

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SEKOLAH INKLUSI

**Isonia Azizah
Karwanto**

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
Email: isonia.17010714075@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ilmiah ini untuk memahami, mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di sekolah inklusi. Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi kepustakaan. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, informasi data yang telah terkumpul diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, informasi data yang dikaji secara kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis isi. Ketiga, berdasarkan Hasil analisis dan interpretasi data, dilakukan pengambilan simpulan yang dilengkapi dengan saran-saran. Hasil kajian artikel ilmiah menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Strategi ini mencakup: (1) pendekatan dan komunikasi yang dilakukan kepala sekolah dalam pelaksanaan: pelatihan bagi guru pembimbing sekolah inklusif, workshop, seminar, supervisi klinis; (2) memberikan reward serta hukuman dan; (3) pemberian motivasi.

Kata kunci: strategi kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kinerja guru, sekolah inklusi

Abstract

The purpose of writing this scientific article is to understand, describe and analyze principal leadership strategies in improving the performance inclusion schools. The method that will be used in this scientific article is literature study. Data will be collected through text review and relevant research results. Data analysis is carried out by the following steps: first, the data information that has been collected is classified based on the formulation of the problem being studied. Second, the data information studied was qualitatively analyzed using content analysis. Third, based on the result of the analysis and interpretation of the data, conclusions are taken principal's leadership strategy play an important role in improving teacher performance. This strategy includes: (1) approaches and communication carry out by school principals in implementation: training for teacher of inclusive schools, workshop, seminar, clinical supervision, (2) provide rewards and punishments and (3) giving motivation

Keywords: principal leadership strategy, teacher performance improvement, school inclusion

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan langkah awal sangat penting yang harus ditempuh oleh seseorang untuk pembentukan individu menuju kualitas yang lebih baik dan berkualitas. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003). Pendidikan tidak hanya berfokus pada tulisan, membaca, berhitung akan tetapi pendidikan

merupakan pembentukan jati diri seseorang. Pendidikan sendiri disini dimaksudkan sebagai kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik untuk merencanakan serangkaian kegiatan yang meliputi pengarahannya dan pengajaran di sekolah (Wahyudin, 2007:33), yang mana Pendidikan sendiri tidak hanya tentang belajar, mengajar, mengerjakan tugas, akan tetapi pendidikan ini adalah amanah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara sistematis, praktis dan berjenjang hingga mencetak generasi yang berkualitas. Dalam memperoleh generasi yang berkualitas, artinya dalam memperoleh hal itu maka dibutuhkan sebuah strategi, strategi ini adalah sebuah cara yang dapat menggerakkan kemampuan suatu lembaga untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Dimana strategi ini merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki institusi untuk mendapatkan peluang-peluang dan inovasi baru (Sriwahyuni et al, 2019). Strategi ini merupakan tantangan baru yang dicoba terus menerus untuk mendapatkan peluang yang bagus dalam mencapai tujuan pendidikan. Pada era revolusi industri 4.0 yang mana teknologi dan informasi berkembang sangat cepat ini memerlukan sebuah strategi yang tepat karena strategi ini berkaitan dengan petunjuk, pedoman, kegiatan dan alokasi sumber dalam menjalankan kepemimpinan sehingga tidak kalah saing dan dapat memperoleh suatu tujuan dari organisasi tersebut. Dalam mencapai strategi yang tepat Gardner dalam Suriansyah dan Aslamiah (2015) mengemukakan lima kemampuan pikir yang diperlukan untuk masa depan (1) *the disciplined mind* atau kemampuan yang harus dimiliki seseorang serta pemahaman lebih dalam untuk memahami bidang tertentu yang telah dipelajari untuk memecahkan masalah segala hal sehingga menjadi sesuatu yang dominan pada seseorang; (2) *the synthesizing mind* atau keahlian yang dimiliki individu yang mampu untuk menyadari sesuatu informasi secara rasional, mengumpulkan informasi secara terstruktur dan dapat mensintesis berbagai informasi; (3) *the creating mind* atau kompetensi yang dimiliki individu dalam mengidentifikasi informasi yang telah dipahami untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada; (4) *the respectful mind* atau berpikir secara terbuka dan dapat menerima pendapat orang lain; (5) *the ethical mind* atau kemampuan individu untuk menggerakkan hati nurani dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika yang ada dengan

memikirkan kepentingan bersama bukan kepentingan individu. maka dalam hal itu seorang pemimpin harus dapat memahami strategi yang baik.

