integrasi terhadap lingkungan. Efektivitas juga mencakup tingkat terwujudnya sasaran dan tujuan organisasi, serta langkah-langkah yang diambil untuk menjaga komitmen dan partisipasi individu di dalam organisasi. Dalam dimensi yang lebih luas, efektivitas membentang dari manajemen sumber daya hingga hubungan kompleks antara organisasi dan lingkungannya, menciptakan suatu kondisi di mana pencapaian tujuan tidak hanya diukur dari segi hasil akhir, tetapi juga dari proses dan keterlibatan yang terjadi di dalamnya.

Efektivitas sekolah pada dasarnya mencerminkan tingkat kesesuaian antara hasil yang diperoleh (prestasi atau hasil yang teramati) dengan hasil yang diinginkan (tujuan, target, hasil yang diharapkan) sebagaimana yang telah ditetapkan. Parameter efektivitas ini dapat diukur sebagai nilai rasio antara jumlah hasil (seperti kelulusan, produk jasa, produk barang, dll.) yang dicapai dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan jumlah yang diproyeksikan atau ditargetkan untuk periode tersebut (Hamid, 2019).

Sementara itu, menurut Mulyasa (2022), efektivitas sekolah adalah terlaksananya semua tugas pokok dengan keterlibatan aktif semua anggota dalam pencapaian tujuan sekolah. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Mortimore dkk (2023) menekankan bahwa efektivitas sekolah dapat diukur melalui pencapaian misi pendidikan, yaitu memastikan semua siswa belajar dan mencapai standar mutu yang sama. Efektivitas sekolah tidak hanya bergantung pada pencapaian akademik semata, tetapi juga pada komponen-komponen yang mendukung proses belajar mengajar. Aspek-aspek tersebut meliputi iklim dan budaya sekolah yang positif, harapan yang tinggi terhadap siswa, pemantauan kemajuan siswa secara terus-menerus, gaya kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, serta keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak.

Sekolah yang efektif adalah sekolah yang menjalankan perannya sebagai tempat pembelajaran terbaik, menyediakan layanan pembelajaran berkualitas tinggi bagi siswa. Efektivitas sekolah tercermin dalam hasil belajar yang memuaskan bagi semua pihak, dengan komprehensifnya pencapaian hasil belajar siswa atau sekolah yang mencerminkan tingkat kinerja yang diinginkan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Sekolah efektif mampu menunjukkan hasil belajar yang bermutu pada peserta didik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas sekolah adalah kemampuan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya, mencerminkan tingkat kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diinginkan.

2.1.1.2. Pendekatan Efektivitas Sekolah

Sekolah, dalam konsepnya, dapat diartikan sebagai suatu organisasi sosial yang memiliki struktur tersendiri. Sebagai organisasi, sekolah melibatkan sejumlah orang, baik itu siswa, guru, staf, maupun pihak administratif, yang bekerja sama dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi tertentu. Fungsi utama sekolah adalah memenuhi kebutuhan pendidikan dan pengembangan potensi setiap individu. Struktur sekolah mencakup peran dan tanggung jawab yang terbagi antara kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Dalam konteks ini, sekolah berfungsi sebagai lembaga yang menyediakan lingkungan belajar yang terorganisir untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai organisasi sosial, sekolah juga membentuk hubungan antarindividu dan kelompok, menciptakan budaya tertentu, dan memberikan kontribusi pada pembentukan karakter dan nilai-nilai dalam masyarakat. Dengan struktur yang terorganisir dan peran yang jelas, sekolah menjadi entitas yang memberikan kontribusi penting dalam membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia serta memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat.

Steers (Maharani dkk, 2016) menyajikan pendekatan efektivitas yang terdiri dari tiga konsep utama:

1. Optimisasi tujuan, efektivitas diukur oleh kemampuan organisasi dalam memperoleh dan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan operasionalnya. Pencapaian tujuan menjadi indikator utama efektivitas.

2. Perspektif system, melihat tujuan sebagai bagian dari suatu sistem dinamis. Pencapaian satu tujuan menjadi masukan untuk menentukan tujuan berikutnya, menciptakan siklus perbaikan terus-menerus.
3. Tekanan perhatian terhadap perilaku manusia, menekankan bagaimana perilaku individu dan kelompok mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Fokus pada analisis interaksi manusia dan faktor psikologis dalam menilai efektivitas organisasi.

Menurut Gibson (2016) pendekatan efektivitas, terdiri dari tiga jenis, sebagaimana berikut:

1. Pendekatan tujuan, menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi memiliki tujuan tertentu. Efektivitas dinilai berdasarkan sejauh mana organisasi mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan menjadi kriteria utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi.
2. Pendekatan teori system, teori sistem menyoroti elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dalam suatu organisasi. Organisasi dianggap sebagai sistem yang beradaptasi terhadap lingkungan lebih luas. Pemahaman terhadap dinamika input, proses, dan output menjadi fokus dalam mengevaluasi efektivitas.
3. Pendekatan *Multiple Constituency*, pendekatan ini menekankan pentingnya hubungan relatif antara kepentingan kelompok dan individu dalam suatu organisasi. Efektivitas dinilai melalui pengelolaan dan pemahaman yang baik terhadap beragam kepentingan yang ada di dalam organisasi.

2.1.1.3. Ciri-Ciri Sekolah Efektif

Ciri-ciri Sekolah Efektif menurut Squires dkk dalam (Nurdin, 2017) adalah seperti berikut:

1. Standar disiplin yang konsisten: berlaku bagi kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan, serta menciptakan lingkungan tata tertib yang konsisten.
2. Keteraturan dalam rutinitas kegiatan: menciptakan lingkungan terstruktur dan teratur serta menyediakan dasar yang kuat untuk kegiatan belajar-mengajar.
3. Standar prestasi yang tinggi: menekankan komitmen terhadap pencapaian tingkat prestasi optimal.
4. Mencapai tujuan yang direncanakan: siswa diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan serta pencapaian lulus dengan penguasaan pengetahuan akademik.
5. Penghargaan bagi siswa yang berprestasi: memberikan insentif positif untuk motivasi belajar.
6. Siswa berkarakter kerja keras: menggambarkan kepedulian terhadap pembangunan karakter dan etos kerja.
7. Tanggung jawab siswa: mendorong tanggung jawab individu dalam proses belajar.

Sedangkan menurut Mortimore (2023) Ciri-ciri Sekolah Efektif adalah sebagai berikut:

1. Visi dan misi yang jelas: dijalankan dengan konsisten, mencerminkan arah dan tujuan yang jelas.
2. Lingkungan sekolah yang baik: termasuk disiplin dan keteraturan, menciptakan suasana belajar yang kondusif.
3. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat: membawa pengaruh positif terhadap keseluruhan fungsi sekolah.
4. Penghargaan bagi guru, staf, dan siswa berprestasi: memberikan apresiasi atas upaya dan pencapaian yang luar biasa.

5. Pendelegasian wewenang yang jelas: menunjukkan tanggung jawab yang terdistribusi dengan baik.
6. Dukungan masyarakat sekitar: menunjukkan keterlibatan positif dan dukungan eksternal.
7. Rancangan program yang jelas: untuk mencapai tujuan pendidikan.
8. Fokus sistem sekolah: mengarah pada tujuan utama dengan konsentrasi yang jelas.
9. Tanggung jawab pelajar: menggambarkan konsep partisipasi aktif siswa.
10. Strategi pembelajaran inovatif: guru menerapkan pendekatan kreatif dan efektif.
11. Evaluasi yang berkelanjutan: siklus pemantauan dan peningkatan berkelanjutan.
12. Kurikulum terancang dan terintegrasi: menciptakan kesinambungan dan keseimbangan dalam pendekatan pembelajaran.
13. Melibatkan orang tua dan masyarakat: kolaborasi dan dukungan dari pihak luar untuk kesuksesan sekolah.

2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Efektivitas Sekolah

Tujuan utama efektivitas sekolah adalah untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal bagi semua siswa agar mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka. Manfaat dari efektivitas sekolah meliputi peningkatan prestasi akademik, pengembangan keterampilan sosial dan emosional, pembentukan karakter yang baik, dan persiapan untuk kesuksesan di masa depan (Mortimore dkk, 2023).

