

**Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Organisasi
di SMA Negeri 1 Sungai Raya**

Syarif A. Syukur¹, Luhur Wicaksono², Sukmawati³

Program Magister Administrasi Pendidikan,
Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura
Pontianak

¹Alamat e-mail: ssyarifabdul@gmail.com

Abstrak

Beberapa mengetahui bagaimana prinsip SMA Negeri 1 Sungai Raya meningkatkan budaya organisasi di SMAN 1 Sungai Raya menjadi motivasi penelitian ini. Nilai-nilai bersama suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk menginspirasi setiap karyawan untuk bekerja pada tingkat tertinggi mereka. Hal ini dikenal dengan budaya organisasi. Metodologi penelitian deskriptif kualitatif diterapkan. Sumber pengumpulan data meliputi tindakan, lokasi, dan informasi. Wawancara terstruktur adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, dan triangulasi sumber dan teknologi digunakan untuk menilai validitas informasi. Berdasarkan temuan penelitian, kepala SMA Negeri 1 Sungai Raya secara efektif menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan budaya organisasi. 1) Pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya perusahaan efektif. 2) Kepala sekolah menggunakan inovasi untuk meningkatkan budaya organisasi dengan mendorong komunikasi ala kekeluargaan, mengungkapkan rasa syukur atas setiap pencapaian, dan memberikan keleluasaan untuk bereksperimen dan menumbuhkan kreativitas. 3. Memiliki pandangan yang masuk akal, memimpin dengan memberi contoh, menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain, dan memupuk rasa kekeluargaan yang kuat merupakan elemen pendukung kepemimpinan. Temuan penelitian menyiratkan bahwa kepala sekolah telah berhasil menerapkan teknik kepemimpinan untuk meningkatkan budaya organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi*

Abstract

Some people know how the principles of SMA Negeri 1 Sungai Raya improve organizational culture at SMAN 1 Sungai Raya, which is the motivation for this research. An organization's shared values serve as a means to inspire each employee to perform at their highest level. This is known as organizational culture. A qualitative descriptive research methodology was applied. Data collection sources include actions, locations, and information. Structured interviews were the method used to collect data, and triangulation of sources and technology was used to assess the validity of the information. Based on research findings, the principal of SMA Negeri 1 Sungai Raya effectively implemented steps to improve organizational culture. 1) The principal's leadership approach in improving company culture is effective. 2) School principals use innovation to improve organizational culture by encouraging family-style communication, expressing gratitude for every achievement, and providing freedom to experiment and foster creativity. 3. Having reasonable views, leading by example, showing respect for others, and cultivating a strong sense of family are supporting elements of leadership. The research findings imply that principals have successfully implemented leadership techniques to improve organizational culture.

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Keyakinan kolektif suatu perusahaan berfungsi sebagai sarana untuk menginspirasi seluruh karyawan agar bekerja pada level tertingginya (Narulita, 2023: 596). Filosofi ini dikenal sebagai budaya organisasi. Selain menjadi pembelajaran dan warisan bagi generasi mendatang, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra merek, pengembang yang membedakan organisasi dari yang lain, dan model bagaimana orang harus berperilaku dalam lingkungan yang menjadi fokusnya. dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rantai komando, kekuasaan, tanggung jawab, akuntabilitas, dan delegasi merupakan komponen penting dalam restrukturisasi sebuah organisasi. (Aswandi, 2020:81). Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang kuat dalam suatu institusi memerlukan seorang pemimpin yang dapat secara efektif menumbuhkan rasa nilai-nilai dan budaya bersama di antara semua anggota tim dengan menguraikan harapan dan menginspirasi setiap orang untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Budaya organisasi juga dapat mendorong strategi untuk beradaptasi secara efektif terhadap berbagai perubahan yang mungkin timbul di dalam dan di luar perusahaan. Suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang jika budaya organisasinya kuat, efisien, dan positif. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang baik, dan kepala sekolah adalah kandidat ideal untuk peran tersebut saat ini. Kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kapasitas pemimpin untuk menghasilkan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mempraktikkan ide-ide ideal yang datang dari dalam dirinya atau sebagai hasil interaksi antara pemangku kepentingan dan anggota organisasi lainnya. Ide-ide tersebut dianggap sebagai cita-cita masa depan organisasi, dan harus diwujudkan atau dicapai dengan dedikasi seluruh anggota organisasi.