Kepemimpinan atau yang sering disebut kepala sekolah dalam dunia pendidikan yang harus mempunyai kebijakan dalam memotivasi, mengarahkan, menguatkan serta menggiatkan seluruh warga sekolah yang terlibat dalam proses pelaksanaan, peningkatan dan proses belajar mengajar agar dapat terwujud proses pendidikan yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran yang telah direncanakan. (Wulandari et al., 2009) pemimpin merupakan tolok ukur dari kesuksesan dan berkembangnya suatu organisasi yang dipimpin. Kepemimpinan sendiri memuat tentang dua hal yang berbeda yakni berasal dari kata pemimpin sebagai subjek yang harus memiliki kecakapan dan kemampuan tinggi dalam mengarahkan lembaga yang dipimpin, dan yang dipimpin sebagai objek, serta kata pemimpin disini menunjukkan kemampuan dalam mengatur, memotivasi, menjalankan segala hal yang ada di lingkup pendidikan secara terencana agar dapat mempengaruhi mutu lembaga pendidikan itu sendiri. Makawimbang dalam Nasution (2015) menyatakan pentingnya kepemimpinan juga dapat dimaksudkan sebagai sistem yang dapat mengendalikan dan memotivasi serta mengarahkan kegiatan kerja yang berhubungan dengan keberlangsungan suatu aktivitas yang bersangkutan dengan dengan para anggota tim atau staf-stafnya. Mudjito, dkk dalam (Sa'idah, 2014) menyatakan pemimpin memiliki kekuasaan tertinggi di suatu lembaga yang mana pada kekuasaan ini pemimpin harus memberikan contoh yang dapat ditiru sehingga dapat mempengaruhi orang lain dalam bertindak. Di dalam dunia pendidikan kepemimpinan di dalamnya disebut dengan kepala sekolah yang mana pimpinan sekolah ini memiliki kewajiban yang besar dalam memperoleh suatu keberhasilan sekolah yang dipimpinnya, serta dapat mencetak budaya pendidikan yang berkualitas yang mampu menciptakan kesuksesan pada tenaga pendidik dan kependidikan serta peserta didik yang ada dalam sekolah tersebut.

Pimpinan Sekolah sebagai manajer sekolah yang memiliki jabatan tertinggi dalam mengelola suatu lembaga yang dipimpinnya tersebut memiliki dorongan yang sangat tinggi

yang dapat menentukan keberhasilan lembaganya, yang dimana harus memiliki bakat dalam menjalankan administrasi, memiliki keterikatan yang tinggi terhadap bawahan serta memiliki keluwesan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Uray dalam Hanim et al., (2020). Peran leadership yaitu sebagai kekuatan yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam mencetak dan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing serta unggul dalam hal akademik maupun non akademik serta memiliki karakter yang baik dalam meningkatkan mutu kualitas sekolah yang dipimpinya, maka dalam hal tersebut kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 35 Tahun 2010 tentang petunjuk teknik jabatan fungsional guru dan angka kreditnya bahwa efektivitas kepala sekolah dinilai angka kreditnya dalam kompetensi: (1) kepribadian dan sosial, (2) kepemimpinan pembelajaran, (3) pengembangan sekolah, (4) manajemen sumber daya, (5) kewirausahaan sekolah, (6) supervisi pembelajaran. Sebagai penanggung jawab di dalam lembaga pendidikan kepala sekolah dituntut dalam meningkatkan mutu pendidikan didalam sekolah tersebut, dimana pemimpin harus memahami tentang tugas-tugas yang akan dikerjakan dalam memperoleh kesuksesan dalam memimpin. Menurut Wahjosumidjo (2003:97) menjelaskan beberapa tugas yang harus dipahami pimpinan sekolah ialah (a) pimpinan sekolah bertindak dengan dan melalui orang lain, yang dimaksud adalah pimpinan sekolah tidak hanya berinteraksi atau berhubungan dengan peserta didik, guru dan staf di sekolah yang dipimpin melainkan kepala sekolah sebagai penjamin lembaga sekolah yang harus dapat berinteraksi dan bekerja sama dengan pihak-pihak lain dan bersosialisasi dengan kepala sekolah lain; (b) Kepala sekolah memiliki kewajiban yang mampu mempertanggungjawabkan segala tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya; (c) Dalam memimpin suatu lembaga pendidikan kepala sekolah akan menemukan berbagai macam persoalan yang mana harus mampu menghadapi berbagai macam persoalan tersebut dengan memberikan solusi yang sistematis; (d) Kepala sekolah harus berpikir secara analitis dan konseptual; (e) Kepala sekolah sebagai leader yaitu sebagai penengah dan jembatan untuk seluruh warga sekolah.

Keberhasilan suatu lembaga sekolah tidak hanya melihat pada siapa yang memimpin, akan tetapi keberhasilan suatu sekolah juga tergantung pada peningkatan kinerja guru. Lunenburg dan Ornstein dalam Setiyati (2014), mengatakan dalam memperoleh kinerja guru yang berkualitas maka peran seorang pemimpin sangat berpotensi besar sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja dengan leadership role, managerial role, curriculum and instructional role. Strategi kepemimpinan kepala sekolah adalah kegiatan yang memiliki beberapa taktik dalam mengatasi segala hal permasalahan, tantangan, dan kendala dengan menggunakan sumber daya sekolah, dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai suatu tujuan pada sekolah untuk mencapai tujuan sekolah (Fakhrunnisa dalam Aryawan, 2019). Guru memiliki tugas yang cukup berat dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik dan bagi kualitas pendidikan karena guru yang bertindak langsung sebagai agen pembelajaran dan berinteraksi langsung dengan peserta didik yang secara tidak langsung jika guru memiliki kompetensi yang buruk akan berpengaruh besar terhadap peserta didik.

