

## PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN PEMBELAJARAN DALAM MEMBANGUN SEKOLAH BERKUALITAS BERDASARKAN TEORI WEBER'S 1996

Yogi Wiratomo<sup>1</sup>, Mohammad Muhyidin<sup>2</sup>, Abdul Karim<sup>3</sup>, Muhammad Japar<sup>4</sup>, Dian Herdiati<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

e-mail: [yogi.wiratomo@mhs.unj.ac.id](mailto:yogi.wiratomo@mhs.unj.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

e-mail: [mohammad.muhyidin@mhs.unj.ac.id](mailto:mohammad.muhyidin@mhs.unj.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

e-mail: [abdul.karim@mhs.unj.ac.id](mailto:abdul.karim@mhs.unj.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

e-mail: [mjapar@unj.ac.id](mailto:mjapar@unj.ac.id)

<sup>5</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

e-mail: [dherdiati@unj.ac.id](mailto:dherdiati@unj.ac.id)

DOI : 10.35719/leaderia.v5i1.587

### ABSTRAK

Artikel ini mengkaji peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran berdasarkan teori Weber (1996), yang menekankan lima dimensi utama dalam kepemimpinan instruksional: misi sekolah, pengelolaan kurikulum dan pengajaran, iklim pembelajaran, dukungan pengembangan profesional, serta pemantauan dan evaluasi pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi literatur untuk mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan kepala sekolah guna membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat. Temuan menunjukkan bahwa penerapan kelima dimensi ini berperan penting dalam peningkatan hasil belajar siswa dan efektivitas pengajaran di sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengelola kompetensi pedagogik, manajerial, dan sosial secara efektif dapat menciptakan iklim belajar yang kondusif dan mendukung kolaborasi. Artikel ini merekomendasikan agar kepala sekolah memperkuat kemampuan analisis data, mendorong pengembangan profesional berkelanjutan, serta melibatkan seluruh komunitas sekolah dalam pengambilan keputusan berbasis data untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

**KataKunci:**Peran Kepala Sekolah , Webers'1996, Efektif

### ABSTRACT

*This article examines the role of principals as instructional leaders based on Weber's theory (1996), which emphasizes five main dimensions in instructional leadership: school mission, curriculum and*

*instruction management, learning climate, support for professional development, and monitoring and evaluation of learning. The study uses a qualitative approach and literature review to identify concrete steps that principals can take to build a quality educational environment that is responsive to the needs of students and the community. The findings indicate that implementing these five dimensions plays a crucial role in improving student learning outcomes and teaching effectiveness in schools. Principals who can effectively manage pedagogical, managerial, and social competencies can create a conducive learning climate and foster collaboration. This article recommends that principals strengthen their data analysis skills, encourage continuous professional development, and involve the entire school community in data-driven decision-making to achieve more optimal educational goals.*

**Keywords:** *The Role of the Principal, Webers'1996, Effectively*

## **PENDAHULUAN**

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memainkan peran vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inspiratif. Model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mencakup kompetensi pedagogik, manajerial, dan sosial yang diatur dalam Perdirjen 7327/2023, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan peserta didik secara holistik. Melalui pemahaman akan model kompetensi ini, diharapkan kepala sekolah dapat mengimplementasikan strategi yang sesuai untuk menjawab tantangan pendidikan di era modern

Kompetensi pedagogik adalah salah satu aspek penting dalam model kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum dan metode pengajaran yang efektif. Dalam praktiknya, kepala sekolah dapat menerapkan pendekatan pembelajaran aktif yang mendorong keterlibatan peserta didik dan kolaborasi.

Kompetensi manajerial merupakan kompetensi lain yang sangat diperlukan oleh kepala sekolah, Kompetensi ini mencakup keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir, serta mengawasi kegiatan pendidikan. Seorang kepala sekolah yang baik harus mampu menciptakan rencana strategis yang jelas yang mengarahkan seluruh tenaga pendidik dalam mencapai tujuan akademik.

Selain kompetensi pedagogik dan manajerial, kompetensi sosial juga menjadi bagian integral dalam peran kepala sekolah. Dalam hal ini, pengembangan jaringan komunikasi dengan orang tua, peserta didik, dan masyarakat menjadi krusial. Perdirjen 7327/2023 menekankan pentingnya keterlibatan masyarakat sekitar dalam pendidikan.