Menurut McLaughlin dalam Ardiansyah (2015:31) Mengklaim bahwa mereka yang bisa terbuka untuk mencapai tujuan perusahaan dianggap sebagai pemimpin. Memiliki perspektif yang luas dan secara aktif menjalankan peran

sebagai inovator sosial, agen perubahan, konsultan holistik, dan konsultan strategis. Dengan demikian, misi organisasi dipahami dengan jelas dan didukung oleh kepala sekolah. Pernyataan lainnya menurut Hidayat (2016:74-75) menguraikan hal-hal berikut sebagai pendekatan kepemimpinan kepala sekolah: a) Fokus pada masa depan dan mampu meramalkan kejadian; b) Berpikir dan merencanakan secara strategis; c) Kreatif dan mau mengambil peluang; d) Imajinatif; e) Optimis dan antusias; f) Pemberdayaan pegawai; g) Komunikator yang efektif. Pengamatan menunjukkan bahwa SMA Negeri 1 Sungai Raya istimewa dalam beberapa hal. Seperti yang terlihat dari budaya organisasi sekolah yang terus meningkat, terdapat peningkatan metode manajemen yang efektif di bawah pengawasan pemimpin ini. Melalui kepemimpinannya, kepala sekolah menginspirasi anggotanya untuk mengambil risiko, membangun tim yang kuat, dan mengembangkan rasa loyalitas yang kuat terhadap kelompok.

Sebagai pemimpin organisasi, kepala sekolah harus memahami bagaimana cara menginspirasi anggota stafnya. Seorang administrator sekolah harus menyadari kebutuhan bawahannya agar dapat mempengaruhi mereka secara efektif. Cara sumber daya manusia digunakan menentukan seberapa baik sekolah dikelola. Oleh karena itu, sebagai pemimpin dalam suatu organisasi, administrator sekolah harus menyadari dan menerima strategi untuk mempertahankan kinerja guru, seperti memotivasi guru untuk memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan kebijakan dan pedoman. Mengingat tanggung jawabnya yang luas, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, mereka tidak akan mampu mengawasi sekolah dan lingkungan tidak akan merangsang dan positif, yang akan membuat guru kurang termotivasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Permadani (2018:321) menyoroti fakta bahwa kepala sekolah adalah pendidik fungsional yang bertugas mengawasi sekolah yang berfungsi sebagai penghubung interaksi antara pendidik dan siswa. Dari pengertian yang dikemukakan oleh berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang guru yang diberi tugas pokok memimpin suatu satuan pendidikan tertentu. Hal ini menuntut guru untuk memiliki kemampuan-kemampuan yang diperlukan agar dapat berfungsi sesuai dengan bidangnya.

Karena tanggung jawabnya yang besar terhadap kemajuan sekolah, maka kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar. Menurut Yahdiyani dkk. (2020) Selain mempunyai peranan strategis yang besar dalam mengembangkan tenaga pendidik profesional yang memerlukan kepemimpinan kepala sekolah dan pemimpin yang profesional, tugas dan peran kepala sekolah juga mencakup peningkatan profesionalisme kerja guru, karena kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi efektivitas organisasi sekolah. Dalam kapasitasnya sebagai pengawas kepala sekolah, diharapkan dapat melibatkan lebih banyak guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dengan mengintegrasikan data dari lingkungan sekolah, menerapkan strategi untuk mencapai tujuan manajemen pendidikan, prosedur kerja dan sistem, dan kinerja peserta didik secara berkelanjutan, komprehensif, dan proporsional, serta mewujudkan potensi pendidik sebagai profesional. (Priansa, 2017:60).

Menurut Mulyasa (2018:98-120) Kepala Sekolah memiliki peran utama mempunyai tanggung jawab dan peran sebagai *Educator*, *Manager*, *Administrator*, *Innovator*, *Motivator*, *Supervisor*, dan *Leader*.

- a. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)
- b. Kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai pendidik, dan dia mempunyai rencana yang tepat untuk meningkatkan kualitas staf pengajar di lembaganya. Sebagai seorang pendidik, tugas kepala sekolah meliputi membina lingkungan belajar yang positif, memberikan konseling kepada komunitas sekolah, mendukung staf pengajar, dan menerapkan strategi pengajaran yang menarik seperti pengajaran kelompok, menata ulang kelas, dan mempercepat program akademik bagi siswa yang mendapat nilai di atas rata-rata.
- c. Kepala sekolah sebagai manajer
Pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah merupakan salah satu tugas manajemen administrasi yang diawasi secara ketat oleh kepala sekolah.
- d. Kepala sekolah sebagai administrator

Pencatatan, pengumpulan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah merupakan salah satu tugas manajemen administrasi yang diawasi secara ketat oleh kepala sekolah..

e. Kepala sekolah sebagai supervisor

Prinsip tersebut mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh para profesional pendidikan dalam kapasitasnya sebagai pengawas. Dalam struktur organisasi pendidikan saat ini diperlukan pengawas khusus yang independen dan dapat memperkuat objektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah benar-benar dapat menjalankan peran supervisor.

f. Kepala sekolah sebagai leader

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan tanggung jawab, meningkatkan kemampuan dan kemauan staf pengajar, menjalin komunikasi dua arah, dan memberikan arahan.

g. Kepala sekolah sebagai innovator

Kepala sekolah harus mempunyai rencana yang tepat untuk memenuhi posisinya sebagai inovator. Hal ini mencakup menemukan ide-ide segar, mengintegrasikan seluruh kegiatan, memberi contoh kepada staf pengajar, dan menciptakan model pembelajaran yang kreatif.

h. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah, dalam perannya sebagai motivator, mempunyai pendekatan yang tepat untuk menginspirasi staf pengajar untuk memenuhi beragam tanggung jawab mereka. Menyediakan berbagai sarana pembelajaran melalui pendirian pusat sumber belajar, serta pengelolaan lingkungan fisik, budaya kerja, disiplin, dorongan, dan insentif secara efisien, semuanya dapat membantu menciptakan dorongan tersebut.

METODE

Menurut Arikunto (2013) teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dikenal sebagai metode penelitian, sedangkan

menurut (Walidin dkk, 2015:76) Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang isu-isu kemanusiaan dan sosial daripada mengkarakterisasi rincian realitas tertentu seperti yang dilakukan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, atau penelitian yang berfokus pada fenomena-fenomena seperti anomali atau peristiwa yang terjadi di masyarakat umum. Oleh karena itu, penelitian ini dapat juga disebut sebagai studi kasus atau studi kasus dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti melakukan analisis data dengan mengumpulkan informasi. Satu hal yang akan dirangkum adalah “kepemimpinan kepala sekolah Dalam meningkatkan budaya organisasi di SMA Negeri 1 Sungai Raya.

Penelitian ini difokuskan di SMA Negeri 1 Sungai Raya yang berada di Jalan Raya Adi Sucipto Dusun Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya Lokasi penelitian letaknya sangat strategis, berada di tepi jalan raya, Jangka waktu pelaksanaan penelitian ini adalah Desember 2024–Februari 2024. Peneliti memilih tempat ini untuk menyelidiki dan memahami teknik kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan budaya organisasi sekolah. Data yang relevan dengan masalah yang diselidiki diperlukan untuk penelitian ini. Data yang dimaksud berupa dokumen-dokumen yang dapat dijadikan bahan pembelajaran di SMA Negeri 1 Sungai Raya. Dokumen tersebut antara lain Dokumen 1 dan 2. 2) Rincian program kerja kepala sekolah. 3) Data tenaga kependidikan dan guru. 4) Informasi siswa. Informasi Mengenai Prasarana dan Sarana Informasi Mengenai Tata Tertib Sekolah.

Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, pencatatan, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan datanya. Triangulasi sumber dan teknologi digunakan dalam proses pemeriksaan keabsahan data. Metode analisis data bersifat interaktif, terdiri dari tiga bagian yang saling berkomunikasi: reduksi data, visualisasi data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini melibatkan empat partisipan, yaitu seorang kepala sekolah perempuan berusia 47 tahun, seorang guru/petugas hubungan masyarakat berusia 56 tahun, seorang staf administrasi perempuan berusia 31 tahun, dan seorang siswi berusia 17 tahun. Metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan panduan wawancara, panduan

observasi, dan dokumentasi, serta observasi langsung dan pengambilan beberapa dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi di SMA Negeri 1 Sungai Raya

Ahmad, Abad, Chopra dalam Muin (2017:5) menunjukkan sifat mengagumkan dari para visioner, atau pemimpin, yang mampu mengkomunikasikan dengan jelas dan berbagi misi dan tujuan organisasi mereka dalam pernyataan visi yang jelas, ringkas, dan otentik. Pemahaman bersama tentang kepemimpinan visioner dicapai melalui temuan wawancara dengan anggota staf TU, guru, dan administrator sekolah. Ketiga informan tersebut mendefinisikan pemimpin visioner sebagai pemimpin yang mampu merangkul rekan-rekan sekolahnya dan bekerja sama dengan mereka untuk menjalankan peran masing-masing sejalan dengan visi dan misi bersama.

Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin visioner juga mengalami transformasi. Peneliti juga menemukan bahwa budaya organisasi di SMA Negeri 1 Sungai Raya terbentuk dan berkembang berkat kepemimpinan kepala sekolah yang visioner. Kepemimpinan imajinatif kepala sekolah memungkinkan dia menemukan solusi terhadap tantangan yang dihadapi sekolah. Penyesuaian positif yang dilakukan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sungai Raya menjadi buktinya. Menciptakan visi bersama adalah taktik pertama yang diterapkan kepala SMA Negeri 1 Sungai Raya. Hidayah (2016:74) menguraikan bagaimana seorang pemimpin visioner dapat memulai dengan perspektif berwawasan ke depan dan mampu merencanakan masa depan. Visi organisasi berfungsi sebagai peta jalan menuju kemajuan. Sepanjang masa hidup organisasi yang mereka awasi, para pemimpin visioner tidak pernah berhenti memimpin dengan sebuah visi. Melalui pembicaraan dan pertemuan resmi, kepala sekolah dan anggota staf sekolah lainnya bersama-sama mengembangkan dan mengartikulasikan konsep-konsep ideal. Kesepakatan bersama yang berupa visi dan tujuan sekolah dapat diperoleh dari beberapa tindakan tersebut. Seluruh siswa mendapat sosialisasi

tujuan dan misi sekolah yang juga dipajang di papan pengumuman. Martinelly (2012:5) juga menyebutkan hal serupa, menyatakan bahwa visi yang dikembangkan selanjutnya disebarluaskan kepada seluruh pihak terkait di dalam perusahaan maupun ke area publik di luar organisasi.

Mengembangkan hubungan dan komunikasi yang baik antar siswa merupakan taktik kedua yang dilakukan kepala sekolah. Anggota yang berada di bawah kepemimpinan mungkin menerima motivasi tidak langsung dari komunikasi yang efektif (Hidayah, 2016:75). Menurut McLaughlin dalam Ardiansyah, 2016:32, kepala sekolah menjaga hubungan kerja yang positif, menunjukkan rasa kasih sayang terhadap rekan kerja dan penghuni sekolah, dan menghindari mengisolasi dirinya dari orang lain. menuju. Selain itu, kepala sekolah mendengarkan dengan baik rekan kerjanya. Keadaan seperti ini menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Taktik kepala sekolah yang ketiga adalah selalu optimis dan semangat dalam bekerja (Hidayah, 2016:75). Pendekatan ini berdampak positif pada anggota organisasi dan menumbuhkan rasa percaya diri yang kuat pada mereka. Selain itu, pengelola juga berupaya menjadi contoh bagi siswa dan sesama anggota staf. Sebagai hasil dari hal ini, semua personel sekolah mungkin merasa terinspirasi untuk berusaha semaksimal mungkin meningkatkan disiplin sekolah dan kualitas pengajaran. Mewujudkan suasana sekolah yang suportif, sportif, dan demokratis merupakan pernyataan misi sekolah yang kelima. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, kepala sekolah menjaga lingkungan sekolah tetap ramah dan melindungi. Selain mendorong anak-anak untuk berkompetisi, kepala sekolah juga sangat mendorong inisiatif pendidikan karakter.