Dalam UU RI No.1 Tahun 2005 pada pasal 10 menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu meliputi (1) kompetensi pedagogik (2) kompetensi kepribadian (3) kompetensi sosial (4) kompetensi profesional, keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh guru. sebagai seorang tenaga pendidik profesional yang tidak sekedar mengajarkan pendidikan formal, akan tetapi juga pendidikan karakter, pendidikan moral dan pendidikan lain-lainnya. Peran guru dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005. Maka dalam hal tersebut kinerja guru perlu untuk ditingkatkan kembali agar dapat mengembangkan proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan sendiri. Menurut Octavia (2019) kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan, dievaluasi dan ditingkatkan kualitasnya karena guru mengemban tugas profesional, peningkatannya perlu dilakukan oleh pemerintah maupun oleh guru itu. Perubahan zaman sangat berpengaruh besar dalam proses pendidikan terutama pada kegiatan pembelajaran, yang dimana guru sebagai seseorang yang berperan langsung terhadap peserta didik harus selalu siap untuk

menciptakan inovasi, kreatifitas dan skill yang lebih bagus lagi agar peserta didik tidak ketinggalan dalam mengikuti perkembangan pendidikan yang ada.

Dalam meningkatkan kinerja guru adapun faktor yang dapat mempengaruhi menurut Yamin dan Maisah (2010:43) yaitu; (1) Faktor personal atau individual, dalam faktor ini yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah memiliki kemahiran atau keahlian khusus, keterampilan khusus, kompetensi, memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam menunjukkan ke profesionalismenya, memiliki dorongan motivasi dan komitmen yang tinggi yang dimiliki individu, (2) Faktor kepemimpinan dalam hal ini pemimpin sebagai pendorong motivasi dan pembimbing tertinggi yang memberikan dorongan semangat, arahan, pemberian hadiah dan hukuman serta dukungan kerja kepada guru; (3) Faktor tim, pada faktor ini dukungan teman sejawat, kepercayaan serta kekompakan pada tim sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru (4) Faktor sistem, faktor ini meliputi ketersediaan fasilitas pendukung pekerjaan atau kinerja guru, bagaimana budaya atau kultur organisasi yang diterapkan dalam sekolah serta struktur dan proses pemecahan masalah dalam organisasi (5) Faktor kontekstual, meliputi perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan baik di dalam (internal) sekolah maupun dari luar (eksternal) sekolah yang dapat menumbuhkan motivasi kerja guru

Pada berkembang nya zaman pada era 4.0 ini pendidikan terjadi perubahan yang baik, dimana pada perubahan ini beberapa sekolah menerapkan sekolah inklusi atau yang lebih dikenal dengan sekolah perpaduan antara peserta didik reguler dengan peserta didik disabilitas dalam satu kelas. Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia mengeluarkan program dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif pasal 6 yang berbunyi: 1) Pemerintah Kabupaten/Kota menjamin terselenggaranya pendidikan inklusif sesuai dengan kebutuhan siswa inklusif didik 2) Pemerintah Kabupaten/Kota menjamin tersediannya sumber daya pendidikan inklusif pada satuan pendidikan inklusif 3) Pemerintah dan Pemerintah Provinsi membantu tersediannya sumber daya pendidikan inklusif. Pendidikan inklusif adalah pendidikan yang mengakomodasi seluruh anak yang memiliki hak pendidikan tanpa mempedulikan bagaimana kondisi fisik, emosional, kemampuan

intelektual, bahasa, termasuk anak-anak berkebutuhan khusus atau penyandang cacat, anak jalanan serta anak-anak lain yang membutuhkan pendidikan. Statement dalam Rohayah dan Hanafi, (2015) Pendidikan Inklusif yaitu suatu paradigma baru yang memiliki maksud sebagai kebutuhan pemenuhan hak azazi manusia tanpa adanya pembedaan diskriminasi dengan memberikan sutau pendidikan yang berkualitas yang dapat dirasakan semua anak tanpa pengecualian, sehingga semua peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimiliki (Sudarto, 2016). Hal ini sangat menarik dalam dunia pendidikan yang membuat sangat pentingnya kualitas kinerja guru dalam sekolah inklusif ini, yang artinya guru harus memiliki kemampuan serta kreativitas tinggi dalam menghadapi siswa yang memiliki kebutuhan khusus dan siswa yang tidak memiliki kebutuhan khusus untuk digabungkan pada satu pembelajaran.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini memanfaatkan studi kepustakaan. Dengan mengumpulkan data melalui kajian teori. dan Hasil-Hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, informasi data yang sudah terkumpul diklasifikasi mengikuti rumusan masalah yang telah dikaji, kemudian informasi data yang sudah dikaji secara kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis isi, dan yang terakhir berdasarkan hasil dari analisis dan interpretasi data dilakukan pengambilan kesimpulan yang telah dilengkapi dengan saran-saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian Toharudin (2017) menunjukkan bahwa pada kegiatan rekrutmen Guru Pembimbing Khusus ini memiliki prosedur khusus yaitu dengan menggunakan guru Pembimbing Khusus yang sudah ada dengan mempertimbangkan kompetensi gurunya. Rekrutmen ini dilakukan secara terbuka dengan melibatkan keseriusan guru, kompetensi standar nasional serta menggunakan ijazah minimal sarjana. Taktis dalam meningkatkan kualitas GPK yaitu dengan menggunakan kegiatan pelatihan, pendampingan teman sejawat, meningkatkan sarana prasarana, meningkatkan pengetahuan

dan keterampilan yang dimiliki serta membagikan berbagai macam penghargaan bagi guru yang memiliki berbagai macam prestasi dan memberikan sanksi hukuman untuk guru yang bermalas-malasan.