Model kompetensi kepala sekolah sesuai dengan Perdirjen 7327/2023 mencakup tiga pilar utama: kompetensi pedagogik, manajerial, dan sosial. Setiap pilar saling terkait dan berkontribusi terhadap tujuan pendidikan yang lebih luas, yaitu peningkatan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan peserta didik. Dengan mengimplementasikan model ini, kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan

masyarakat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapasitas kepala sekolah merupakan langkah penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas di Indonesia

Kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang sangat berpengaruh dalam pendidikan. Kepemimpinan ini berfokus pada pengelolaan aspek-aspek yang terkait langsung dengan proses pembelajaran guna meningkatkan prestasi peserta didik. Weber (1996) memperkenalkan kerangka kerja kepemimpinan pembelajaran yang terdiri dari lima dimensi: misi sekolah, pengelolaan kurikulum dan pengajaran, iklim pembelajaran, dukungan untuk pengembangan profesional, serta pemantauan dan evaluasi pembelajaran. Kerangka ini menyoroti peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang memengaruhi kinerja akademik melalui dukungan terhadap praktik pengajaran dan lingkungan belajar yang kondusif.

### 1. Misi Sekolah

Dimensi pertama dari kepemimpinan pembelajaran menurut Weber (1996) adalah pentingnya kepala sekolah dalam merumuskan, mengomunikasikan, dan menjaga misi sekolah yang jelas. Misi ini menjadi landasan bagi semua keputusan strategis yang dibuat di sekolah. Weber menjelaskan bahwa misi yang kuat memandu seluruh komunitas sekolah untuk bekerja secara kolektif mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Selain itu, Day, Sammons, dan Leithwood (2011) mendukung pandangan ini dengan menegaskan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada misi yang kuat dan tujuan yang jelas cenderung menghasilkan prestasi peserta didik yang lebih baik karena semua pihak memiliki arah yang jelas dan terstruktur.

### 2. Pengelolaan Kurikulum dan Pengajaran

Dimensi kedua yang dijelaskan oleh Weber (1996) adalah pengelolaan kurikulum dan metode pengajaran. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya bertanggung jawab pada administrasi, tetapi juga terlibat dalam pengelolaan pembelajaran melalui pemantauan kurikulum yang diterapkan dan memberikan dukungan bagi pengajaran yang berkualitas. Salah satu studi yang mendukung pandangan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hallinger (2003), yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berperan aktif dalam pengelolaan pembelajaran secara signifikan meningkatkan prestasi akademik peserta didik dengan mengarahkan fokus pada peningkatan kualitas pengajaran.

### 3. Iklim Pembelajaran

Aspek ketiga dari kerangka kepemimpinan Weber adalah penciptaan iklim pembelajaran yang positif. Weber (1996) menekankan bahwa kepala sekolah harus menciptakan suasana yang mendukung peserta didik dalam proses belajar, memastikan bahwa lingkungan sekolah aman dan kondusif. Penelitian yang dilakukan oleh Leithwood et al. (2020) juga menekankan bahwa iklim pembelajaran yang mendukung

mendorong keterlibatan peserta didik dan guru dalam aktivitas belajar mengajar. Lingkungan yang nyaman, bebas dari gangguan, dan penuh dukungan akan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar.

#### 4. Dukungan untuk Pengembangan Profesional

Dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru juga menjadi bagian penting dalam kerangka Weber. Weber (1996) menjelaskan bahwa kepala sekolah harus terus mendorong pengembangan keterampilan guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Sebuah penelitian oleh Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008) mendukung ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan profesional guru secara signifikan meningkatkan kinerja pengajaran dan hasil belajar peserta didik.