2.1.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sekolah

Penelitian British dalam (Hamid, 2019) menyampaikan 11 faktor kunci efektivitas sekolah adalah:

1. Kepemimpinan professional, memiliki tugas yang jelas, tujuan yang spesifik, dan pendekatan kepemimpinan partisipatif.
2. Visi dan tujuan, kesatuan dalam tujuan, konsistensi dalam praktik, kebersamaan yang akrab, dan kolaborasi.
3. Lingkungan belajar, menyediakan atmosfer yang tertib, rapi, dan lingkungan kerja yang menarik.
4. Konsentrasi terhadap pengajaran dan pembelajaran, memaksimalkan waktu pembelajaran, menekankan aspek akademik, dan fokus pada pencapaian.
5. Harapan yang tinggi, menetapkan harapan tinggi dan menyeluruh, mengkomunikasikan harapan, dan memberikan tantangan intelektual.
6. Penguatan yang positif, menerapkan disiplin yang adil dan jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
7. Memonitor kemajuan, melakukan pemantauan terhadap kinerja siswa dan mengevaluasi kinerja sekolah.
8. Hak dan tanggung jawab siswa, mendorong penghargaan diri yang tinggi, menegakkan posisi tanggung jawab, dan memberikan kontrol atas pekerjaan mereka.
9. Pengajaran yang berorientasi pada tujuan, menyelaraskan organisasi secara efisien, menjelaskan tujuan pembelajaran, serta menerapkan praktik yang adaptif.
10. Organisasi belajar: mengembangkan staf berbasis sekolah dan mempromosikan budaya belajar yang berkelanjutan.
11. Kerjasama sekolah, mendorong keterlibatan orang tua dalam mendukung pendidikan di sekolah.

2.1.1.6. Indikator Efektivitas Sekolah

Mortimore dkk (2023) menyatakan indikator efektivitas sekolah ialah iklim dan budaya sekolah, harapan yang tinggi, memantau kemajuan siswa, gaya kepemimpinan kepala sekolah, keterlibatan orang tua, kebebasan dan tanggung jawab, ganjaran dan insentif dan pelaksanaan kurikulum. Sedangkan Lezotte dan Snyder (2011) menyatakan efektivitas sekolah dapat diukur melalui kepemimpinan instruksional, misi yang jelas dan terfokus, lingkungan sekolah aman dan tertib, harapan yang tinggi untuk sukses, kesempatan belajar atau waktu tugas siswa, monitoring kemajuan siswa secara menerus, serta hubungan sekolah dan orang tua siswa yang positif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan indikator efektivitas sekolah ialah:

1. Iklim dan budaya sekolah: merujuk pada suasana keseluruhan di sekolah yang mencakup interaksi antar siswa, guru, dan staf, serta nilai-nilai yang dianut oleh komunitas sekolah.
2. Harapan yang tinggi: keyakinan bahwa setiap siswa dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi dan kemampuan untuk memotivasi siswa dan staf sekolah untuk mencapai standar yang tinggi.
3. Memantau kemajuan siswa: melibatkan evaluasi rutin terhadap kemajuan akademik dan non-akademik siswa untuk memastikan bahwa mereka mencapai potensi mereka secara optimal.
4. Gaya kepemimpinan kepala sekolah: cara kepala sekolah dalam memberikan arah, menginspirasi, dan mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

5. Keterlibatan orang tua: merujuk pada kolaborasi antara sekolah dan orang tua dalam mendukung pendidikan dan perkembangan anak-anak, termasuk partisipasi dalam kegiatan sekolah dan komunikasi yang terbuka.
6. Kebebasan dan tanggung jawab siswa: Memberikan siswa kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam pembelajaran mereka, sementara juga mengembangkan tanggung jawab terhadap tugas dan perilaku mereka di sekolah.
7. Ganjaran dan insentif: penggunaan reward system dan insentif yang efektif untuk mendorong motivasi siswa dan staf dalam mencapai tujuan akademik dan perilaku yang diinginkan.
8. Pelaksanaan kurikulum: implementasi kurikulum yang baik dan sesuai dengan kebutuhan siswa, dengan fokus pada pengajaran yang relevan dan bermakna serta penilaian yang akurat dan berkelanjutan.

2.1.2. Budaya Optimis Akademik

2.1.2.1. Pengertian Budaya Optimis Akademik

Sukadari (2020) menyatakan bahwa, budaya sekolah merupakan suatu kompleks nilai-nilai yang mendasari perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, serta simbol-simbol yang diamalkan oleh berbagai pihak di dalamnya, seperti kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah mencakup karakteristik, watak, dan citra yang melekat pada sekolah tersebut, menjadi ciri khas yang membedakannya dalam pandangan masyarakat luas. Ini menciptakan suatu identitas unik yang mencerminkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dan norma-norma yang menjadi landasan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Deal dan Peterson, seperti yang dikutip dalam Maryamah (2016), mengartikan budaya sekolah sebagai suatu kumpulan nilai yang menjadi dasar bagi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang diterapkan oleh berbagai elemen di dalamnya, termasuk kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Pengertian ini mencakup aspek-aspek kunci yang membentuk identitas dan dinamika interaksi di dalam lingkungan sekolah. Budaya sekolah, dalam pandangan ini, menjadi landasan untuk pola tingkah laku dan norma-norma yang membentuk karakteristik khusus dari sebuah sekolah.

Budaya sekolah secara umum terbentuk berdasarkan visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai respons terhadap tuntutan lingkungan, baik dari internal maupun eksternal (masyarakat). Setiap sekolah diharapkan mampu menciptakan budaya sekolahnya sendiri sebagai identitas unik dan juga sebagai sumber kebanggaan terhadap sekolah tersebut. Budaya sekolah merupakan suatu ciri khas, karakter, dan citra yang melekat pada sekolah di mata masyarakat luas. Budaya sekolah memberikan gambaran tentang bagaimana seluruh anggota civitas akademik berinteraksi, berperilaku, dan menyelesaikan berbagai masalah dalam segala aspek di lingkungan sekolah. Budaya sekolah mengacu pada suatu sistem kehidupan bersama yang dianggap sebagai norma atau pola-pola tingkah laku yang diterapkan bersama-sama.

Hoy dan Miskel (2014) menyatakan bahwa dari beberapa penelitian telah membuktikan bahwa budaya sekolah berkaitan dengan optimism akademik. Pada tulisannya, Hoy dkk juga menjelaskan bahwa budaya optimis akademik adalah pandangan positif dan harapan kolektif yang dimiliki oleh para guru di suatu sekolah terkait dengan pencapaian akademis siswa. Konsep ini mencakup tiga aspek, yaitu penekanan akademik, keandalan kolektif, dan kepercayaan bersama.

1. Penekanan akademik: Sekolah menunjukkan fokus yang tegas pada pencapaian akademik dengan mengembangkan budaya yang sangat mengedepankan prestasi. Penekanan akademik tercermin dalam penerapan standar capaian akademik yang tinggi, dedikasi siswa yang tinggi terhadap pembelajaran, serta pendekatan pengajaran guru yang memotivasi siswa untuk aktif belajar. Lingkungan sekolah secara konsisten menjadikan prestasi akademik sebagai tujuan sentral, menciptakan atmosfer di mana upaya mencapai prestasi menjadi suatu prioritas utama.
2. Keandalan kolektif adalah keyakinan bersama guru bahwa mereka adalah profesional yang saling menghargai kemampuan dan profesi mereka. Ini mencakup keyakinan bahwa guru mampu mendorong siswa untuk berhasil dan berprestasi, serta keyakinan sebaliknya bahwa siswa yakin guru mereka adalah pendidik yang profesional dan dapat diandalkan. Konsep ini menekankan saling menghormati dan kepercayaan timbal balik antara guru dan siswa dalam konteks keberhasilan dan prestasi akademik.
3. Kepercayaan bersama: saling percaya antar guru menjadi faktor krusial dalam mendukung keberhasilan siswa. Guru meyakini bahwa upaya bersama mereka memberikan dampak positif terhadap prestasi siswa. Selain itu, terdapat kepercayaan antar guru, siswa, dan orang tua, di mana mereka bersama-sama bekerja sama untuk meningkatkan prestasi siswa. Orang tua juga memiliki keyakinan bahwa sekolah mampu meningkatkan proses pembelajaran siswa. Hubungan antara budaya sekolah dan prestasi siswa menjadi hal yang ditekankan dalam kerangka kepercayaan dan dukungan antar anggota sekolah.