Hasil penelitian Apriastuti dan Mita (2014) menunjukkan bahwa pada (1) penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tenaga pendidik khusus pada guru pembimbing khusus membuat RPP beserta silabus dengan metode modifikasi untuk siswa berkebutuhan khusus dan guru pembimbing khusus tidak membuat program pembelajaran individual. (2) dalam proses pembelajaran dikelas guru pembimbing khusus mengutamakan pada RPP yang telah dimodifikasi dan media di dalam kelas, guru pembimbing khusus hanya berperan sebagai pendamping dikelas saja. (3) adanya pelaksanaan evaluasi sebagai bentuk pelaporan hasil evaluasi siswa berkebutuhan khusus berupa raport.

Hasil penelitian Wafiana et al., (2020) menunjukkan bahwa adanya dengan strategi pemimpin dalam sekolah inklusif maka sekolah cukup sukses dalam pengimplementasian penyelenggaraan pendidikan inklusi, akan tetapi ada beberapa hambatan yang masih terjadi dalam proses penyelenggaraan ini, selanjutnya yaitu dalam peningkatan mutu dan pengimplementasian sekolah inklusif sekolah lebih mengutamakan dan mengoptimalkan guru pembimbing khusus dalam menangani anak berkebutuhan khusus, yang terakhir yaitu adanya tantangan yang dihadapi sekolah dalam penyelenggaraan sekolah inklusif ini yaitu sekolah lebih berpatokan pada penyediaan program pengembangan potensi anak berkebutuhan khusus saja.

Hasil penelitian Karweti (2010) menyatakan bahwa dalam hal ini secara keseluruhan bahwa kemampuan manajerial seorang kepala sekolah dan kemampuan manajerial kepala sekolah serta motivasi kerja yang diberikan dari pemimpin kepada guru berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%, sisanya 45.5% pengaruh dari faktor lain, contoh iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu dan lain-lain.

Hasil penelitian Aisyah dan Badrudin (2019) membuktikan bahwa dalam peningkatan mutu pendidikan pada sekolah inklusif maka kepala sekolah memiliki pemikiran yaitu dengan kewajiban dengan mengharuskan visi sekolah

dapat berjalan dengan sesuai yang telah diterapkan kemudian visi tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam mengendalikan dan mengatur sekolah yang terakhir yaitu dengan berfokus pada kegiatan proses pembelajaran di kelas dan kinerja guru.

Hasil penelitian Andini et al., (2018) menunjukkan bahwa adanya dengan adanya pemahaman dalam berfikir untuk memenuhi kebutuhan peserta didik inklusi, sehingga pemimpin dapat menyediakan dan membentuk lingkungan yang bisa menerima semua anak sebagai bagian dari warga sekolah kemudian pemimpin sebagai aktor dalam sekolah tersebut memiliki inovasi-inovasi atau strategi dalam pelaksanaan sekolah inklusif.

Hasil penelitian Shela dan Desi (2017) membuktikan bahwa dalam meningkatkan kualitas guru yang berkualitas upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan meningkatkan standar pemilihan guru dalam proses rekrutmen dengan berlandas pada guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang beraneka ragam, mengutamakan kebutuhan guru, membuat perencanaan program-program yang akan dijalankan untuk meningkatkan kualitas guru dengan mengadakan berbagai macam pelatihan workshop, training, sharing, seminar diklat, lomba APE antar guru serta memberikan motivasi dan dorongan yang penuh untuk guru yang berkinerja rendah agar memiliki semangat tinggi untuk maju.

Hasil penelitian Tausyadi (2019) menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru (1) perencanaan dengan mengatur sesuai visi, misi dan tujuan sekolah (2) pengorganisasian dengan membagi tugas guru sesuai dengan bidang ilmu masing-masing (3) pelaksanaan dengan memberikan bimbingan kepada guru agar melakukan pekerjaan sesuai uraian tugas masing-masing (4) pengawasan dengan mengontrol kegiatan pembelajaran yang sudah berjalan dan absensi guru (5) pengevaluasian dengan menilai hasil kerja guru, bagi guru yang berprestasi diberikan reward dan guru yang lemah kinerjanya diberikan pembinaan khusus.