#### 5. Pemantauan dan Evaluasi Pembelajaran

Dimensi terakhir dalam kerangka kerja kepemimpinan pembelajaran Weber (1996) adalah pemantauan dan evaluasi proses pembelajaran. Kepala sekolah yang baik harus terlibat aktif dalam mengevaluasi proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Weber menekankan pentingnya umpan balik yang diberikan kepala sekolah kepada guru guna memperbaiki metode pengajaran dan meningkatkan hasil akademik peserta didik. Umpan balik ini merupakan kunci untuk memastikan bahwa semua strategi yang digunakan di kelas sejalan dengan tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kerangka kerja kepemimpinan pembelajaran yang dirumuskan oleh Weber (1996) menekankan lima dimensi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan: misi sekolah, pengelolaan kurikulum dan pengajaran, iklim pembelajaran, dukungan pengembangan profesional, serta pemantauan dan evaluasi pembelajaran. Penelitian yang lebih baru juga mendukung pentingnya dimensi-dimensi ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran yang kuat dan terstruktur memiliki dampak yang positif pada hasil belajar peserta didik dan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi literatur, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman serta gambaran rinci mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam upaya membangun sekolah yang berkualitas, sesuai dengan teori Weber. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi langkah-langkah konkret dan kegiatan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah. Penelitian ini mendeskripsikan secara sistematis tahapan yang perlu dikembangkan oleh kepala sekolah dalam rangka menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model kompetensi kepala sekolah dapat dijabarkan melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan teori Weber (1996), yang menekankan pentingnya kepemimpinan instruksional dalam peningkatan proses pembelajaran. Beberapa kompetensi yang dapat diidentifikasi antara lain:

- Visi dan Misi Pendidikan: Kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas untuk pembangunan pendidikan di sekolahnya. Hal ini sejalan dengan ide Weber bahwa pemimpin harus mampu mengarahkan upaya kolektif menuju tujuan yang terdefinisi dengan baik.

- Pengembangan Kurikulum: Kepala sekolah perlu terlibat langsung dalam pengembangan kurikulum yang berkualitas, mengacu pada pengertian Weber bahwa pemimpin pendidikan harus memahami bagaimana kurikulum berfungsi dan dapat meningkatkan kemampuan guru dan peserta didik

- Kolaborasi Tim: Model kompetensi juga mencakup kemampuan untuk membangun tim yang kuat, di mana kepala sekolah perlu mendorong kolaborasi antara guru, peserta didik, dan orang tua. Weber menggarisbawahi pentingnya keterlibatan stakeholder dalam memperbaiki pendidikan (Weber, 1996)

- Pemantauan dan Evaluasi: Kepala sekolah juga harus kompeten dalam melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran. Ini sesuai dengan pandangan Weber bahwa evaluasi berkelanjutan adalah kunci untuk mencapai perbaikan yang berkelanjutan

Leithwood dan Riehl (2003), juga menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian peserta didik dan berperan penting dalam merumuskan strategi peningkatan pembelajaran, ini menggarisbawahi pentingnya kompetensi kepala sekolah dalam konteks kepemimpinan instruksional

Lima kerangka kerja kepemimpinan pembelajaran yang terdapat Teori Weber (1996) dapat diterapkan pada organisasi belajar dengan kepala sekolah sebagai pemimpin dari organisasi belajar dapat diterapkan dengan melalui beberapa konsep dan pemikiran sebagai berikut :

### Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran (Instructional Leader)

Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) berperan dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Pemimpin pembelajaran fokus pada pengelolaan kurikulum, supervisi pembelajaran, dan pengembangan profesional guru guna meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Sebagai instructional leader, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi, tetapi juga terlibat aktif dalam memastikan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pertumbuhan akademik

peserta didik. Menurut Hallinger dan Murphy (1985), pemimpin pembelajaran memiliki tiga fungsi utama: (1) merumuskan visi pembelajaran yang jelas, (2) memantau dan mengelola pembelajaran, dan (3) membangun iklim sekolah yang mendukung pembelajaran.

Untuk mengimplementasikan peran sebagai pemimpin pembelajaran dengan baik, kepala sekolah dapat melakukan langkah-langkah berikut:

- Merumuskan Visi dan Misi yang Jelas, Kepala sekolah perlu menetapkan visi pembelajaran yang dapat dijadikan pedoman bagi semua staf dan peserta didik. Visi ini harus jelas, realistis, dan dapat diukur. Leithwood et al (2004) menekankan bahwa kepala sekolah yang efektif memiliki visi yang jelas, yang mampu mengarahkan tujuan pendidikan di sekolah.

- Pengawasan Pembelajaran dan Evaluasi Guru, Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memantau proses pembelajaran di kelas dan memberikan umpan balik kepada guru. Ini dapat dilakukan melalui observasi kelas, diskusi reflektif dengan guru, dan analisis hasil evaluasi peserta didik. Blasé & Blasé (1999) menemukan bahwa ketika kepala sekolah secara konsisten memberikan umpan balik dan dukungan terhadap kinerja guru, kualitas pembelajaran di kelas meningkat secara signifikan.