Strategi keempat, Kepala sekolah sebagai alat perencanaan dan implementasi strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Setiap tahun, kepala sekolah membuat analisis menggunakan ANJAB yang dikirimkan ke pemerintah untuk membantu mereka mengatasi pembangkangan guru. Untuk memperkuat dan memperluas visi sekolah secara efektif, kepala sekolah juga mendorong siswa untuk berpartisipasi dalam proyek kelompok dan individu. (Martinelly, 2012:3). Mengenai pendidikan, prinsip ini juga memungkinkan para

pendidik untuk inovatif dalam menggunakan strategi pengajaran baru. Membangun budaya demokratis dan memberikan ruang kepada rekan kerja untuk berbagi cita-cita dan ide-ide inovatif dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan maksimal. Dorong pendidik lain untuk berpartisipasi dalam pelatihan berkelanjutan dengan menawarkan inspirasi. Prinsipnya mencapai hal ini dengan memotivasi anggota tim untuk mengambil risiko dan berinovasi guna memajukan organisasi. Taktik kelima adalah kepala sekolah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap siswa agar mereka dapat bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugasnya. (Hidayah, 2016:75). Kepala sekolah berupaya untuk melibatkan semua orang saat membentuk komite atau kegiatan ekstrakurikuler. Untuk menanamkan rasa akuntabilitas dan kepedulian terhadap institusi di kalangan mahasiswa. Selain terus memberikan inspirasi, kepala sekolah dapat mengetahui keluhan dan tantangan yang dihadapi rekan-rekan di lapangan dengan mengunjungi tempat kerja secara langsung untuk memantau kemajuan pekerjaannya. Para kru dapat dengan cepat mengatasi dan memperbaiki masalah apa pun yang mungkin timbul.

2. Inovasi Yang Dilakukan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sungai Raya Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi

Untuk meningkatkan budaya organisasi SMA Negeri 1 Sungai Raya, kepala sekolah telah menerapkan sejumlah inovasi. Membangun komunikasi dengan pendekatan kekeluargaan merupakan langkah kreatif pertama kepala sekolah. Prinsip ini telah membangun saluran komunikasi yang efektif dan secara rutin mengadakan pertemuan dan pembicaraan untuk membahas segala hal. Sebaliknya, rekan kerja yang berkepribadian tertutup sering kali enggan membicarakan masalah yang sedang mereka hadapi. Saling menghormati antar teman sekelas ditumbuhkan dengan komunikasi yang terbuka dan berkembangnya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi. (Robbins dalam Darmawan, 2013:148). Komunikasi yang terbuka dan menyeluruh antara kepala sekolah dan komunitas sekolah difasilitasi oleh pendekatan komunikasi kekeluargaan. Ketika rekan kerja mengalami kesulitan, prinsipnya ada untuk

mendukung mereka dengan melakukan percakapan pribadi. Jika masalahnya bersifat pribadi, kepala sekolah tidak mengungkapkannya kepada rekan-rekan lainnya. Mirip dengan apa yang terjadi pada siswa yang melanggar hukum, kepala sekolah membantu menyelesaikan masalah siswa tersebut dengan polisi dengan tidak mendukung atau menekan siswa tersebut, sehingga memberikan kesan bahwa siswa tersebut aman.

Langkah kreatif kedua adalah kepala sekolah mengungkapkan rasa syukur atas setiap pencapaian sebagai sarana menginspirasi siswa. Dalam upaya meningkatkan budaya organisasi, pengelola sekolah telah menggunakan apa yang disebut dengan agresivitas (Robbins dalam Darmawan, 2013: 148). Selain bingkisan berupa uang, kepala sekolah juga secara konsisten mengucapkan terima kasih dan ucapan selamat kepada rekan-rekan pendidiknya. Kehadiran kepala sekolah membuat anak-anak merasa gembira dan terinspirasi dalam melakukan aktivitas yang mereka lakukan. Inovasi yang ketiga adalah kepala sekolah memberikan ruang atau kebebasan untuk bertanggung jawab (Mullins, 2016:538).