Hasil penelitian Rohayah dan Hanafi (2015) menunjukkan (1) kondisi faktual kebijakan kepala sekolah dengan adanya (a) penerimaan peserta didik melalui tahapan observasi dan tes IQ oleh psikolog, (b) merekrut guru yang berlatar belakang pendidikan luar biasa, (c) penyesuaian kurikulum bagi peserta didik berkebutuhan khusus, (d) metode mengajar

disesuaikan dengan karakteristik anak dan pendanaan sekolah inklusif berjalan secara mandiri dan (e) sarana prasarana adalah mendirikan beberapa bangunan yang mudah dijangkau. Kemudian Hasil penelitian ini menunjukkan (2) peran kepala sekolah dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pendidikan inklusif yaitu (a) sebagai educator, melakukan pembinaan kepada guru tentang pendidikan inklusif, (b) sebagai manajer adalah konsistensi manajemen kepala sekolah dalam pendidikan inklusif (c) sebagai administrator adalah secara mandiri dalam pendanaan pendidikan inklusif, (d) supervisor adalah menilai guru dan pendamping anak berkebutuhan khusus, (e) sebagai leader adalah pemimpin dan pengambil kebijakan dalam melaksanakan pendidikan inklusif (f) sebagai inovator memberikan keantusiasan peserta didik dan guru dalam menyukseskan pendidikan inklusif.

Hasil penelitian Pratiwi (2015) menunjukkan bahwa dalam memajukan model sekolah inklusif guru sebagai tenaga pendidik merupakan strategi dalam mengurangi tantangan penyelenggaraan sekolah inklusi. Peran pemimpin untuk hal ini yaitu memberikan dorongan kepada guru dalam bentuk pemberian materi atau pelatihan tentang anak berkebutuhan khusus. Kemudian komitmen, pengetahuan serta pengalaman guru kelas reguler juga sangat penting dalam meningkatkan kesadarannya dalam mengembangkan sekolah inklusi.

Hasil penelitian Schulze dan Boscardin (2018) menunjukkan bahwa pengalaman pendidikan khusus sebelumnya bukanlah prediktor persepsi kepemimpinan selanjutnya. Serta kepala sekolah dengan dan latar belakang pendidikan khusus mengikuti jalur perkembangan.

Hasil penelitian Hartiwi et al., (2020) yang didapat yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara guru bersertifikat dan kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Besarnya pengaruh guru bersertifikat terhadap kinerja guru sebesar 48,2% sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Hoppey dan McLeskey, (2013) yang didapat bahwa kepala sekolah memandang peran utamanya sebagai “melumasi mesin manusia” atau memberikan dukungan kepada guru agar mereka dapat melakukan pekerjaan terbaiknya.

Hasil penelitian Irvine et al., (2010) yang didapat bahwa strategi yang dilakukan pemimpin dalam mendukung sekolah inklusi yaitu dengan memberikan kontribusi yang tinggi antara tenaga pendidik dan peserta didik dalam mengimplemtasikan efektif profesional pengembangan, yang hasilnya berimplikasi pada persiapan kepemimpinan sekolah

Hasil penelitian Finnigan (2012) yang didapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk membalikkan sekolah yang berkinerja rendah, implikasinya termasuk mengembangkan kebijakan untuk mempekerjakan kepala sekolah dengan rekam jejak yang terbukti dan meningkatkan kapasitas kepala sekolah saat ini untuk memastikan bahwa mereka dapat mendukung serta memotivasi guru di sekolah berkinerja rendah

Hasil penelitian Garrison-Wade et al., (2007) yang didapat yaitu untuk meningkatkan pengajaran bagi semua pelajar sangat penting untuk merekrut dan mempertahankan guru pendidikan khusus, serta program persiapan administrator di Universitas Barat merancang dan melakukan penelitian untuk menentukan seberapa baik kepala sekolah untuk meningkatkan pengajaran bagi semua pelajar.

Hasil Lyons et al., (2016) yang didapat yaitu (1) pembelajaran dan hubungan diidentifikasi sebagai aspek pengalaman sekolah yang paling bermakna dan dihargai (2) analisis menunjukkan komitmen yang kuat terhadap inklusi di semua tingkatan (3) tanggung jawab guru kelas untuk semua siswa yang efektif (4) semua peserta berbicara panjang lebar tentang pentingnya pendekatan tim untuk mendukung siswa dan sesamanya.

Hasil penelitian Carter dan Abawi (2018) yang didapat wawasan diyakini oleh kepala sekolah dan kepala pendidikan khusus tentang inklusi, dan para pemimpin ini bekerja dengan staf untuk menanamkan praktik inklusif.

Hasil penelitian Mullen dan Hutinger (2019) pendekatan yang digunakan kepala sekolah untuk memfasilitasi guru pembelajaran dan prestasi siswa dengan strategi pengembangan profesional dan pembaruan sekolah.

Hasil penelitian Ainscow dan Kaplan (2004) yang didapat yaitu memberikan dukungan yang kuat untuk kemajuan sekolah inklusi dengan strategi pemberian rangsangan agar dapat meningkatkan standar perkembangannya.

Pembahasan

Berdasarkan pemaparan penelitian yang relevan di atas dapat dipahami bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah inklusif memiliki pengaruh yang besar dalam proses peningkatan kualitas kinerja guru. Peningkatan ini dilakukan oleh leader dengan menggunakan berbagai macam strategi yang tepat agar dapat menciptakan guru yang sesuai dengan kompetensinya. Pimpinan sekolah sebagai seorang pemimpin diharuskan untuk selalu berfikir kritis untuk mencapai strategi-strategi dalam mengembangkan sekolah yang berkualitas serta dapat meningkatkan kinerja guru yang berkompeten.