- Pengembangan Profesional Guru Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Ini mencakup lokakarya, seminar, dan kolaborasi antara guru untuk meningkatkan metode pengajaran mereka. Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru berdampak positif pada pencapaian peserta didik.

- Membangun Budaya Sekolah yang Inklusif dan Kolaboratif Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif, di mana guru, staf, dan peserta didik dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran. Ini termasuk melibatkan orang tua dan komunitas dalam kegiatan sekolah. Fullan (2002) menekankan pentingnya kepala sekolah dalam membangun budaya kolaboratif untuk mendukung inovasi dan kemajuan pembelajaran.

- Penggunaan Data untuk Pengambilan Keputusan Pemimpin pembelajaran menggunakan data untuk memahami kebutuhan peserta didik, mengevaluasi efektivitas metode pengajaran, dan membuat keputusan yang tepat dalam perencanaan pembelajaran. Data ini mencakup hasil tes, evaluasi formatif, dan masukan dari guru dan peserta didik. Marzano, Waters, & McNulty (2005) menyatakan bahwa penggunaan data secara efektif oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Dalam mengembangkan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran, kepala sekolah juga dapat mengadopsi beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah

- kepemimpinan transformasional, Teori ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi staf untuk mencapai perubahan positif. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong inovasi dan pembaruan dalam proses pembelajaran. Burns (1978) dan Bass (1985) dalam kepemimpinan transformasional menekankan untuk fokus pada bagaimana pemimpin dapat membawa perubahan melalui visi yang kuat dan dukungan kepada staf.

- Kepemimpinan Instruksional, Hallinger dan Murphy (1985) menekankan pada pentingnya kepala sekolah terlibat langsung dengan pengelolaan instruksional, termasuk pengawasan pembelajaran dan pengembangan kurikulum. Kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional harus fokus pada pencapaian tujuan akademik dan pemantauan kinerja guru dan peserta didik. Hallinger & Murphy (1985) memperkenalkan model ini dengan tiga dimensi utama: mendefinisikan misi sekolah, mengelola program instruksional, dan mengembangkan iklim belajar yang positif.

- Kepemimpinan Situasional, Teori ini menekankan bahwa kepala sekolah harus fleksibel dalam gaya kepemimpinannya, menyesuaikan pendekatan dengan situasi dan individu di sekolah. Gaya kepemimpinan situasional memungkinkan kepala sekolah untuk lebih responsif terhadap kebutuhan guru dan peserta didik. Hersey & Blanchard (1977) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatannya dengan tingkat kesiapan dan kebutuhan tim.

Kepala Sekolah Mengembangkan Budaya Refleksi, Evaluasi Kinerja, Rencana Pengembangan Diri, dan Pengembangan Profesional bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebagai pemimpin pembelajaran, kepala sekolah bertanggung jawab dalam membangun dan mengembangkan budaya refleksi, evaluasi kinerja, serta rencana pengembangan diri dan pengembangan profesional bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah dapat mengembangkan budaya refleksi, di mana guru dan tenaga kependidikan secara sistematis merefleksikan praktik mereka, mengevaluasi kekuatan dan kelemahan, serta berkomitmen untuk perbaikan berkelanjutan. Dalam mendorong budaya refleksi di sekolah, Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk secara rutin merefleksikan praktik mengajar dan administrasi mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui:

- Pertemuan refleksi berkala di antara staf pengajar untuk berbagi pengalaman dan menemukan solusi terhadap tantangan dalam mengajar.

- Menyediakan waktu khusus dalam jadwal sekolah untuk kegiatan refleksi pribadi.

Hal ini sejalan dengan Schön (1983) yang menekankan pentingnya refleksi dalam aksi, di mana para profesional secara aktif merenungkan tindakan mereka dan mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kepala sekolah juga perlu untuk melakukan evaluasi kinerja dengan melakukan pengukuran formal yang dilakukan secara berkala untuk menilai kualitas pekerjaan guru dan staf pendukung, dengan tujuan memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung perkembangan profesional. Kepala sekolah melaksanakan evaluasi kinerja yang terstruktur dengan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil. Evaluasi ini melibatkan:

- Observasi kelas untuk memantau pengajaran secara langsung.
- Menggunakan rubrik yang jelas untuk menilai kinerja, yang diikuti oleh sesi umpan balik dengan guru dan tenaga kependidikan.
- Melibatkan guru dalam proses penilaian diri untuk mendorong kesadaran dan tanggung jawab pribadi.