Terciptanya budaya organisasi yang unggul oleh kepala sekolah mendorong warga sekolah untuk mengambil risiko dan menggunakan kreativitas dan inovasi untuk memajukan sekolah. Meskipun komunitas sekolah diberikan ruang yang luas, pada akhirnya komunitas sekolah bertanggung jawab untuk menunjukkan keberanian dan daya cipta yang sepadan dengan kemampuan masing-masing orang. Dengan menggunakan kemampuan seninya, kepala sekolah mengajak siswa untuk berkolaborasi dalam menata taman dan lapangan sekolah dengan membuat paving stone yang akan ditempatkan di lapangan sekolah. Pemasangan *paving block* ini memerlukan biaya yang besar. Dengan keterbatasan dana yang dimiliki sekolah, kepala sekolah memberdayakan warga sekolah bersama-sama mencetak *paving block* itu sendiri, sehingga dapat menekan biaya pengeluaran. Hal yang sama juga dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi kekurangan komputer di laboratorium. Kepala sekolah memberdayakan rekan guru yang memang memiliki pemahaman dalam merakit komputer, dengan cara membeli komponen personal *computer* (PC) yang

kemudian dirakit sendiri oleh sekolah. Tentunya hal ini berupa tindakan inovasi yang dapat menekan biaya pengeluaran, terkait dengan keterbatasan dana sekolah.

Inovasi yang keempat yaitu, Mendorong kreativitas warga sekolah (Mullins, 2016:538). Upaya kepala sekolah untuk mendorong kreativitas siswa antara lain dengan membuat situs web sekolah di mana siswa dapat mengunggah dan mempublikasikan ide-ide inovatif mereka, sesuai dengan temuan pengamatan peneliti. Menanggapi permintaan instruktur untuk meningkatkan strategi pengajaran mereka selama kegiatan pembelajaran di kelas, prinsip tersebut juga mendukung tuntutan mereka. Misalnya menjaga konsentrasi agar penyampaian informasi lebih mudah dan memberikan akses kepada guru seni dan bahasa Inggris terhadap sound system untuk latihan pembelajaran terkait *listening*.

Pemberian pelatihan untuk membekali sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan dan memotivasi rekan-rekannya merupakan inovasi keenam. Untuk menjawab tuntutan perusahaan, prinsipnya berupaya memperhatikan detail-detail kecil dalam perannya sebagai pemimpin (Robbins dalam Darmawan, 2013: 148). Guru harus selalu mewaspadaai pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi karena berperan sebagai agen perubahan di bidang pendidikan. Kepala sekolah berinovasi dengan memberikan pelatihan IHT kepada staf di setiap awal tahun ajaran untuk menyegarkan kembali keahlian ICT mereka. Kepala sekolah menyampaikan ajakan kepada para pendidik untuk memanfaatkan teknologi secara bertanggung jawab dan menghindari gangguan oleh kemajuan teknologi. Selain itu, kepala sekolah memperkirakan dampak buruk dari penggunaan ponsel pintar dan menyampaikan undangan kepada para pendidik dan staf untuk menjadi teladan bagi siswa dalam penggunaan ponsel secara bertanggung jawab dan gerilyawan saat online.

Menerima secara terbuka saran dan keluhan warga sekolah merupakan inovasi keenam. Komunitas sekolah pasti akan menyampaikan banyak hal, dan pihak administrasi menyadari hal ini. Karena kepala sekolah tidak akan pernah

dapat sepenuhnya memahami atau mengkomunikasikan secara efektif semua topik ini, saran harus selalu dikirimkan melalui kotak saran sekolah. Menurut Mullins (2016), 538, pemimpin mudah menerima perspektif baru, meskipun perspektif tersebut berasal dari bawahannya. Demi kemajuan sekolah, kepala sekolah juga harus berpikiran terbuka terhadap kritik yang bermanfaat. Hal ini menunjukkan kedewasaan seorang pemimpin.