Sumarno (2015) mengatakan bahwa untuk menjalankan strategi kepemimpinan seorang pimpinan sekolah harus dapat menciptakan sinergi serta harmoni sehingga dapat memiliki relasi baik interpersonal yaitu dengan memiliki hubungan yang harmonis antara warga sekolah serta hubungan dengan orang tua siswa, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah dan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Dalam mencapai strategi peningkatan kinerja guru tersebut tidak sekadar dilaksanakan oleh pimpinan kepala sekolah saja, akan tetapi dukungan dari guru sangat penting untuk pengimplementasian strategi, karena guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan suatu pendidikan.

Pada penelitian Mukhtar (2015) pimpinan sekolah sebagai seorang yang bertanggung jawab besar wajib memiliki kepribadian yang efektif yang mampu memahami berbagai persoalan dan kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya serta memiliki inovasi dalam menciptakan program jangka panjang dan jangka pendek untuk menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas serta sanggup dalam mengambil keputusan yang tepat dan mampu berkomunikasi secara baik dengan seluruh warga sekolah baik internal maupun eksternal.

Djafri (2017) mengatakan pimpinan sekolah memiliki peran sangat besar sebagai pembimbing penentu arah kebijakan menuju kesuksesan sekolah dan pendidikan yang luas. Di era revolusi 4.0 yang sudah menggunakan kecanggihan teknologi ini menghadapkan lembaga pendidikan untuk dapat memiliki strategi dalam menghadapi tantangan, tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan adalah menghasilkan generasi penerus bangsa yang

memiliki mutu atau kualitas yang dapat bersaing pada era ini dan berikutnya.

Menurut Marianita (2019) seorang leadership harus memiliki berbagai taktik yang dapat digunakan sebagai cara dalam meningkatkan kinerja guru terutama pada guru yang masih memiliki kinerja sangat rendah yang belum sesuai dengan kompetensi yang harus ada pada guru seperti malas dalam mengajar, kurang kedisiplinan. Sehingga dalam memecahkan permasalahan tersebut kepala sekolah memiliki strategi agar guru yang bersangkutan dapat merubah kinerjanya yang buruk menjadi kinerja yang berkualitas secara optimal. Dengan hal tersebut taktik dalam meningkatkan kinerja tidak hanya dilakukan pada kepala sekolah, akan tetapi guru juga diharapkan memiliki taktik dalam menghadapi kinerjanya yang kalah dengan teman sejawatnya. Kesungguhan dan keseriusan pemimpin dalam melakukan strategi akan berdampak pada kualitas kinerja guru. Artinya pada poin tersebut, guru mencontoh dan meniru semua yang ada pada seorang pemimpinnya atau kepala sekolah.

Keaktifan seorang guru dalam meningkatkan kinerja dapat dilihat dari bagaimana kecakapan, dan keberhasilan yang digunakan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Susanto (2016) usaha kepala sekolah dalam memajukan dan meningkatkan mutu kualitas guru di sekolah yaitu dengan upaya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang sehingga dapat mendorong guru-guru beserta staf sekolah lainnya untuk selalu mengembakan potensinya dalam melaksanakan tugas. Dalam mewujudkan kinerja guru yang berkualitas, strategi yang dimiliki oleh kepala sekolah tidak berupa tekanan dan ancaman yang membuat guru enggan untuk melakukan pelatihan-pelatihan dan membuat kinerja semakin rendah. Maka dalam hal itu kepala sekolah selain sebagai pemimpin juga sebagai supervisor yang melakukan pendekatan kepada guru agar dapat memahami karakteristik setiap guru sehingga mendatangkan suasana yang nyaman dan guru dapat memotivasi dirinya agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Motivasi ini stimulus yang keberadaannya ada pada diri seorang yang mana berhubungan dengan perilaku individu maupun pada perilaku organisasi. Menurut Sumantri dalam Karweti (2010) menjelaskan bahwa motivasi melibatkan 3 komponen yang dimana komponen adalah,

(1) dorongan daya energi pada perilaku manusia
(2) dorongan arah energi pada perilaku manusia
dan (3) bagaimanapun perilaku tersebut dapat dipertahankan.