Langkah berikutnya adalah melakukan perencanaan pengembangan diri bagi pendidik dan tenaga pendidikan bertujuan untuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi. Danielson (2007) mengembangkan kerangka evaluasi guru yang menekankan pentingnya umpan balik konstruktif dan dukungan untuk pengembangan profesional setelah evaluasi.

Kepala sekolah dapat membantu setiap guru dan tenaga kependidikan menyusun rencana pengembangan diri yang spesifik berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan aspirasi karir mereka. Ini melibatkan:

- Diskusi individual antara kepala sekolah dan staf untuk mengidentifikasi area perbaikan dan tujuan jangka panjang.
- Menghubungkan rencana pengembangan diri dengan tujuan sekolah secara keseluruhan untuk memastikan relevansi dan konsistensi.

Guskey (2000) berpendapat bahwa rencana pengembangan diri yang dipersonalisasi memungkinkan guru untuk mengidentifikasi dan mengatasi kebutuhan profesional mereka secara lebih efektif.

Peningkatan pengembangan profesional bagi pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk pelatihan, kursus, lokakarya, atau kegiatan pembelajaran lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan. Knowles (1984) memperkenalkan konsep andragogy, yang menyatakan bahwa pembelajaran orang dewasa (dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan) harus relevan dengan kebutuhan mereka, memungkinkan mereka untuk mengambil peran aktif dalam proses pembelajaran, dan langsung diterapkan dalam pekerjaan

mereka sehari-hari. Kepala sekolah harus menyediakan kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka. Beberapa langkah praktis termasuk:

- Menyediakan pelatihan in-house atau bekerja sama dengan penyedia pelatihan eksternal untuk meningkatkan keterampilan pedagogis, teknologi pendidikan, atau manajemen kelas.
- Mendorong partisipasi guru dalam komunitas praktik, di mana mereka dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama profesional.
- Memberikan waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesional, seperti hari pelatihan atau dana khusus.

Darling-Hammond, et.al (2009) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan dan relevan dengan tugas sehari-hari guru dapat meningkatkan praktik pengajaran dan hasil belajar peserta didik.

#### Kepala Sekolah dalam Perencanaan Berbasis Data

Kepala sekolah perlu untuk menggunakan data kuantitatif dan kualitatif sebagai dasar untuk membuat keputusan yang informatif. Tujuan perencanaan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas pendidikan dengan menganalisis data kinerja siswa, penilaian guru, evaluasi program, dan masukan dari orang tua. Dengan data yang relevan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan, menentukan prioritas, serta membuat rencana strategis untuk meningkatkan pembelajaran di sekolah. Senge (1990) memperkenalkan konsep bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang terus belajar dari data dan pengalaman untuk memperbaiki diri. Kepala sekolah dapat membangun sekolah sebagai organisasi pembelajar yang memanfaatkan data dalam setiap proses perbaikan. Menurut Marsh, Pane, & Hamilton (2006), perencanaan berbasis data memungkinkan sekolah membuat keputusan yang lebih tepat dan relevan dengan kebutuhan siswa, meningkatkan efisiensi, dan mencapai hasil yang diinginkan secara lebih efektif. Hal hal yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam hal perencanaan berbasis data dapat dilakukan melalui langkah langkah berikut :

- Mengumpulkan dan Mengelola Data. Kepala sekolah perlu mengumpulkan data yang relevan, termasuk hasil belajar siswa, survei kepuasan, data kehadiran, dan umpan balik dari orang tua serta guru. Data ini harus dikelola dengan baik menggunakan sistem penyimpanan yang mudah diakses. Wayman, Jimerson, & Cho (2012) menyatakan bahwa pengelolaan data yang efektif memungkinkan sekolah untuk meninjau dan menilai kondisi saat ini secara lebih akurat dan menjadi dasar untuk perencanaan strategis.
- Menganalisis Data untuk Menemukan Pola dan Tren. Analisis data membantu kepala sekolah memahami pola kinerja dan tren yang berpotensi mempengaruhi pembelajaran. Kepala sekolah dapat

menggunakan analisis statistik sederhana untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Love, Stiles, Mundry, & DiRanna (2008) menekankan bahwa analisis data dapat membantu kepala sekolah mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan penguat dalam kinerja siswa, sehingga rencana yang disusun akan lebih tepat sasaran.