Mengingat kebutuhan anggota organisasi merupakan inovasi keenam. Seorang pemimpin harus memiliki pendekatan yang berpusat pada manusia (Robbins dalam Darmawan, 2013: 148). Kepala sekolah berusaha memahami apa yang dibutuhkan anggota organisasinya. Kepala sekolah berupaya memenuhi kebutuhan rekan kerja dengan memberi mereka alternatif untuk menambah penghasilan di luar sekolah. Rencana pembelajaran disusun sedemikian rupa sehingga instruktur dapat terus memenuhi kebutuhan pribadinya sambil tetap memenuhi kewajibannya. bereaksi di kelas. Kepala sekolah menawarkan akomodasi di sekolah dan memberikan wewenang kepada anak-anak yang kurang beruntung untuk berperan sebagai petugas kebersihan sekolah dan membantu penjaga sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala sekolah juga berupaya bekerja sama dengan kepala sekolah tetangga untuk menemukan cara membantu guru bersertifikat yang kekurangan jam mengajar dengan memberi mereka lebih banyak jam mengajar di sekolah mitra. Dengan demikian, instruktur yang berkualitas kini bisa mendapatkan tunjangan tanpa hambatan lagi. Kepala sekolah juga dapat mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya sehubungan dengan gaji dan sumber pendapatan lainnya, karena upah berhubungan langsung dengan etos kerja.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Dilaksanakan Oleh Kepala Sekolah

Tentu saja terdapat sejumlah tantangan dalam proses pengembangan dan peningkatan budaya perusahaan yang positif di SMA Negeri 1 Sungai Raya. Perbedaan karakter antar anggota organisasi dapat melahirkan faktor penghambat organisasi; Masalah seorang pemimpin adalah menyatukan ciri-ciri

yang berbeda ini. Setiap anggota masih memiliki sifat ego egois. Menurut penjelasan Deal dan Kennedy dalam Firmansyah (2012:2-3), hal ini ditunjukkan dengan ciri-ciri sebagai berikut: Kelompok yang berkonflik mudah berkembang; b) kesetiaan kelompok melebihi loyalitas organisasi; c) anggota organisasi bersedia mengesampingkan kepentingan organisasi demi kepentingan kelompok atau kepentingannya sendiri.

Garis komando, kekuasaan, tanggung jawab, akuntabilitas, dan delegasi merupakan komponen krusial dalam restrukturisasi suatu organisasi (Aswandi, 2020: 81). Kerja sama beberapa pihak yang bekerja sebagai satu tim juga sangat menentukan keberhasilan yang dicapai. Hambatan yang menghadang mungkin bisa menjadi inspirasi untuk terus maju dan maju secara pribadi. Beberapa tantangan yang serupa pada semua organisasi yang dapat merugikan budaya organisasi disebutkan oleh Francis dan Woodcock dalam Anggita (2018:85–86): Ketidakpastian dalam nilai-nilai, tujuan, dan proses rekrutmen dan seleksi organisasi, filosofi manajemen yang tidak efektif, perencanaan dan pengembangan manajemen yang buruk, struktur organisasi yang tidak jelas, pengendalian yang tidak memadai, penghargaan yang tidak adil, pelatihan yang buruk, pengembangan diri yang buruk, komunikasi yang buruk, kerja tim yang buruk, motivasi yang rendah, dan kurangnya kreativitas adalah faktor-faktornya.

Untuk mencegah perselisihan berkepanjangan, para pemimpin berpartisipasi dalam pemecahan masalah; kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin yang berinteraksi langsung dengan personel sekolah yang menghadapi kesulitan domestik dan internal. Prinsipal tidak pernah membiarkan perselisihan ini tidak terselesaikan dalam jangka waktu lama karena hal itu dapat berdampak negatif pada kolaborasi yang lancar. Meningkatkan budaya organisasi terutama mengharuskan seorang pemimpin untuk memiliki visi atau tujuan yang jelas dan kemampuan untuk membujuk orang lain dalam organisasi agar berbagi keyakinan dan pandangan mereka tentang masa depan organisasi. Pemimpin perlu memberikan contoh bagi seluruh organisasi, menjadi komunikator yang terampil, menunjukkan sikap yang dewasa dan karismatik, bersikap dewasa atau kebabakan, mampu memposisikan dirinya sebagai

pemimpin, memperlakukan semua orang secara setara, tidak memiliki rasa rendah diri terhadap orang lain. bawahan, serta memperlakukan rekan kerja dan pemimpin yang dipimpinnya secara setara guna mewujudkan visi yang telah dirumuskan. Selain kreativitas, seorang pemimpin juga harus mampu menginspirasi semua orang di sekolah.

SIMPULAN

Berikut ini dapat disimpulkan mengenai penelitian “kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi di SMA Negeri 1 Sungai Raya” berdasarkan temuan analisis dan pembahasan:

1. Menciptakan kesamaan visi, membina komunikasi yang efektif, dan membina hubungan antar sesama siswa merupakan strategi kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala SMA Negeri 1 Sungai Raya. menjaga sikap positif dan semangat dalam menjalankan tugas, memberikan teladan bagi warga sekolah. perencana dan pemikir strategis; Memotivasi siswa untuk berkolaborasi sebagai sebuah tim.
2. Upaya kreatif kepala sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi antara lain: membina komunikasi ala kekeluargaan; menghargai prestasi dengan pujian; memberikan ruang atau kebebasan yang bertanggung jawab untuk berinovasi dan menumbuhkan kreativitas; mendorong kreativitas warga sekolah; menyelenggarakan sesi pelatihan untuk membekali staf agar dapat beradaptasi terhadap perubahan dan menjadi teladan bagi orang lain; membuka kotak saran untuk menerima masukan dari komunitas sekolah; dan memperhatikan kebutuhan anggota organisasi..
3. Kepala sekolah dapat meningkatkan budaya organisasi dengan menunjukkan visi dan tujuan organisasi yang jelas, menumbuhkan rasa persatuan kekeluargaan, memiliki nilai-nilai bersama, menunjukkan gaya kepemimpinan yang bijaksana dan karismatik, memimpin dengan memberi contoh, menginspirasi orang lain, menumbuhkan demokrasi, dan memperkuat ikatan antar anggota keluarga. Sementara itu, perbedaan karakter antar anggota

organisasi menjadi kendalanya. Setiap anggota masih memiliki sifat ego yang egois.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, M. (2018). *Analisis Budaya dan Hambatan Organisasi pada Bank "X" di Bandung*. Jurnal Manajemen Maranatha Universitas Kristen Maranatha, 19(1) November 2019. DOI: <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i1.2022>
- Ardiansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah Kajian dan Teori*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama
- Aswandi. (2020). *Manajemen Perubahan Pendidikan*. Pontianak: Universitas Tanjungpura Pontianak
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena semesta
- Firmansyah, M.A. (2012). *Budaya Organisasi dan Implementasinya*. Diunduh dari: <https://anangfirmansyahblog.files.wordpress.com/2012/12/budaya-organisasi-danimplementasinya.pdf>
- Hidayah, N. (2016). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Martinelly, F. (2012). *Encouraging Visionary Board Leadership*. Diunduh dari : https://www.naco.org/sites/default/files/documents/EncouragingVisionaryBoardLeadership_NCCAE_Oct%202012.pdf
- Muin, Abdul. (2017). *Peran Kepemimpinan Visioner dalam Menghadapi Tantangan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam FIKROTUNA, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32806/jf.v4i2.2744>
- Mullins, L.J, Christy, G. (2016). *Eleventh Edition, Management & Organisational Behavior*. New York: Pearson
- Mulyasa, H. E. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurkholilah Mabruk Hidayat. (2022). *Tesis: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sekolah Bermutu (Studi Kasus Peningkatan Mutu Pengelolaan Sekolah di SMP Islam Terpadu Harapan Umat Karawang)*. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas

Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

- Permadani, D. R., Maisyaroh, dan Mustiningsih. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembuatan Keputusan*. JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan. Volume 1 Nomor 3 September 2018. ISSN 2615-8574 (online) Diunduh dari <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>.
- Priansa, D. P. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesioanl: Konsep peran strategis dan pengembangannya*. Bandung: Pustaka Setia
- Suharsimi. A.(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Veronika Narulita Debora, Wahyudi, M. Syukri. (2023). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMA Negeri 3 Bengkayang*. Jurnal Kependidikan dan Pembelajaran Kahtulistiwa.
- Walidin, W., Saifullah, dan Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press.
- Yahdiyani, Nurilaatul Rahmah Dkk. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitax Peserta Didik Di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan*. Edupsycouns Journal, 2(1): 328