Pimpinan sekolah perlu mempunyai strategi yang cocok dalam memberikan stimulus dorongan pada guru dalam melakukan kewajiban dan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam melakukan motivasi dapat berupa memberikan seminar, workshop, supervisi klinis, pelatihan-pelatihan, memberikan penghargaan dan memberikan hukuman. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa dalam Mukhtar (2015) menyebutkan ada beberapa prinsip-prinsip yang dapat diterapkan oleh Pimpinan Sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya (1) tenaga pendidik dan kependidikan akan dapat memotivasi dirinya sendiri jika dalam suasana bekerja yang menarik dan nyaman sehingga mampu bekerja secara giat (2) rancangan kegiatan perlu adanya transparansi kegiatan yang jelas dan setelah itu diinformasikan kepada para tenaga pendidik dan kependidikan tentang kegiatan yang akan diadakan sehingga para tenaga pendidik dan kependidikan mengetahui secara jelas tujuan kegiatan saat ia bekerja. Selain itu dalam proses ini juga wajib melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses penyusunannya (3) proses evaluasi juga wajib diterapkan untuk memberitahu bagaimana kemajuan hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para tenaga pendidik dan tenaga (4) taktik dalam memberikan reward (hadiah) lebih sering diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan daripada hukuman, akan tetapi hukuman juga diperlukan untuk mendorong dirinya agar lebih maju (5) adanya rapat yang diselenggarakan pimpinan untuk mengidentifikasi apa saja kebutuhan yang belum menunjang guru dalam proses peningkatan kinerja guru. menyampaikan rasa tenang serta memberitahukan bahwa pimpinan sekolah mengawasi para kondisi tenaga pendidik dengan sedemikian rupa agar mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Peningkatan kualitas kinerja guru merupakan hal yang penting dalam mensukseskan tujuan pendidikan, khususnya pada sekolah inklusi. Kualitas kinerja guru dalam sekolah inklusi sangat perlu diperhatikan. Artinya, dalam modifikasi anak normal dan anak berkebutuhan khusus di dalam metode pembelajaran yang

sama maka pimpinan sekolah harus melakukan strategi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan inklusif yang sudah direncanakan. Dalam modifikasi ini guru pembimbing khusus memiliki peran sebagai konsultan bagi pimpinan sekolah, guru kelas atau guru bidang studi atau orang tua anak berkebutuhan khusus, sebagai konsultan guru pembimbing khusus berfungsi menasehati mengenai kurikulum, maupun permasalahan dalam mengajar anak berkebutuhan khusus (Toharudin & Munawir, 2020). Dalam hal tersebut sama dengan pendapat Toharudin (2017) pada sekolah SDN kalierang 03 mengatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru yaitu dengan adanya (1) pemberian pelatihan pada guru terutama pada guru yang berkinerja rendah dengan memberikan tutor yang harus diikuti oleh setiap guru; (2) kerjasama antar teman sejawat dalam mendampingi proses pembimbingan khusus agar dapat menciptakan keefektifitasan dalam mengajar dikelas; (3) penunjang dalam sarana prasarana yang dibutuhkan para tenaga pendidik dan kependidikan pembimbing khusus (4) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki (5) memberikan penghargaan dan sanksi hukuman. Dengan adanya pelatihan khusus yang diadakan oleh kepala sekolah untuk guru yang belum memiliki kemampuan dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus dapat meningkatkan kualitas kinerja guru pada sekolah tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan. Pertama, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah inklusi sangat berdampak positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kedua, strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu kemauan dan keseriusan kepala sekolah dalam menerapkan strategi sehingga berdampak besar dalam peningkatan kinerja. Hal ini memunculkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai profesionalisme guru. Ketiga, kepala sekolah memiliki cara berpikir kritis dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mewujudkan guru yang memiliki berbagai macam kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah inklusi.

Saran

Saran-saran dalam penulisan artikel ilmiah ini dapat dijelaskan sebagai berikut. *Pertama*, bagi kepala sekolah, hendaknya lebih berfikir kritis dan memiliki grand desain, roadmap dan perencanaan baik perencanaan operasional maupun perencanaan strategis dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru. Karena strategi yang tepat, sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas untuk peserta didik. *Kedua*, Bagi peneliti selanjutnya pada penelitian-penelitian ke depan, tema-tema yang perlu dibahas untuk peneliti selanjutnya adalah: (a) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah; (b) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga perpustakaan; (c) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga laboratorium; (d) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja sekolah; (e) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan prestasi akademik dan non akademik siswa; (f) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja penggunaan sarana-prasarana; (g) strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja komite sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainscow, M., & Kaplan, I. (2004). Using Evidence to Encourage Inclusive School Development: Possibilities and Challenges. *Educational Annual Conference*.
- Aisyah, S., & Badrudin, B. (2019). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4986>
- Andini, D. W., Rahayu, A., Budiningsih, C. A., & Mumpuniarti, M. (2018). Pandangan Kepala Sekolah Mengenai Pendidikan Inklusif dan Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Dasar Diy. *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 2(2), 247. <https://doi.org/10.30738/tc.v2i2.3142>
- Apriastuti & Mita, N. (2014). Manajemen Sekolah Inklusi di SD Negeri Babatan V Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3), 156–167.
- Aryawan, W.I. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*.
- Carter, S., & Abawi, L.-A. (2018). Leadership, Inclusion, and Quality Education for All. *Australasian Journal of Special and Inclusive Education*, 42(01), 49–64. <https://doi.org/10.1017/jsi.2018.5>
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (T. Arifin (ed.); CV BUDI UT). Deepublish Publisher All Right Reserved. <https://books.google.co.id/books?id=KUKwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=strategi+kepemimpinan+kepala+sekolah&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEWj-46Pv1-LtAhUPcCsKHU1dDwEQ6AEwAnoECAUQAq#v=onepage&q=strategi+kepemimpinan+kepala+sekolah&f=false>
- Finnigan, K. S. (2012). Principal Leadership In Low-Performing Schools: A Closer Look Through The Eyes Of Teachers. *Education and Urban Society*, 44(2), 183–202. <https://doi.org/10.1177/0013124511431570>
- Garrison-Wade, D., Sobel, D., & Fulmer, C. (2007). Inclusive Leadership: Preparing Principals for the Role that Awaits Them. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development*, 19, 117–132.
- Hanim, Z., Sari, D. S., & Soe, R. (2020). Jurnal Manajemen Pendidikan Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Principal's Leadership Policy in Improving the Effectiveness of Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 43–60. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/30672/13501>
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance. *International Journal of Educational Review*, 2.
- Hoppey, D., & McLeskey, J. (2013). A Case Study of Principal Leadership in an Effective Inclusive School. *Journal of Special Education*, 46(4), 245–256. <https://doi.org/10.1177/002246691039050>