- Mengembangkan Rencana Tindakan Berbasis Temuan Data. Berdasarkan hasil analisis data, kepala sekolah perlu merumuskan rencana tindakan yang spesifik untuk mencapai peningkatan. Langkah ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, penyusunan indikator pencapaian, serta alokasi sumber daya. Hamilton et al. (2009) menyatakan bahwa perencanaan berbasis data yang baik memerlukan rencana aksi yang fokus dan realistis, didukung dengan strategi untuk memantau pencapaian.

- Melibatkan Staf dan Komunitas Sekolah dalam Perencanaan. Kepala sekolah sebaiknya melibatkan guru, staf, dan orang tua dalam proses perencanaan. Ini memastikan bahwa rencana yang dibuat relevan dan didukung oleh semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Fullan (2001) menyatakan bahwa keterlibatan staf dan komunitas sekolah dalam proses perencanaan meningkatkan komitmen dan partisipasi dalam implementasi rencana.

- Memantau dan Mengevaluasi Hasil Rencana Berbasis Data. Kepala sekolah perlu mengawasi implementasi rencana dan mengevaluasi hasilnya secara berkala menggunakan data. Evaluasi ini membantu kepala sekolah memahami sejauh mana rencana yang dibuat berhasil dan apakah ada perbaikan yang diperlukan. Boudett, City, & Murnane (2013) menekankan bahwa evaluasi yang berkelanjutan sangat penting untuk memahami efektivitas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dengan menguasai kompetensi pedagogik, manajerial, dan sosial untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan teori Weber (1996), lima dimensi utama kepemimpinan—misi sekolah, pengelolaan kurikulum, iklim pembelajaran, dukungan pengembangan profesional, serta pemantauan pembelajaran—menjadi kerangka penting dalam memajukan prestasi siswa dan kualitas pengajaran.

Agar peran kepala sekolah optimal, disarankan untuk memperkuat kemampuan analisis data guna mendukung keputusan berbasis bukti, menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi guru, membangun budaya refleksi dan kolaborasi di antara staf, serta melibatkan seluruh komunitas sekolah dalam perencanaan. Langkah-langkah ini diharapkan membantu kepala sekolah memenuhi kebutuhan pendidikan di sekolah masing-masing secara efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349-378. <https://doi.org/10.1177/0013161X99353003>
- Boudett, K. P., City, E. A., & Murnane, R. J. (2013). *Data wise: A step-by-step guide to using assessment results to improve teaching and learning*. Harvard Education Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. National Staff Development Council.
- Day, C., Sammons, P., & Leithwood, K. (2011). *Successful School Leadership: Linking with Learning and Achievement*. McGraw-Hill Education.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2002). The change leader. *Educational Leadership*, 59(8), 16-20.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Hamilton, L., Halverson, R., Jackson, S., Mandinach, E., Supovitz, J., & Wayman, J. (2009). *Using student achievement data to support instructional decision making (NCEE 2009-4067)*. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education. Retrieved from [https://ies.ed.gov/ncee/wwc/Docs/PracticeGuide/dddm\\_pg\\_092909.pdf](https://ies.ed.gov/ncee/wwc/Docs/PracticeGuide/dddm_pg_092909.pdf)
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *The management of organizational behavior* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Knowles, M. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Gulf Publishing.

- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). What do we already know about school leadership? In J. Murphy & K. S. Louis (Eds.), *The educational leadership handbook: A practical guide to the administration of school programs* (pp. 19-29). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. The Wallace Foundation.
- Love, N., Stiles, K. E., Mundry, S., & DiRanna, K. (2008). *The data coach's guide to improving learning for all students: Unleashing the power of collaborative inquiry*. Corwin Press.
- Marsh, J. A., Pane, J. F., & Hamilton, L. S. (2006). *Making sense of data-driven decision making in education: Evidence from recent RAND research*. RAND Corporation.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. ASCD.
- Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. (2023). *Perdirjen 7327/2023: Standar Kompetensi Kepala Sekolah*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Retrieved from <https://www.kemdikbud.go.id/perdirjen7327/2023>
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Wayman, J. C., Jimerson, J. B., & Cho, V. (2012). Organizing data use for school improvement: Progress and challenges in a school district. *American Journal of Education*, 118(4), 548-571. <https://doi.org/10.1086/666389>
- Weber, J. (1996). *Leading instructional improvement: The instructional leadership framework*. New York: Columbia University Press.