Yussof dan Nor (2021) mengungkapkan bahwa budaya optimis akademik mencakup sikap atau pandangan positif dari para guru terhadap pencapaian akademik

yang tinggi. Hal ini tercermin dalam kepercayaan bersama guru terhadap kemampuan yang dimiliki, adanya keyakinan bersama di antara guru, orang tua, dan siswa untuk bekerja sama dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang positif bagi siswa. Dengan demikian, budaya ini memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya optimis akademik ialah budaya universal yang dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Budaya optimis akademik juga merupakan kompleks nilai-nilai positif yang membentuk perilaku, tradisi, dan kebiasaan sehari-hari di sekolah. Melibatkan interaksi antara semua pihak di sekolah, budaya ini mencakup keyakinan bersama guru terhadap potensi positif pembelajaran. Pandangan positif, harapan bersama, dan semangat menciptakan identitas unik dan menjadi sumber kebanggaan di mata masyarakat.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Optimis Akademik

Tujuan dari budaya optimis akademik sebagaimana yang diungkapkan oleh Hoy dkk (2016) yaitu untuk menciptakan lingkungan di sekolah yang mempromosikan keyakinan positif terhadap kemampuan siswa, guru, dan staf sekolah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi siswa agar lebih termotivasi dalam belajar, meningkatkan kinerja akademik siswa secara keseluruhan, serta meningkatkan pencapaian siswa dalam berbagai aspek pendidikan. Selain itu, budaya optimis akademik juga bertujuan untuk menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran yang efektif di lingkungan pendidikan, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal dan mencapai potensi terbaik mereka.

Adapun manfaat budaya optimis akademik yang diungkapkan oleh Hoy dk (2016) ialah:

1. Meningkatkan motivasi siswa, keyakinan positif terhadap kemampuan siswa dapat meningkatkan motivasi mereka untuk belajar dan mencapai tujuan akademik.
2. Kinerja akademik yang lebih baik, budaya optimis akademik dapat membantu meningkatkan kinerja siswa karena mereka merasa didukung dan percaya pada kemampuan mereka.
3. Meningkatkan kepercayaan diri, lingkungan yang mempromosikan optimisme akademik dapat membantu siswa membangun kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan belajar.
4. Pencapaian yang lebih tinggi, dengan adanya budaya optimis akademik, siswa cenderung mencapai hasil belajar yang lebih baik karena mereka merasa didukung dan termotivasi.
5. Lingkungan belajar yang positif, budaya optimis akademik menciptakan atmosfer yang positif di sekolah, memperkuat hubungan antara siswa dan staf sekolah, serta menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran yang efektif.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Optimis Akademik

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya optimis akademik menurut Hoy dkk (2016) antara lain:

1. Kepemimpinan sekolah yang efektif, kepemimpinan yang visioner dan mendukung dapat membentuk budaya optimis di sekolah.
2. Komunikasi yang terbuka, komunikasi yang positif dan transparan antara staf sekolah dapat memperkuat budaya optimis.

3. Dukungan konsisten, dukungan yang konsisten dari staf dan siswa dalam mencapai tujuan akademik dapat memperkuat budaya optimis.
4. Budaya inklusif dan kolaboratif, budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran yang efektif.
5. Pengakuan atas pencapaian, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan profesional juga berperan dalam membentuk budaya optimis akademik yang positif di sekolah.

2.1.2.4. Indikator Budaya Optimis Akademik

Hoy dan Miskel (2016) menyatakan bahwa budaya optimis akademik dapat dilihat dari 3 hal, yaitu:

1. Keandalan kolektif, seberapa jauh keyakinan guru bahwa mereka mampu mendorong siswa untuk berhasil dan berprestasi dan guru yakin siswanya mampu untuk berprestasi dan siswa yakin bahwa gurunya pendidik profesional.
2. Kepercayaan Bersama. Sejauh mana guru dan kepala sekolah bekerja secara kolaboratif sebagai tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, bagaimana kerjasama antar guru, bagaimana kerjasama guru dan murid serta bagaimana kerjasama antara guru dan orang tua.
3. Penekanan akademik, seberapa jauh sekolah menekankan pencapaian akademis yang tinggi sebagai tujuan utama, sejauh mana sekolah menekankan pentingnya proses pembelajaran yang efektif dan relevan bagi siswa, dan apakah sekolah menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang inovatif untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan siswa.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan interpretasi dari kata "*leadership*," yang berasal dari kata "*leader*." Seorang "*leader*" adalah individu yang menunjukkan kemampuan memimpin, sementara "pemimpin" mengacu pada peran atau jabatan yang dipegangnya. Dari segi etimologi, konsep kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin," yang secara lahiriah merupakan bentuk dari kata kerja "memimpin." Secara etimologis, kata "memimpin" merujuk pada tindakan membimbing dan menuntun (Hidayat & Machali, 2012: 75). Memimpin, atau *leading*, merupakan usaha untuk memengaruhi para pekerja agar mereka bergerak dan bekerja menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Ada dua sumber utama kekuatan yang memungkinkan seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, yakni kekuatan yang berasal dari organisasi dan kekuatan yang berasal dari diri pribadinya (Ashlan & Akmaluddin, 2021: 6). Sebagai pemegang kekuatan organisasi, pemimpin dapat memengaruhi anggota atau bawahannya karena memiliki otoritas yang diakui secara resmi oleh struktur organisasi. Selain itu, pemimpin juga dapat menggunakan kekuatan untuk memaksa (sebagai lawan dari *reward*), membuat bawahan tidak dapat menolak perintah atau arahan yang diberikan.

Di samping itu, kekuatan personal pemimpin juga memainkan peran penting dalam proses kepemimpinan. Pemimpin yang dianggap sebagai ahli di bidangnya memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya. Ketika seorang pemimpin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diakui, wajar jika dia dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap anggota timnya. Selain itu, kompetensi pemimpin dalam memberikan arahan dan memberikan visi yang jelas juga menciptakan kekuatan personal, sehingga bawahan dapat dengan antusias menjalankan tugas mereka dengan tujuan bersama.

Dengan kombinasi kekuatan organisasi dan personal, seorang pemimpin dapat menciptakan pengaruh yang efektif di lingkungan kerja.

Secara terminologi, kepemimpinan telah banyak diartikan oleh para ahli diantaranya:

1. Menurut Fahmi (2013), kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan tugas membimbing, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana pesanan. Pendekatan ini menekankan peran pemimpin dalam memberikan arahan dan memastikan bahwa aktivitas dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Robbins dalam (Insani, 2020) memberikan pandangan bahwa seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajemen. Dalam konteks ini, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh positif dan memiliki wewenang untuk memimpin dan mengelola orang lain.
3. Sutrisno dalam (Rahmad, 2018) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Fokusnya pada kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan menonjolkan dimensi dinamis dan proaktif dalam kepemimpinan.

Dengan merangkum pemahaman dari berbagai ahli tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan di mana seorang individu, dengan kemampuan membimbing, mempengaruhi, dan memimpin, berupaya menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks tujuan organisasi.

Menurut Alimudin dan Sukoco (2017), gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mencerminkan cara berperilaku dan strategi yang sering digunakan oleh pemimpin untuk memimpin tim atau organisasinya.

Penting bagi seorang pemimpin untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi perusahaan, yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah beradaptasi dengan dinamika organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencakup tindakan langsung terhadap bawahan, tetapi juga bersifat tidak langsung dan mencakup pola perilaku yang mencerminkan sifat, falsafah, dan sikap pemimpin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang dapat mengoptimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan penyesuaian dalam berbagai situasi.

Menurut Rivai (Kurniawan, 2018), gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai serangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai oleh pemimpin. Hasibuan (2016), menambahkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan merangkum pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik, perilaku, dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan organisasi. Penting bagi pemimpin untuk memilih gaya yang sesuai dengan situasi perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja dan beradaptasi dengan dinamika organisasi.

Gaya kepemimpinan mencakup tindakan langsung dan tidak langsung, serta mencerminkan sifat, falsafah, dan sikap pemimpin.

2.1.3.2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Wirawan (2014), terdapat lima pola perilaku pemimpin atau yang disebut dengan gaya kepemimpinan dalam memimpin, yaitu otokratik, paternalistic, partisipatif, demikratik dan terima beres (*laissez faire / free rein*).

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak dalam gaya kepemimpinan otokratik, sedangkan pengikut tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya. Menurut Sagala dalam (Ashlan and Akmaluddin 2021), gaya kepemimpinan otokratik adalah pendekatan di mana kepala sekolah menempatkan dirinya sebagai satu-satunya sumber kebijakan di sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah melihat guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai penerima instruksi semata dari pihak kepala sekolah, tanpa ruang untuk memberikan masukan atau mempertanyakan keputusan. Tipe kepemimpinan otokratis meyakini bahwa semua aspek di sekolah ditentukan sepenuhnya oleh kepala sekolah, dan keberhasilan sekolah diukur dari kemampuan kepala sekolah.

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin dianggap sebagai orang tua dalam gaya kepemimpinan paternalistik, sedangkan pengikut dianggap sebagai anak-anak yang perlu dibimbing ke arah kedewasaan. Gaya kepemimpinan ini menggabungkan disiplin yang ketat dan kekuasaan dengan nilai-nilai seperti kebajikan dan integritas moral. Dalam

lingkungan yang bersifat personal, kepala sekolah dihormati dan memberikan perhatian kepada bawahannya, sementara guru dan staff merasa dihargai dan didengarkan (Pratiwi and Rahmawati, 2022).

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang terletak ditengah-tengah dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan para pengikut sama besar. Pemimpin dan para pengikutnya harus berpartisipasi secara aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya. Kata lain dari gaya kepemimpinan ini ialah “gaya kepemimpinan gotong royong”, pemimpin dan pengikutnya sama-sama benggotong dan meroyong kegiatan dan hasilnya.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Dalam gaya kepemimpinan demokratik ini, jumlah kekuasaan dan kebebasan para pengikut lebih besar menggunakannya daripada pemimpinnya. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya. Gaya kepemimpinan demokratis menciptakan ruang partisipasi yang setara dalam pengambilan keputusan. Guru, staf, dan pegawai diberikan hak untuk memberikan kontribusi dalam tanggung jawab yang mereka emban, dan mereka dianggap sebagai bagian integral dari keseluruhan sekolah, diberikan tempat sesuai dengan martabat mereka. Pemimpin dalam pendekatan demokratis dianggap sebagai individu yang bertanggung jawab untuk memberikan arahan, mengontrol, mengevaluasi, dan mengkoordinasikan tugas-tugas yang diemban oleh guru, staf, dan pegawai lainnya.

5. Gaya Kepemimpinan Terima Beres (*Laissez Faire / Free Rein*)

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan terima beres ini memiliki peran yang sangat minimal. Menurut Sagala dalam (Ashlan and Akmaluddin, 2021: 86), gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah bersikap pasif dan memberikan kebebasan penuh kepada anggota timnya untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri. Dalam teori kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan yang efektif dipandang sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Kematangan diukur dari kemampuan dan keinginan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang diberikan.

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sudadi mengemukakan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki tujuan dan manfaat. Tujuan dari gaya kepemimpinan menurut Sudadi (2022) ialah:

1. Mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota sekolah, kepala sekolah bertujuan untuk memengaruhi perilaku dan kinerja semua anggota sekolah agar sesuai dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan arahan yang jelas dan mendukung, kepala sekolah memastikan bahwa setiap individu di sekolah berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan bersama.
2. Membimbing, mengarahkan, dan memotivasi kolaborasi, tujuan lainnya adalah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi guru, staf, siswa, dan orang tua siswa untuk bekerja secara kolaboratif dan mencapai standar kinerja yang tinggi. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang memfasilitasi kerjasama tim, mendorong

partisipasi aktif, dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Membangun hubungan yang kuat dan budaya sekolah yang inklusif, kepala sekolah juga bertujuan untuk membangun hubungan yang kuat antara semua anggota sekolah, memfasilitasi pengembangan profesional, dan menciptakan budaya sekolah yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan semua pihak, kepala sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran yang berkelanjutan bagi seluruh komunitas sekolah.

Adapun manfaat gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Sudadi (2022) ialah:

1. Meningkatkan kinerja guru: kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas kepada para guru, memberikan dukungan yang diperlukan, dan mengembangkan profesionalisme mereka. Dengan memiliki arahan yang jelas tentang tujuan dan harapan sekolah, guru dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis: Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang membangun hubungan yang baik dengan staff, siswa, dan orang tua, serta mampu menciptakan suasana kerja yang positif, akan menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan semua pihak, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap anggota sekolah merasa dihargai dan didukung. Selain itu, kepala sekolah yang bijaksana dalam menangani konflik akan membantu mengurangi ketegangan di lingkungan kerja dan menciptakan suasana yang kondusif untuk kerjasama dan kolaborasi.

3. Memotivasi guru, staff dan siswa: Seorang kepala sekolah yang menginspirasi dengan memberikan contoh yang baik, memberikan dukungan yang berkelanjutan, dan mengakui prestasi yang dicapai, akan dapat memotivasi staf dan siswa untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif. Dengan memberikan inspirasi dan dukungan, kepala sekolah dapat membantu staf dan siswa untuk menemukan motivasi intrinsik mereka dan mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama. Selain itu, pengakuan atas prestasi akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk terus berprestasi baik bagi staf maupun siswa, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bergantung pada kepemilikan kompetensi dan visi tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Winingsih dan Sulistiono (2020), mengemukakan bahwa setidaknya ada tiga faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

1. Pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan ini dapat diinterpretasikan sebagai upaya untuk membentuk dan mengembangkan, menyempurnakan dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan seseorang. Kemampuan kepemimpinan adalah kunci penting sehingga seorang pemimpin akan mampu melakukan manajemen yang baik, memberikan arahan yang tepat untuk memindahkan semua bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, dan mengembangkan organisasi. Selain itu, perolehan pelatihan kepemimpinan juga merupakan elemen penting yang perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Melalui jenis pelatihan ini, seorang kepala sekolah dapat

memperoleh berbagai gaya kepemimpinan, kemampuan teoritis dan praktis, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya. Pelatihan terkait dengan aspek teoritis terdiri dari bagaimana mengatasi perubahan manajemen, manajemen krisis, kepemimpinan kolaboratif yang efektif, komunikasi yang efektif, mengelola kerja tim, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, dan lain-lain, serta praktis dan terkait dengan kemampuan mental, motivasi diri, kecerdasan emosional, dan lain-lain (Winingsih and Sulistiono, 2020).

2. Pengalaman Kerja

Johnson dalam (Winingsih and Sulistiono, 2020) berpendapat bahwa pengalaman meningkatkan potensi seseorang karena pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode, teknik, dan cara melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, pengalaman kerja adalah pemahaman tentang sesuatu yang dialami, dan penghargaan yang membuat pekerja berpengalaman dan terampil. Dengan pengalaman yang diperoleh seseorang akan terampil dan mampu melaksanakan tugas-tugas kerjanya. Hasil pembelajaran dari pengalaman kerja akan membuat seseorang bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam konteks kepala sekolah, pengalaman kerja diyakini mempengaruhi tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja akan menghilangkan keraguan, karena pekerjaan telah dilakukan atau sudah mengetahui arah dan tujuannya akan diperoleh. Seorang kepala sekolah yang belum berpengalaman pasti akan merasa cemas, gelisah, pasif, dan kurang memiliki keberanian untuk mengambil risiko, serta takut gagal.

3. Prestasi Mengajar

Kepala sekolah memiliki status yang unik dan tidak bisa ditangani oleh sembarang orang. Mereka tidak hanya perlu memiliki pengetahuan dan kemampuan manajerial, tetapi juga harus mampu memahami dan menjalankan tugas-tugas dasar bawahannya, khususnya guru. Oleh karena itu, seringkali kepala sekolah diminta memiliki latar belakang sebagai guru atau telah memiliki pengalaman mengajar. Di Indonesia, rekrutmen kepala sekolah diatur oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 yang menetapkan persyaratan minimal, termasuk gelar Sarjana (S-1), empat kompetensi khusus, dan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui ujian kompetensi. Proses rekrutmen memberikan prioritas kepada guru yang memiliki prestasi baik secara akademik maupun non-akademik. Tujuan utama dari rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan pemimpin yang dapat membawa perubahan dan peningkatan dalam proses dan hasil pendidikan. Keempat persyaratan tersebut adalah indikator utama dalam proses rekrutmen kepala sekolah (Winingsih and Sulistiono, 2020).

2.1.3.5. Kepemimpinan Kependidikan Kepala Sekolah

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, menurut Rozak (Takwil, 2020), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan proses yang melibatkan mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang yang terlibat dalam pengembangan ilmu pendidikan. Fokus utama dari kepemimpinan pendidikan adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Seorang pemimpin pendidikan diharapkan mampu memainkan peran aktif dalam mengarahkan dan mengelola para pemangku kepentingan

di dunia pendidikan. Selain itu, kepemimpinan ini juga bertujuan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran secara holistik.

Menurut Suryana (Ashlan & Akmaluddin, 2021), kepemimpinan dalam pendidikan melibatkan berbagai pihak yang memainkan peran penting dalam pengembangan kualitas pendidikan. Beberapa stakeholder yang sangat berperan adalah:

1. Kepala Sekolah, kepala sekolah bertindak sebagai pengelola pendidikan secara keseluruhan di sekolah. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola proses pendidikan di sekolahnya.
2. Guru, guru memiliki peran kunci dalam menentukan kondisi dan kenyamanan proses belajar mengajar di kelas. Mereka tidak hanya sebagai fasilitator pembelajaran tetapi juga pemimpin yang berperan dalam menciptakan siswa yang berkualitas.
3. Orang Tua/Masyarakat, orang tua memainkan peran sebagai motivator bagi peserta didik untuk selalu hadir dalam proses pembelajaran. Peran masyarakat juga penting dalam mendukung kelangsungan dan kualitas pendidikan.

Suatu lembaga pendidikan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya seorang pemimpin. Keberhasilan suatu sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak aktivitas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan tujuan dan menggerakkan organisasi pendidikan menuju pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Wahjosumidjo (Wahjosumidjo, 2018), kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab yang mendalam, yaitu:

1. Bertanggungjawab atas kesadaran tujuan sekolah: Kepala sekolah diharapkan memastikan bahwa para guru, staf, dan siswa memiliki kesadaran akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
2. Menyediakan dukungan dan fasilitas: kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyediakan dukungan, peralatan, fasilitas, peraturan, dan suasana yang mendukung berbagai kegiatan di sekolah.
3. Memahami motivasi dan menjadi sumber inspirasi: kepala sekolah diharapkan memahami motivasi setiap guru, staf, dan siswa, serta menjadi sumber inspirasi bagi bawahan.
4. Menjaga keseimbangan antara pihak-pihak yang terlibat: kepala sekolah harus mampu menjaga dan memelihara keseimbangan antara guru, staf, dan siswa di satu pihak, dan kepentingan sekolah serta masyarakat di pihak lain.
5. Menyadari pentingnya kepengikutan (*followership*): kepala sekolah perlu menyadari bahwa kepemimpinan memerlukan kepengikutan, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak akan terjadi tanpa dukungan dari pengikut atau bawahan.
6. Memberikan bimbingan dan koordinasi: kepala sekolah diharapkan memberikan bimbingan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengendalian/pengawasan, dan memberikan pembinaan agar setiap anggota/bawahan memperoleh tugas yang sesuai dengan beban dan hasil usaha bersama.

Dengan bertanggung jawab atas kesadaran tujuan sekolah, menyediakan dukungan dan fasilitas, memahami motivasi, menjaga keseimbangan, menyadari pentingnya kepengikutan, serta memberikan bimbingan dan koordinasi, kepala sekolah menjadi garda terdepan dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Dengan sinergi

antara kepemimpinan dan partisipasi aktif seluruh elemen sekolah, diharapkan dapat terwujud pembelajaran yang inspiratif dan mencetak generasi yang unggul.

2.1.3.6. Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi pengukuran gaya kepemimpinan kepala sekolah, merujuk pada teori Wirawan (2014) yang membedakan lima kategori gaya kepemimpinan yang mencakup otokratik, paternalistik, partisipatif, demokratik, dan terima beres. Adapun ciri-ciri dari masing-masing gaya kepemimpinan tersebut ialah:

1. Gaya kepemimpinan otokratik
 - a. Kepala sekolah mempunyai kekuasaan mutlak dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.
 - b. Guru dan staff tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.
 - c. Semua pembuatan keputusan kebijakan dan pelaksanaan aktivitas operasional sepenuhnya dilakukan oleh kepala sekolah.
 - d. Visi dan misi sekolah ditentukan oleh kepala sekolah.
 - e. Guru dan staff hanya pelaksana keputusan.
 - f. Kepala sekolah mempunyai hak prerogratif dan hak untuk memberi perintah dan pengikut wajib melaksanakan perintah.
 - g. Kepala sekolah mempunyai wewenang untuk menghukum bawahan yang tidak mematuhi perintah.
 - h. Kepala sekolah tidak mendelegasikan wewenangnya, penyusunan rencana, pengorganisasian aktivitas, pengalokasian sumber-sumber dan pengontrolan desentralisasi.

- i. Komunikasi dilakukan secara formal melalui jalur birokrasi dan hierarki dari atas ke bawah.
 - j. Komunikasi dari bawah ke atas hanya dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pelaksanaan aktivitas.
 - k. Kreativitas dan inovasi para guru dan staff rendah.
 - l. Tidak ada upaya pemberdayaan para guru dan staff.
2. Gaya kepemimpinan paternalistik
- a. Kebebasan kepala sekolah untuk menggunakan kekuasaannya tinggi.
 - b. Kebebasan guru dan staff untuk menggunakan kekuasaannya rendah.
 - c. Visi, misi dan tujuan sekolah ditentukan sepenuhnya oleh kepala sekolah.
 - d. Pembuatan keputusan mengenai kebijakan dan operasional dilakukan oleh kepala sekolah dengan informasi hasil evaluasi pelaksanaan tugas guru dan staff yang dilakukan oleh kepala sekolah.
 - e. Guru dan staff melaksanakan keputusan berdasarkan petunjuk kepala sekolah.
 - f. Kepala sekolah menganggap para guru dan staff sebagai anak-anak yang belum dewasa dan perlu bimbingan secara terus-menerus.
 - g. Kepala sekolah melaksanakan prinsip-prinsip *ing ngarso sung tulodo* (di muka memberi contoh, panutan, teladan kepada para pengikut), *ing madyo mangun karso* (di tengah pengikut memotivasi pengikut), dan *tut wuri handayani* (di belakang mempengaruhi dan mengevaluasi pengikut).
 - h. Komunikasi dua arah, dari atas memberikan petunjuk dan dari bawah menanyakan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya dan kapan melakukannya.
 - i. Kepala Sekolah *can do wrong*.
 - j. Kreativitas dan inovasi para guru dan staff rendah.

k. Pemberdayaan para guru dan staff rendah.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif

- a. Jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakannya kepala sekolah, guru dan staff sama besar.
- b. Jumlah dan kebebasan menggunakan kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan.
- c. Pembuatan keputusan mengenai kebijakan dan aktivitas pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh kepala sekolah bersama-sama dengan para guru dan staff.
- d. Kepala Sekolah menentukan visi, misi tujuan dan strategi sekolah dengan bantuan para guru dan staff.
- e. Kepala Sekolah mendelegasikan sebagian tugasnya kepada guru dan staff.
- f. Kreativitas dan inovasi guru dan staff sedang.
- g. Pemberdayaan para guru dan staff sedang.

4. Gaya kepemimpinan demokratik

- a. Para guru dan staff mempunyai kekuasaan lebih besar daripada kepala sekolah.
- b. Pembuatan keputusan mengenai visi, misi, strategi, tujuan dan aktivitas sekolah dilakukan oleh guru dan staff dibantu kepala sekolah.
- c. Proses pembuatan keputusan dilakukan melalui musyawarah.
- d. Kepala sekolah tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa bantuan guru dan staff, begitu juga sebaliknya.
- e. Visi, misi sekolah ditentukan bersama-sama oleh kepala sekolah, guru dan staff.
- f. Kepala sekolah, guru dan staff menyusun rencana kegiatan dan dilaksanakaan para guru dan staff dibawah koordinasi kepala sekolah.

- g. Komunikasi berlangsung secara formal, informal, ke atas, ke bawah dan horizontal.
 - h. Pemberdayaan para guru dan staff tinggi.
5. Gaya kepemimpinan terima beres (*laissez faire / free rein*)
- a. Jumlah kekuasaan dan kebebasan kepala sekolah untuk menggunakannya rendah.
 - b. Jumlah kekuasaan dan kebebasan para guru dan staff untuk menggunakannya tinggi.
 - c. Kepala sekolah bersama-sama para guru dan staff menentukan visi, misi, tujuan dan strategi sekolah.
 - d. Pembuatan keputusan diserahkan sepenuhnya kepada guru dan staff.
 - e. Guru dan staff bebas melakukan aktivitas sekolah.
 - f. Guru dan staff mempunyai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan aktivitas sekolah kepada pemimpin.
 - g. Guru dan staff berupaya memberdayakan diri sendiri.
 - h. Kreativitas dan inovasi para guru dan staff sangat menentukan pencapaian tujuan sekolah.

2.1.4. Pemberdayaan Guru

2.1.4.1. Pengertian Pemberdayaan Guru

Secara etimologis, “pemberdayaan” berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan “ber”. Dengan demikian, “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya atau kekuatan. Jika kita menambahkan akhiran “-an,” kita membentuk kata “pemberdayaan,” yang secara konseptual dapat diartikan sebagai tindakan atau proses membuat sesuatu menjadi berdaya atau memiliki kekuatan (Susiati dkk., 2015).

Dalam konteks sosial atau pembangunan, pemberdayaan seringkali merujuk pada usaha untuk meningkatkan kemampuan dan kekuatan masyarakat atau individu agar dapat mengatasi tantangan atau perubahan dalam kehidupan mereka. Pemberdayaan dalam Bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari empowerment dalam Bahasa Inggris. Menurut Merrian Webster (Susiati dkk, 2015: 11) dalam *Oxford English Dictionary* mengandung dua pengertian yaitu *to give ability or enable to* (memberi kecakapan/kemampuan atau memungkinkan), *To give power of authority to* (memberi kekuasaan).

Secara terminologi, pemberdayaan telah banyak diartikan oleh para ahli, diantaranya:

1. Carlzon dan Macauley (Susiati dkk, 2015) menjelaskan bahwa pemberdayaan memiliki makna membebaskan seseorang dari kendali yang rigid dan memberikan kebebasan kepada individu untuk mengambil tanggung jawab terhadap ide-ide, keputusan-keputusannya, dan tindakan-tindakannya.
2. Carver dan Clatter Back (Susiati dkk, 2015) menguraikan pemberdayaan sebagai inisiatif yang ditujukan untuk memberikan keberanian dan kesempatan kepada individu, dengan maksud agar mereka dapat mengambil tanggung jawab secara personal untuk meningkatkan dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.
3. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (Widodo & Sriyono, 2020), pemberdayaan secara psikologis merupakan bentuk motivasi intinsik, karena melaksanakan tugas merupakan penghargaan dan memberikan kepuasan intrinsik dalam bentuk kesenangan, kedayatarikan dalam bekerja, pencapaian, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pengungkapan diri, menghindari frustrasi, kebosanan dan kecemasan ditempat kerja.

4. Schermerhorn dkk (Widodo & Sriyono, 2020), pemberdayaan merupakan proses para manajer membantu para pegawai memperoleh dan memanfaatkan kemampuan yang dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berdampak pada diri dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan ialah proses membebaskan individu dari kendali kaku, memberikan kebebasan tanggung jawab terhadap ide, keputusan, dan tindakan. Selain itu, pemberdayaan juga melibatkan inisiatif untuk memberikan keberanian dan kesempatan kepada individu agar mereka dapat mengambil tanggung jawab secara personal, termasuk dalam konteks motivasi intrinsik dan pengembangan keterampilan yang berdampak pada pekerjaan mereka.

Susanto (2016) mengungkapkan bahwa pemberdayaan guru dapat diartikan sebagai upaya penggerakkan dan pengaktifan seluruh potensi yang dimiliki oleh para guru dengan memberikan tanggung jawab, kekuasaan, dan kewenangan yang seluas-luasnya sehingga dapat menunjang produktivitas kerja guru secara optimal. Hoy dan Miskel (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan guru merupakan proses keterlibatan guru dalam mengambil keputusan untuk tujuan dan kepentingan bersama agar guru mampu menentukan atau memberi pertimbangan terkait dengan tugas-tugas pengajarannya serta penerimaan guru terhadap keputusan yang telah diambil.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru adalah usaha untuk menggerakkan potensi penuh guru dengan memberikan tanggung jawab, kekuasaan, dan kewenangan yang optimal. Ini mencakup keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama, memungkinkan guru

menentukan dan memberikan pertimbangan terkait tugas pengajaran, sambil memperhatikan penerimaan guru terhadap keputusan tersebut.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Guru

Pentingnya pemberdayaan guru adalah karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan yang ada di sekolah.

Peran pemberdayaan menurut Sedarmayanti (Medina, 2022) yaitu:

1. Sebagai alat manajemen sekolah dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaharu manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah.
3. Sebagai inisiator terhadap sekolah dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan sekolah.
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah.
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan sekolah.

Sedangkan tujuan pemberdayaan guru menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016) ialah:

1. Untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik.
2. Untuk keterlaksanaan program yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan hasil yang lebih baik.
3. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan.

Adapun beberapa manfaat pemberdayaan guru lainnya yang telah dirangkum oleh peneliti (Setiawan, 2019) (Widodo & Sriyono, 2020), yaitu:

1. Meningkatkan mutu pendidikan, kualitas pembelajaran, dan kinerja guru.

2. Menambah pengetahuan baru, menguasai keterampilan-keterampilan baru, dan meningkatkan kinerja guru.
3. Membentuk guru yang mandiri dalam berpikir, bertindak, dan mengendalikan apa yang dilakukannya, sehingga mampu bekerja secara profesional .
4. Membantu dalam menghasilkan keputusan terbaik dalam proses pendidikan, memperkuat penyelesaian positif atas tugas guru, dan meningkatkan kinerja serta motivasi guru.
5. Guru dapat mendapatkan ide-ide baru dan mempelajari teknik-teknik baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan guru merupakan hal penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan inovatif. Menurut Spreitzer (Siahaan and Meilani, 2019: 96), terdapat enam faktor yang dapat memengaruhi pemberdayaan individu, termasuk guru yaitu: ambiguitas peran, rentang kendali, dukungan sosial, akses informasi, akses sumber daya, serta partisipasi dalam lingkungan hidup.

1. Ambiguitas / ketidakjelasan peran, klarifikasi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab masing-masing guru membantu dalam memberdayakan mereka. Ketika guru memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengambil inisiatif.
2. Rentang kendali / kewenangan: memberi guru kendali atas keputusan dan tindakan mereka sendiri dalam konteks mengajar dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi. Guru yang merasa memiliki kontrol atas lingkungan belajar mereka

cenderung lebih termotivasi untuk mencari solusi kreatif dan menghadapi tantangan dengan percaya diri.

3. Dukungan social, Dukungan dari rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan juga merupakan faktor penting dalam pemberdayaan guru. Interaksi positif dan dukungan dari sesama guru dan pimpinan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru untuk berkontribusi secara maksimal.
4. Akses informasi, akses yang mudah terhadap informasi yang relevan dan penting untuk melaksanakan tugas-tugas pengajaran dapat meningkatkan pemberdayaan guru. Guru yang memiliki akses ke informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka cenderung merasa lebih mampu dan termotivasi.
5. Akses sumber daya, selain informasi, akses yang memadai terhadap sumber daya fisik, teknologi, dan dukungan administratif juga merupakan faktor penting dalam pemberdayaan guru. Fasilitas dan dukungan yang memadai memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas-tugas pengajaran mereka dengan lebih efektif dan efisien.
6. Partisipasi dalam lingkungan hidup, mengikutsertakan guru dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan sekolah dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Guru yang merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka dihargai cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam upaya perbaikan sekolah.

2.1.4.4. Indikator Pemberdayaan

Short dan Greer (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan guru dapat diukur melalui pengambilan keputusan, pengembangan professional, status, otonomi, kemampuan diri dan dampak.

1. Pengambilan Keputusan, hal ini mencakup sejauh mana guru memiliki keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan di sekolah, mulai dari keputusan kelas hingga keputusan kebijakan sekolah. Guru yang memiliki peran aktif dalam membuat keputusan menunjukkan tingkat pemberdayaan yang tinggi.
2. Pengembangan professional, hal ini mencakup partisipasi dalam pelatihan, kursus, dan program pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
3. Status. Status guru dalam organisasi pendidikan, pengakuan atas kontribusi mereka, serta peran atau tanggung jawab tambahan yang diberikan dapat mencerminkan tingkat pemberdayaan. Guru yang diakui dan memiliki status yang lebih tinggi cenderung merasa lebih diberdayakan.
4. Kemampuan diri, mencakup keterampilan dan kemampuan guru untuk membantu siswa belajar, kompeten dalam membangun program yang efektif untuk siswa, dan dapat mempengaruhi perubahan dalam pembelajaran siswa.
5. Otonomi, mencakup seberapa besar guru memiliki kebebasan dalam merancang dan mengelola proses pembelajaran, termasuk pengembangan kurikulum, pemilihan metode pengajaran, dan penilaian hasil belajar. Tingkat otonomi menunjukkan sejauh mana guru memiliki kendali atas proses pengajaran mereka.
6. Dampak, dimana keadaan dan keberadaan guru memiliki pengaruh terhadap kehidupan sekolah. Guru juga membutuhkan masukan ataupun umpan balik dari rekan

guru lain sebagai penilaian terhadap kinerja guru yang berpengaruh pada program sekolah.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun yang menjadi penelitian yang relevan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Sutrisno (2021). Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya optimis akademik terhadap kinerja guru dan efektivitas sekolah di SMK Negeri di Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya optimis akademik yang tinggi mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, meningkatkan semangat belajar peserta didik, dan memperkuat kolaborasi antar warga sekolah. Budaya optimisme akademik juga mendorong guru untuk memiliki ekspektasi tinggi terhadap kemampuan siswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (*path analysis*). Data diperoleh melalui angket yang dibagikan kepada 120 guru SMK. Ditemukan bahwa budaya optimis akademik memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas sekolah. Variabel pemberdayaan guru berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Pemberdayaan memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa sekolah perlu membangun budaya positif dan memberdayakan seluruh tenaga pendidik.
2. Penelitian oleh Rahmawati dan Kurniawan (2020). Penelitian ini menyoroti hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan efektivitas lembaga pendidikan. Studi dilakukan di beberapa SMK di Sumatera Barat dengan responden sebanyak 85 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan yang inspiratif, penuh visi, dan memberdayakan bawahan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas sekolah. Kepala sekolah yang mampu membangun kepercayaan dan memberi ruang partisipasi terbukti meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan analisis regresi berganda. Pemberdayaan guru berperan sebagai variabel antara yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas sekolah. Guru merasa dihargai dan bertanggung jawab atas tugasnya jika kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang adil dan terbuka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak positif jika disertai dengan pemberdayaan yang optimal. Rekomendasi penelitian ini adalah pelatihan kepala sekolah dalam aspek kepemimpinan partisipatif.

3. Penelitian oleh Handayani (2022). Handayani meneliti bagaimana pengaruh pemberdayaan guru terhadap peningkatan mutu pendidikan dan efektivitas sekolah. Studi ini dilakukan di SMK Negeri di Kabupaten Sleman, Yogyakarta, dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang dirasakan guru, semakin besar pula kontribusinya terhadap efektivitas sekolah. Guru yang diberdayakan merasa lebih berani mengambil keputusan, berinovasi dalam pembelajaran, serta menunjukkan komitmen terhadap visi sekolah. Pemberdayaan guru terdiri dari aspek kompetensi, otonomi, dan dukungan kepala sekolah. Penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan pemberdayaan. Dengan analisis *SEM (Structural Equation Modeling)*, diperoleh model hubungan yang menunjukkan peran mediasi pemberdayaan antara kepemimpinan dan efektivitas sekolah. Penelitian ini

menyarankan perlunya kebijakan sekolah yang memperkuat pemberdayaan guru sebagai strategi penguatan mutu pendidikan.

4. Penelitian oleh Nasution dan Simanjuntak (2021). Penelitian ini mengkaji peran budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah melalui motivasi kerja guru sebagai variabel intervening. Studi ini dilakukan di lingkungan SMK Negeri Kota Medan dengan sampel 100 guru. Hasil penelitian mengungkap bahwa budaya sekolah yang kuat, termasuk nilai optimisme dan harapan akademik tinggi, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru dan efektivitas sekolah. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan suportif dari kepala sekolah juga memperkuat motivasi dan kinerja guru. Analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel intervening yang signifikan dalam memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap efektivitas. Penelitian ini menyarankan pentingnya membangun budaya sekolah yang optimis dan pemimpin sekolah yang mampu memberdayakan dan memotivasi guru. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga menjadi kunci dalam memperkuat efektivitas manajemen sekolah. Dengan demikian, pendekatan yang berfokus pada budaya dan kepemimpinan sangat penting untuk peningkatan mutu.
5. Penelitian oleh Lestari (2020). Lestari meneliti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap pemberdayaan guru serta implikasinya terhadap efektivitas sekolah. Penelitian dilakukan di SMK Negeri Kabupaten Bandung, dengan responden 95 guru. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang produktif dan memberdayakan guru untuk bertindak lebih mandiri. Kepala sekolah yang visioner mampu menanamkan kepercayaan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran secara kreatif.

Pemberdayaan guru menjadi faktor kunci yang menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas sekolah. Metode analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kepemimpinan terhadap efektivitas sekolah melalui pemberdayaan. Lestari menyarankan pentingnya program pengembangan kepemimpinan berbasis pemberdayaan bagi kepala sekolah. Implikasi dari penelitian ini menekankan sinergi antara kepemimpinan, pemberdayaan, dan budaya kerja dalam meningkatkan mutu pendidikan.

6. Penelitian oleh Harahap dan Siregar (2023). Penelitian ini meneliti hubungan antara budaya optimis akademik, kepemimpinan kepala sekolah, dan efektivitas sekolah di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis SEM. Ditemukan bahwa budaya optimis akademik yang meliputi harapan tinggi, efikasi kolektif guru, dan dukungan emosional berdampak besar terhadap efektivitas institusi pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan suportif dan komunikatif turut memperkuat budaya optimis akademik di lingkungan sekolah. Pemberdayaan guru menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh budaya dan kepemimpinan terhadap efektivitas sekolah. Guru yang diberdayakan merasa lebih bertanggung jawab, aktif, dan proaktif dalam pembelajaran. Studi ini menegaskan bahwa hubungan antara budaya dan efektivitas sekolah tidak lepas dari peran pemberdayaan. Implikasi praktisnya adalah pentingnya pelatihan penguatan budaya dan kepemimpinan transformatif berbasis pemberdayaan. Sekolah di daerah perlu menerapkan model manajemen partisipatif untuk mengoptimalkan kinerja.

7. Penelitian oleh Marlina (2022). Penelitian Marlina mengkaji bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi pemberdayaan guru dan kinerja sekolah di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif mampu meningkatkan rasa percaya diri guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepemimpinan yang suportif juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, dan memperkuat keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan sampel 102 guru. Pemberdayaan guru ditemukan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas sekolah. Selain itu, pemberdayaan guru mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap institusi sekolah. Penelitian ini menyarankan pentingnya pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah untuk membangun iklim kerja yang memberdayakan. Strategi pemberdayaan guru dinilai sebagai kunci dalam manajemen perubahan pendidikan. Rekomendasinya adalah kepala sekolah harus mendorong kreativitas dan inisiatif guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
8. Penelitian oleh Wahyuni dan Arifin (2021). Penelitian ini meneliti pengaruh budaya sekolah, khususnya budaya optimisme akademik, terhadap efektivitas sekolah melalui variabel mediasi pemberdayaan guru. Studi dilakukan di SMK Negeri Kota Palembang dengan 120 responden guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang menghargai kerja keras, komitmen, dan harapan tinggi terhadap siswa, sangat berpengaruh terhadap pemberdayaan guru. Guru yang merasa didukung oleh budaya sekolah lebih percaya diri dan aktif berpartisipasi dalam pengembangan sekolah. Analisis SEM digunakan untuk

menguji model hubungan antar variabel. Budaya optimis akademik terbukti memiliki hubungan positif signifikan terhadap efektivitas sekolah. Pemberdayaan guru memperkuat pengaruh budaya terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Studi ini juga menyoroti pentingnya kolaborasi dan komunikasi antar warga sekolah dalam menciptakan budaya yang positif. Kesimpulannya, pemberdayaan bukan hanya produk dari kepemimpinan, tetapi juga dari nilai-nilai budaya yang dijaga di sekolah.

9. Penelitian oleh Nugroho (2023). Nugroho meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas sekolah dengan pemberdayaan guru sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di SMK Negeri Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam mendorong keterlibatan guru, memperkuat komitmen organisasi, dan meningkatkan kinerja sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur. Ditemukan bahwa pemberdayaan guru memediasi hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas secara signifikan. Kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan staf memberikan ruang bagi guru untuk berkontribusi secara aktif dalam manajemen sekolah. Guru yang merasa diberdayakan cenderung memiliki semangat kerja tinggi dan loyal terhadap lembaga. Efektivitas sekolah meningkat melalui proses komunikasi dua arah dan dukungan kebijakan yang partisipatif. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya desain kepemimpinan partisipatif yang berfokus pada penguatan peran guru sebagai penggerak utama pembelajaran.
10. Penelitian oleh Hidayat & Sulastri (2020). Penelitian ini berfokus pada peran pemberdayaan guru sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya

sekolah dan efektivitas manajemen pendidikan. Studi ini dilakukan di lingkungan SMK Negeri di Kota Tangerang. Penelitian kuantitatif ini menggunakan instrumen angket dan dianalisis dengan teknik *structural equation modeling (SEM)*. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan guru secara signifikan menjadi jembatan antara budaya sekolah yang kuat dan peningkatan efektivitas lembaga pendidikan. Budaya sekolah yang menekankan pada harapan tinggi, kolaborasi, dan komunikasi terbuka menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan guru. Guru merasa memiliki peran penting dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Hal ini meningkatkan efektivitas dalam aspek pelayanan pendidikan, manajemen kelas, dan hasil belajar siswa. Penelitian ini menyarankan agar sekolah lebih serius dalam mengembangkan budaya dan sistem yang menjamin partisipasi aktif guru. Efektivitas sekolah tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh kuatnya pemberdayaan berbasis budaya kerja positif.

2.3. Kerangka Konseptual

1. Budaya optimis akademik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu

Budaya optimis akademik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah karena menciptakan lingkungan yang penuh harapan, dukungan, dan keyakinan terhadap kemampuan siswa dan guru untuk mencapai prestasi tinggi. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu, budaya ini mendorong terciptanya etos kerja kolektif, efikasi guru, dan fokus pada hasil belajar. Menurut Hoy, Tarter, dan Woolfolk Hoy (2016), budaya optimis akademik mencakup tiga komponen utama, yaitu efikasi kolektif guru, harapan akademik yang tinggi terhadap siswa, dan dukungan emosional dari lingkungan sekolah. Ketiganya berkontribusi langsung terhadap

pencapaian tujuan pendidikan. Sementara itu, teori efektivitas sekolah dari Lezotte (2019) menyebutkan bahwa karakteristik sekolah efektif antara lain ekspektasi tinggi, kepemimpinan instruksional, dan iklim sekolah yang positif semua dapat dibentuk dari budaya optimis.

Penelitian Wahyuni & Arifin (2021) membuktikan bahwa sekolah dengan budaya akademik yang positif memiliki performa akademik yang lebih baik. Selain itu, studi Sutrisno (2021) menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara budaya optimis akademik dengan indikator efektivitas seperti disiplin, prestasi siswa, dan keterlibatan guru. Dengan demikian, budaya optimis akademik menjadi fondasi penting dalam mewujudkan sekolah yang efektif, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah karena kepala sekolah memegang peran strategis dalam mengarahkan visi, menciptakan iklim belajar yang positif, serta menggerakkan seluruh sumber daya sekolah. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu, efektivitas sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, apakah bersifat transformasional, transaksional, atau partisipatif. Menurut Bass dan Avolio (2014), kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi guru dan staf melalui visi yang kuat, perhatian individual, serta dorongan terhadap inovasi. Teori efektivitas sekolah oleh Sergiovanni (2015) juga menegaskan bahwa kepemimpinan moral dan profesional dari kepala sekolah menjadi penggerak utama dalam pencapaian mutu pendidikan.

Penelitian Rahmawati dan Kurniawan (2020) menemukan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan suportif memiliki korelasi positif terhadap efektivitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberi ruang partisipasi, serta membangun hubungan interpersonal yang baik, terbukti mendorong terciptanya sekolah yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, kualitas gaya kepemimpinan sangat berkontribusi terhadap efektivitas dan kinerja sekolah secara menyeluruh.

3. Pemberdayaan guru berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu

Pemberdayaan guru berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah karena guru yang merasa berdaya cenderung memiliki komitmen yang tinggi, mampu mengambil keputusan secara mandiri, dan aktif berinovasi dalam proses pembelajaran. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu, efektivitas sekolah tidak hanya ditentukan oleh struktur manajerial, tetapi juga oleh tingkat partisipasi dan otonomi guru dalam menjalankan peran profesionalnya. Menurut teori pemberdayaan oleh Thomas dan Velthouse (2019), empat dimensi utama pemberdayaan makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), pilihan (*choice*), dan dampak (*impact*) secara langsung memengaruhi motivasi intrinsik dan kinerja individu dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2017) juga menegaskan bahwa pemberdayaan meningkatkan tanggung jawab dan rasa kepemilikan terhadap hasil kerja, yang berdampak pada pencapaian tujuan institusi. Penelitian Handayani (2022) membuktikan bahwa guru yang diberdayakan secara optimal berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dan efektivitas sekolah, khususnya dalam hal kedisiplinan, hasil belajar siswa, dan kolaborasi antar guru. Selanjutnya, Hidayat dan Sulastri (2020) juga menemukan bahwa

pemberdayaan guru menjadi penghubung yang kuat antara budaya sekolah dan efektivitas kelembagaan. Pemberdayaan membuat guru merasa dihargai, memiliki kendali atas pekerjaannya, dan terdorong untuk berkontribusi dalam pengambilan kebijakan sekolah. Oleh karena itu, pemberdayaan guru menjadi strategi penting dalam membangun sekolah yang efektif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan.

4. Budaya optimis akademik, Gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan Pemberdayaan secara Berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu

GEfektivitas sekolah merupakan indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena mencerminkan ketercapaian tujuan pendidikan, kualitas proses pembelajaran, serta kinerja seluruh komponen sekolah. Menurut Edmonds (2019), sekolah efektif ditandai oleh kepemimpinan kuat, iklim belajar kondusif, harapan tinggi terhadap siswa, serta pemantauan kemajuan belajar secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas sekolah adalah budaya optimis akademik. Budaya optimis akademik menggambarkan keyakinan kolektif guru terhadap kemampuan siswa, kepercayaan pada rekan kerja, dan komitmen terhadap keberhasilan akademik. Wayne K. Hoy, Cecil Miskel, dan Anita Woolfolk Hoy (2018) menjelaskan bahwa optimisme akademik merupakan konstruksi yang mengintegrasikan kepercayaan guru, efikasi kolektif, dan penekanan akademik yang secara langsung memengaruhi hasil belajar dan kualitas sekolah.

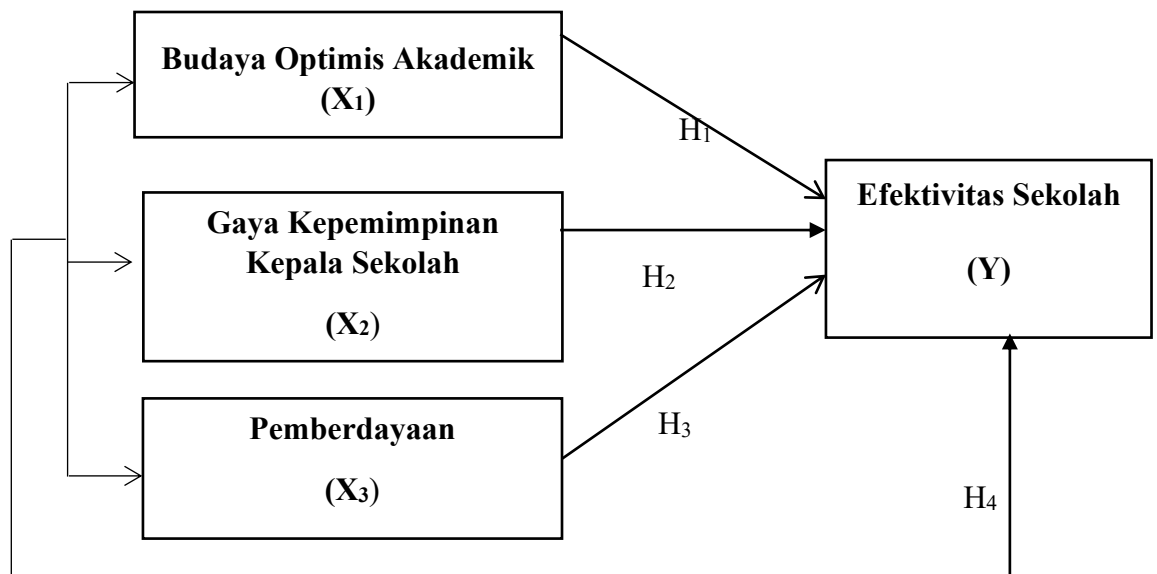
Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Kepemimpinan menentukan arah, budaya kerja, serta kualitas pengambilan keputusan di sekolah. Menurut Kenneth Leithwood (2004),

kepemimpinan sekolah merupakan faktor internal paling berpengaruh kedua setelah pembelajaran dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Sementara itu, Peter G. Northouse (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menentukan bagaimana pemimpin memengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor berikutnya adalah pemberdayaan (empowerment) guru dan tenaga kependidikan. Pemberdayaan berkaitan dengan pemberian kewenangan, kepercayaan, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Gretchen Spreitzer (2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis terdiri dari makna, kompetensi, otonomi, dan dampak, yang mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Selain itu, Thomas Sergiovanni (2017) menegaskan bahwa sekolah efektif dibangun melalui pemberdayaan profesional guru sehingga tercipta komitmen dan tanggung jawab kolektif.

Secara simultan, budaya optimis akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan pemberdayaan saling berinteraksi membentuk lingkungan sekolah yang produktif. Budaya optimis akademik memperkuat keyakinan kolektif guru, kepemimpinan kepala sekolah mengarahkan dan menggerakkan organisasi, sedangkan pemberdayaan meningkatkan partisipasi dan kinerja guru. Kombinasi ketiga variabel tersebut diyakini mampu meningkatkan efektivitas sekolah, baik dari aspek proses, hasil belajar, maupun kinerja organisasi.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa budaya optimis akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas sekolah di SMK Negeri Kabupaten Labuhanbatu. Oleh karena itu, pemberdayaan guru merupakan jalur penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian efektivitas lembaga pendidikan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Peneliti (2026)

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

- H₁ : Terdapat Pengaruh signifikan budaya optimis akademik terhadap efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu
- H₂ : Terdapat Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu

- H₃ : Terdapat Pengaruh signifikan pemberdayaan guru terhadap efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu
- H₄ : Tidak terdapat Pengaruh signifikan Budaya optimis akademik, Gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan Pemberdayaan secara terhadap Efektivitas sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Labuhan Batu