- Irvine, A., Lupart, J., Loreman, T., & McGhie-Richmond, D. (2010). Educational Leadership to Create Authentic Inclusive Schools: The Experiences of Principals in a Canadian Rural School District. *Exceptionality Education International*, 20(2), 70–88. <https://doi.org/10.5206/eei.v20i2.7664>
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Penelitian Pendidikan*, 11.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Pasal 6. *Tentang Program Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif*.
- Lyons, W. E., Thompson, S. A., & Timmons, V. (2016). We Are Inclusive. We Are A Team. Lets Just Do It': Commitment, Collective Efficacy, and Agency In Four Inclusive Schools. *International Journal of Inclusive Education*, 20(8), 889–907. <https://doi.org/10.1080/13603116.2015.1122841>
- Marianita, Y. A. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management*, 2.
- Mukhtar. (2015). Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 3, 103–117.
- Mullen, C. A., & Hutinger, L. J. (2019). The Principal's Role in Fostering Collaborative Learning Communities Through Faculty Study Group Development. *Routledge Taylor & Farncis Group*, 47.
- Nasution, W. N. (2015). Kepemimpinan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Tarbiyah*, 22 No.1.
- Octavia S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. (N. Dwi (ed.); pertama). Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Pratiwi, J. C. (2015). Sekolah Inklusi Untuk Anak Berkebutuhan Khusus: Tanggapan Terhadap Tantangan Kedepannya. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan "Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi," November*, 237–242.
- Rohayah, E. & Hanafi, S. (2015). Evaluasi Kebijakan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Pendidikan Inklusif di Sekolah Dasar Mutiara Bunda Cilegon. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Sa'idah, M. (2014). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Pengetahuan Tentang ABK Dengan Kompetensi Guru di Sekolah Inklusif*.
- Schulze, R., & Boscardin, M. L. (2018). Leadership Perceptions of Principals with and without Special Education Backgrounds. *Journal of School Leadership*, 28(1), 4–30. <https://doi.org/10.1177/105268461802800101>
- Setiyati, S. (2014). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Center) Jakarta Utara*.
- Shela, E., & Desi, N. (2017). *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di PAUD Inklusi Pelangiku Jombang*.
- Sriwahyuni, E., Kristiawan, M., & Wachidi, W. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 21–33.
- Sudarto, Z. (2016). Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif. *Jurnal pendidikan*, 1(1).
- Sumarno. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Sekolah Efektif. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 22(1). [10.17509/jap.v22i1.5929](https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5929)
- Suriansyah, A., & Aslamiah. (2015). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2(2), 234–247. <https://doi.org/10.21831/cp.v2i2.4828>
- Susanto, A. (2016). *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan*

Kinerja Guru. Prenada Media, 2016.
<https://books.google.co.id/books?id=Gh2eDwAAQBAJ&pg=PA92&dq=strategi+kepemimpinan+kepala+sekolah&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwj-46Pv1-LtAhUPcCsKHU1dDwEQ6AEwBXoECAYQAQ#v=onepage&q=strategi+kepemimpinan+kepala+sekolah&f=false>

kinerja guru. Jakarta, Persada Press

Tausyadi, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di Smpn 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus Kabupaten Kaur. *An-Nizom*, 4.

Toharudin, M. (2017). *Strategi Peningkatan Kualitas Guru Pembimbing Khusus Pada Sekolah Inklusi (Studi Kasus di SDN Kalierang 03 Bumiayu Brebes)*. 7 (MARET).

Toharudin, M., & Munawir, Y. (2020). *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Inklusif Berbasis Kebutuhan* (M. P. Drikben Eka Putra Nggadas, S.Pd (ed.)). Lakeisha, 2020.
https://books.google.co.id/books?id=XuX4DwAAQBAJ&dq=strategi+kepala+sekolah+dalam+sekolah+inklusi&hl=id&source=gbs_navlinks_s

Undang-Undang Dasar No.14 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Dasar No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wafiana, Mufita, F., & Nurul. (2020). Strategi Sekolah Dalam Mengimplementasikan Sekolah Inklusif bagi Anak Berkebutuhan Khusus di SMP Negeri 5 Semarang. *Solidarity: Journal of Education, Society and Culture*, 9(1), 921–932.

Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyudin, D. (2007). *Pengantar Pendidikan* (19th Ed.). Jakarta: Universitas Terbuka.

Wulandari, F., Febriansyah, D, Salwa, Sulaiman, R. M. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi 4.0 dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 308–312.

Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi*