



Wiwit Yuliesie¹
 Narni²
 Ila Rosmilawati³

STRATEGI KEPEMIMPINAN KASEPUHAN CITOREK : PRAKTIK BAIK DALAM MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN SHARED-LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH

Abstrak

Kepemimpinan berbasis kebersamaan atau kepemimpinan bersama menjadi salah satu pendekatan penting dalam manajemen pendidikan saat ini. Artikel ini membahas strategi kepemimpinan di Kasepuhan Citorek, sebuah komunitas adat di Banten, yang dapat diadaptasi sebagai praktik berbagi kepemimpinan dalam konteks pendidikan, khususnya pada kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan kolektif dan musyawarah untuk mufakat di Kasepuhan Citorek dapat mendukung pengembangan shared-leadership di sekolah. Metode yang digunakan adalah studi kasus kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di Kasepuhan Citorek, yang mengedepankan partisipasi, Pembagian peran yang jelas, dan nilai-nilai kearifan lokal, dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan akuntabilitas di sekolah. Kesimpulannya, strategi berbagi kepemimpinan di Kasepuhan Citorek relevan dalam mengembangkan kemampuan kepala sekolah untuk unggul secara kolaboratif dan inklusif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Bersama, Kepemimpinan Berbagi, Kasepuhan Citorek, Kepala Sekolah, Pendidikan

Abstract

Leadership based on togetherness or shared leadership is an important approach in educational management today. This article discusses leadership strategies in Kasepuhan Citorek, a traditional community in Banten, which can be adapted as shared leadership practices in an educational context, especially for school principals. The aim of this research is to analyze how the principles of collective leadership and deliberation for consensus in Kasepuhan Citorek can support the development of shared leadership in schools. The method used is a qualitative case study with in-depth interviews and observations. The research results show that leadership practices at Kasepuhan Citorek, which prioritize participation, clear division of roles, and local wisdom values, can help increase collaboration and accountability in schools. In conclusion, the shared leadership strategy at Kasepuhan Citorek is relevant in developing the principal's ability to excel collaboratively and inclusively.

Keywords: Shared Leadership, Shared Leadership, Kasepuhan Citorek, School Principal, Education

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mengarahkan organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai (Adinata, 2015). Di dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pemimpin dalam mengelola sekolah dan membangun lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar (Hafizah et al, 2024). Namun kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada satu individu, melainkan membutuhkan keterlibatan seluruh elemen sekolah. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan bersama atau kepemimpinan berbagi menjadi relevan dalam konteks pendidikan masa kini.

^{1,2,3} Program Studi Pendidikan Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

email: wiwityuliesie04@admin.sd.belajar.id, animinarti713@gmail.com, irosmilawati@untirta.ac.id

Kepemimpinan yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi, termasuk sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan guru, siswa, dan seluruh staf untuk mencapai tujuan pendidikan (Sholeh, 2016). Dalam beberapa dekade terakhir, pendekatan kepemimpinan telah berkembang dari model tradisional yang sentralistik menuju kepemimpinan yang lebih inklusif, salah satunya adalah konsep kepemimpinan bersama. Kepemimpinan berbagi tekanan distribusi tanggung jawab dan kekuasaan di antara seluruh anggota organisasi, sehingga mendorong keterlibatan, akuntabilitas, dan inovasi.

Dalam dunia pendidikan, tantangan yang dihadapi kepala sekolah semakin kompleks, terutama dalam hal manajemen sekolah, peningkatan kualitas pendidikan, dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif (Mulyasa, 2022). Di tengah tantangan ini, pola kepemimpinan tradisional yang bersifat sentralistik dan hierarkis seringkali tidak lagi efektif. Kepala sekolah dituntut untuk lebih responsif terhadap kebutuhan seluruh elemen sekolah dan membuka ruang partisipasi yang lebih luas bagi guru, staf, siswa, dan orang tua. Konsep *shared-leadership* memberikan solusi bagi kepala sekolah untuk menjalankan peran mereka secara lebih kolaboratif dan inklusif (Rusdiman, 2024).

Prinsip kepemimpinan bersama menekankan pada pembagian tanggung jawab dan wewenang di antara berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi (Tahir et al, 2023). Kepala sekolah yang menerapkan berbagi kepemimpinan akan melibatkan guru, staf, siswa, serta orang tua dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah. Hal ini tidak hanya mendorong terciptanya kolaborasi yang lebih kuat, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai contoh nyata, Kasepuhan Citorek di Banten, sebuah komunitas adat yang dikenal dengan sistem kepemimpinan berbasis kebersamaan, dapat dijadikan inspirasi dalam mengembangkan konsep kepemimpinan bersama di sekolah. Kepemimpinan Kasepuhan Citorek yang mengutamakan nilai-nilai musyawarah dan gotong royong, memberikan pelajaran berharga tentang bagaimana kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dapat mendukung keberhasilan suatu komunitas.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Kasepuhan Citorek memberikan pelajaran penting tentang bagaimana kepemimpinan yang kolaboratif dan partisipatif dapat diterapkan dalam konteks pendidikan (Oktania et al, 2024). Kepala sekolah dapat belajar dari praktik baik yang ada di Citorek untuk mengembangkan kepemimpinan bersama di sekolah. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam pengelolaan sekolah, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif, inovatif, dan akuntabel.

Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana strategi kepemimpinan Kasepuhan Citorek dapat diadaptasi dan diterapkan dalam konteks kepemimpinan sekolah, khususnya dalam pengembangan kemampuan *shared-leadership* kepala sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif dengan fokus pada Kasepuhan Citorek di Lebak, Banten. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam komunitas adat tersebut (Oktania et al, 2024). Data dikumpulkan melalui beberapa teknik berikut: a) Wawancara Mendalam : Peneliti melakukan wawancara dengan pemimpin adat, tetua, dan warga Kasepuhan Citorek untuk memahami bagaimana proses pengambilan keputusan dan distribusi kepemimpinan yang terjadi dalam komunitas tersebut. b) Observasi Partisipatif : Peneliti terlibat langsung dalam beberapa kegiatan musyawarah dan aktivitas komunitas untuk mengamati bagaimana berbagi kebijakan diterapkan secara praktis. c) Analisis Dokumen : Peneliti juga mempelajari dokumen-dokumen yang relevan tentang adat istiadat dan struktur kepemimpinan Kasepuhan Citorek (Thalib, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasepuhan Citorek mempraktikkan *shared leadership*, di mana tanggung jawab kepemimpinan tidak hanya terpusat pada satu individu, tetapi dibagi di antara para pemangku adat sesuai dengan peran dan kompetensi masing-masing. Model ini memungkinkan adanya kolaborasi yang harmonis dalam memutuskan kebijakan, baik yang terkait dengan kegiatan adat maupun kehidupan sehari-hari. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini dapat diterapkan

untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap anggota komunitas sekolah, termasuk guru dan staf, memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan.

Shared leadership yang diterapkan di Kasepuhan Citorek juga memiliki akar pada kearifan lokal yang melibatkan pemahaman mendalam tentang sejarah, etika, tradisi, dan budaya. Dengan landasan ini, pemimpin di komunitas tersebut dapat menciptakan hubungan yang erat dan saling mendukung antara pemimpin formal dan anggota komunitas. Nilai ini sangat relevan untuk dunia pendidikan, khususnya dalam pengelolaan sekolah, di mana kepala sekolah dapat menerapkan strategi serupa untuk meningkatkan kerja sama dan efisiensi di antara guru dan tenaga kependidikan.

Selain itu, sistem di Kasepuhan Citorek menunjukkan bagaimana kolaborasi yang terstruktur dapat menghasilkan inovasi dan adaptasi terhadap tantangan yang muncul. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini dapat mengelola tanggung jawab administratif yang kompleks dengan memberdayakan rekan kerja mereka. Pendekatan berbasis budaya ini memberikan peluang untuk menciptakan solusi yang berakar pada nilai-nilai lokal, namun tetap relevan dengan kebutuhan global.

Dengan demikian, praktik shared leadership di Kasepuhan Citorek menjadi contoh nyata bagaimana kearifan lokal dapat menjadi panduan untuk memperkuat kepemimpinan di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya efektif untuk mengelola dinamika organisasi tetapi juga untuk membentuk budaya kepemimpinan yang berkelanjutan di sekolah-sekolah dengan adaptasi strategi kuno ke modern. Penelitian ini menghasilkan hal-hal baru dari integrasi budaya dan kepemimpinan modern yang baik untuk kita terapkan di sekolah.

Strategi Kepemimpinan Kasepuhan Adat Citorek

1. Pembagian Wewenang Berdasarkan Tugas

Kasepuhan Citorek memiliki sistem pembagian wewenang yang didasarkan pada tradisi adat yang telah diwariskan secara turun-temurun. Sistem ini berakar pada nilai-nilai kearifan lokal yang mengedepankan harmoni, kemanusiaan, dan moral, sehingga setiap peran dalam komunitas memiliki tanggung jawab dan otoritas tertentu untuk memastikan keberlangsungan tradisi dan kehidupan masyarakat. Berikut adalah gambaran pembagian wewenang berdasarkan tugas di Kasepuhan Citorek:

- a. Oyot (Pemimpin Utama)
 1. Tugas : Sebagai pemimpin tertinggi, Oyot memiliki tanggung jawab utama dalam menjaga adat, membuat keputusan penting, dan menjadi simbol persatuan komunitas.
 2. Wewenang : Memutuskan kebijakan terkait adat istiadat, tradisi, dan kegiatan budaya tanpa intervensi pihak lain. Oyot juga memiliki otoritas untuk menetapkan arah kebijakan strategis bagi keberlangsungan tradisi Kasepuhan.
- b. Jaro (Pembantu Oyot)
 1. Tugas : Sebagai perangkat adat, Jaro membantu Oyot dalam menjalankan fungsi pemerintahan adat, termasuk pengelolaan administrasi dan pelaksanaan kebijakan.
 2. Wewenang : Mengatur pelaksanaan tugas sehari-hari, seperti memastikan kepatuhan warga terhadap aturan adat dan membantu penyelesaian masalah di tingkat komunitas. Jaro juga bertugas sebagai mediator antara Oyot dan masyarakat.
- c. Pemangku Adat (Perangkat Pendukung)
 1. Tugas : Memiliki peran khusus dalam mendukung pelaksanaan tradisi dan ritual adat, seperti upacara adat, pengelolaan sumber daya alam, dan pendidikan nilai-nilai adat kepada generasi muda.
 2. Wewenang : Berwenang memimpin dan mengatur pelaksanaan ritual atau tradisi tertentu sesuai dengan keahlian mereka. Mereka juga bertugas menjaga konsistensi penerapan nilai-nilai adat dalam kehidupan sehari-hari masyarakat.
- d. Tokoh Masyarakat
 1. Tugas : Menjadi penasihat dan pendukung bagi Oyot serta perangkat adat lainnya. Mereka juga bertugas menjaga harmoni sosial di antara warga Kasepuhan.
 2. Wewenang : Meskipun tidak memiliki otoritas langsung dalam pengambilan keputusan besar, mereka sering dimintai pendapat untuk memberikan masukan berdasarkan pengalaman dan kebijaksanaan mereka.
- e. Warga Kasepuhan

1. Tugas : Melaksanakan kewajiban sebagai anggota komunitas adat, seperti mengikuti tradisi, mendukung kegiatan adat, dan menjaga nilai-nilai yang telah diwariskan oleh leluhur.
2. Wewenang : Warga memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi kepada pemimpin dan berkontribusi dalam kegiatan komunitas, tetapi tetap berada di bawah arahan Oyot dan perangkat adat lainnya.

Pembagian wewenang ini mencerminkan harmoni antara kepemimpinan hierarkis dan kolaboratif, di mana setiap individu atau kelompok memiliki tanggung jawab yang jelas. Dengan struktur ini, Kasepuhan Citorek berhasil mempertahankan nilai-nilai adat sekaligus mengelola dinamika komunitas secara efektif.

2. Pendekatan Komunikatif Dalam Penyelenggaraan Kegiatan Adat

Seren Taun adalah upacara adat yang sangat meriah dan memiliki makna mendalam bagi masyarakat Kasepuhan Citorek. Upacara ini dipimpin langsung oleh Oyot, sosok yang memiliki peran sentral dalam menentukan waktu pelaksanaan berdasarkan perhitungan khusus yang tidak diketahui oleh perangkat adat maupun masyarakat umum. Kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk ungkapan syukur kepada Tuhan atas hasil panen yang diperoleh. Sebagian kecil hasil panen diserahkan kepada Oyot untuk diolah bersama, yang kemudian dinikmati bersama-sama oleh masyarakat. Selain itu, sebagian hasil panen disimpan di lumbung padi tradisional yang disebut Leuyit, sebagai cadangan pangan dan simbol keberlanjutan.

Upacara Seren Taun tidak hanya menjadi bentuk syukur atas rezeki hasil bumi, tetapi juga memiliki peran penting dalam mempererat ikatan budaya dan kekerabatan. Tradisi ini menjadi momen istimewa bagi warga Citorek, termasuk mereka yang telah tinggal di luar daerah, untuk kembali dan berpartisipasi dalam upacara tersebut. Hal ini menunjukkan betapa kuatnya hubungan emosional dan spiritual masyarakat terhadap warisan leluhur. Selain melibatkan masyarakat setempat, Seren Taun juga menarik perhatian pejabat lokal seperti Muspika, Muspida, dan perwakilan dari Kabupaten Lebak, yang turut mendukung keberlangsungan tradisi ini melalui kehadiran mereka. Sebagai tradisi yang diwariskan secara turun-temurun, Seren Taun mencerminkan harmoni antara adat, budaya, dan kehidupan komunitas di Citorek. Kepemimpinan Oyot sebagai figur sentral dilengkapi dengan peran Jajaran Kasepuhan yang bekerja secara kolektif untuk menjaga keseimbangan dan keberlanjutan tradisi. Tradisi ini tidak hanya mengikat seluruh komunitas dalam kebersamaan, tetapi juga menjadi simbol kekuatan identitas budaya masyarakat Citorek. Dengan menggabungkan elemen budaya, kearifan lokal, dan spiritualitas, Seren Taun terus menjadi perekat utama yang menjaga kelestarian adat serta hubungan antar-generasi di tengah perubahan zaman.

3. Menjaga Stabilitas Desa Masyarakat

Pemerintahan adat Kasepuhan Citorek didukung oleh struktur yang melibatkan sesepuh dan petugas keamanan tradisional yang disebut Jawara. Oyot, sebagai pemimpin adat, menunjuk Jawara dari masyarakat lokal, baik melalui garis keturunan maupun kemampuan yang dimiliki. Jawara bertugas menjaga stabilitas keamanan di wilayah tanah ulayat, mengawasi ketertiban desa, dan memastikan

kelancaran pelaksanaan ritual adat. Dalam menjalankan tugasnya, mereka berwenang untuk menegur atau mendatangi warga yang melanggar aturan adat, seperti memanen sebelum izin Oyot, absen dari ritual adat, atau tidak berpartisipasi dalam kegiatan adat. Fungsi Jawara ini mencerminkan perlunya kontrol sosial yang tegas dalam menjaga harmoni masyarakat adat, termasuk menyelesaikan sengketa tanah, perdata, atau pidana diselesaikan dengan adat, sehingga kasus-kasus tersebut tidak memerlukan campur tangan aparat hukum formal.

Selain adanya jawara ketaatan masyarakat Citorek terhadap adat istiadat dipengaruhi oleh petuah Oyot yang melibatkan konsep Pamali, yaitu larangan yang dianggap tabu untuk dilanggar. Pamali digunakan sebagai cara untuk melindungi alam dan lingkungan sekitar, sekaligus menjaga tradisi agar tetap lestari. Dalam konteks ini, pelaksanaan Seren Taun setiap tahun menjadi sebuah kewajiban yang tidak boleh diabaikan, karena dianggap pamali jika tidak dilakukan. Tradisi ini, bersama dengan nilai-nilai pamali, tidak hanya memperkuat identitas budaya masyarakat Citorek tetapi juga menjadi bentuk pengawasan sosial yang

efektif dalam membangun keteraturan dan keselarasan antara warga dan alam di komunitas tersebut.

Praktik Baik Kepemimpinan Adat Bagi Kepala Sekolah

Kasepuhan Citorek menunjukkan penerapan *shared leadership* yang berbasis garis keturunan, menciptakan keseimbangan antara kolaborasi dan tanggung jawab individu. Perangkat adat secara aktif mendukung Oyot sebagai pemimpin utama dalam menjalankan pemerintahan adat, sementara Oyot secara mandiri mengambil keputusan terkait kegiatan budaya, menunjukkan kepemimpinan yang bijaksana dan tegas. Praktik ini memberikan inspirasi positif, terutama bagi para pemimpin seperti kepala sekolah, bahwa *shared leadership* dapat berjalan harmonis jika pemimpin utama tetap memegang tanggung jawab atas aspek-aspek strategis tertentu, sehingga struktur organisasi tetap solid dan efektif.

Penerapan *shared leadership* di Kasepuhan Citorek tidak hanya relevan dalam konteks adat, tetapi juga memberikan pelajaran penting yang dapat diterapkan dalam bidang lain, termasuk kepemimpinan di sekolah. Hal ini semakin mempertegas pentingnya kompetensi kepemimpinan, seperti yang dijelaskan dalam Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, yang mencakup kompetensi : (1). Kompetensi kepribadian, (2). Kompetensi sosial, (3). Kompetensi profesional. Kompetensi Profesional inilah kemampuan kepala sekolah mengelola sumber daya secara efektif. Artinya jika *shared leadership* dapat mempengaruhi perkembangan sekolah, maka kepala sekolah dapat menjadikan itu sebagai kebijakan (Dirjen, 2023).

Dengan memahami kompetensi kepemimpinan yang diuraikan dalam Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, kepala sekolah dapat memanfaatkan prinsip *shared leadership* untuk meningkatkan efektivitas manajemen sekolah. Strategi yang tepat untuk memilih langkah yang ditempuh dengan banyaknya pertimbangan untuk mendorong kreativitas dan inovasi guru dan tenaga kependidikan di sekolah merupakan bagian penting kepala sekolah untuk menunjukkan kemampuan kepemimpinan manajerial. Semua tergantung pada sumber daya yang dimiliki untuk terus mengembangkan potensi.

Dengan strategi yang tepat dan pemahaman akan kompetensi kepemimpinan, *shared leadership* dapat membawa perubahan signifikan dalam manajemen sekolah, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. *Shared leadership* membuktikan bahwa pemimpin yang mengimplementasikannya adalah pemimpin yang demokratis yang menempatkan harkat dan martabat sebagai manusia. Artinya dia harus dapat bergaul dan bekerjasama.

Dengan demikian, *shared leadership* tidak hanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif, tetapi juga menekankan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin formal yang mampu menjalankan berbagai tugas dengan profesionalisme tinggi, memberdayakan guru dan tenaga kependidikan, serta membangun generasi pemimpin masa depan melalui pembinaan dan pelatihan yang berkelanjutan.

Guru dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karena itu, seorang pemimpin, khususnya kepala sekolah, dituntut untuk memiliki kemampuan profesional dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin formal, tetapi juga harus menjalankan peran *multi-tasking*, yaitu sebagai edukator, organisator, inovator, manajer, supervisor, dan motivator bagi guru serta staf di sekolah. Peran ini semakin penting karena kepala sekolah juga dapat berkolaborasi dengan murid untuk membentuk pemimpin masa depan yang berintegritas.

Sebagai pemimpin yang menjalankan berbagai peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan pada para guru dan staf. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menyelenggarakan pelatihan atau mengirim guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Melalui upaya tersebut, guru dapat mengembangkan keterampilan *soft skills* yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif di lingkungan pendidikan. Pada saat yang sama, kepala sekolah dapat membagikan nilai-nilai kepemimpinan kepada guru-guru atau tenaga kependidikan yang kompeten melalui konsep *shared leadership*, di mana kepemimpinan didistribusikan kepada individu-individu yang memiliki kapasitas dan potensi.

Melalui pendekatan *shared leadership*, kepala sekolah tidak hanya mengalihkan sebagian tanggung jawab kepemimpinan kepada guru dan staf yang kompeten, tetapi juga memastikan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin formal tetap terjaga dengan fokus yang jelas pada pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala sekolah berperan dalam membimbing dan mengembangkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Dengan memperdalam pengetahuan dan pengalaman mereka, kepala sekolah dapat secara efektif membina guru serta staf untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan kepemimpinan di semua tingkat.

Shared Leadership Berbentuk Pendelegasian Di Sekolah Dasar

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial tidak hanya sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin yang harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan akademik dan sosial murid. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah harus memahami bahwa ia tidak dapat menjalankan semua tugasnya seorang diri. Oleh karena itu, mendelegasikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan menjadi suatu strategi yang penting. Kepala sekolah perlu menyadari bahwa pemimpin formal sering kali sulit untuk memiliki semua keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan di setiap aspek operasional sekolah. Dengan mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada guru dan staf yang kompeten, kepala sekolah dapat memanfaatkan keahlian kolektif yang ada di dalam sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

Tantangan yang dihadapi oleh sekolah tidak hanya datang dari dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah. Untuk itu, kepala sekolah perlu menerapkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif. Dengan mendistribusikan tanggung jawab kepada guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah tidak hanya mengoptimalkan potensi individu dalam tim, tetapi juga menciptakan ruang untuk inovasi dan solusi yang lebih relevan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar sekolah. Pendekatan ini memungkinkan guru dan staf untuk berkontribusi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya memperkuat ikatan tim dan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Melalui delegasi yang efektif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap anggota sekolah merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi pendidikan. Kepercayaan yang diberikan kepada guru dan staf untuk mengambil keputusan dan menjalankan tanggung jawab mereka tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab, tetapi juga memfasilitasi pengembangan kepemimpinan di tingkat yang lebih luas. Oleh karena itu, dengan pendekatan kepemimpinan yang berbasis pada kolaborasi dan delegasi, kepala sekolah dapat membangun tim yang solid dan mampu menghadapi tantangan sekolah dengan lebih baik, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan akademik dan sosial murid.

Dalam kolaborasi, seseorang bekerja sama dengan baik baik dengan tujuan kesepahaman bersama, saling menguntungkan dari pada bekerja sendiri. Dalam hal ini kepemimpinan tidak hanya sebagai atasan dan bawahan tetapi juga sebagai partner kerja yang memiliki perspektif dan pandangan yang sama (Kasmawati, 2021). Kepemimpinan kolaboratif merupakan kepemimpinan penyatuan pengetahuan dan pengalaman melalui pembelajaran sosial dan proses komunikasi yang baik (Karnan & Marimuthu, 2021).

Dengan demikian, kepemimpinan kolaboratif yang mengintegrasikan pengetahuan dan pengalaman melalui komunikasi yang baik menjadi dasar bagi *shared leadership*, yang menekankan pentingnya keterlibatan kepala sekolah, guru, dan staf dalam proses pengambilan keputusan secara bersama-sama. Kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan agar dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Bagi guru *Shared leadership* dapat menciptakan *well being* untuk komunitas sekolah dimana akan lahir gagasan inovatif untuk mengembangkan sekolah. *Share leadership* yang dilakukan dalam mengatur arah kebijakan dengan dukungan penuh dari guru dan staff di sekolah. Hal ini penting tidak hanya mengenai tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu tetapi tugas diharapkan berkualitas dan kompetensi personal guru dan tenaga kependidikan dapat meningkat. Dampak *Shared leadership* bagi personal di sekolah, menjadikan rekan kerja sebagai pemimpin, rekan untuk berkembang sesuai dengan keterampilan dan potensinya, membentuk pemimpin penerus dalam hal ini mewujudkan kepemimpinan formal.

Lebih lanjut manfaat *shared leadership* merupakan kebijakan yang tepat saat ini. Sebagai contoh beratnya tantangan dan tuntutan Kepala sekolah yang tidak dapat dikerjakan secara individu. Terlebih di era sekarang, *shared leadership* menjadi salah satu solusi yang efektif, terutama di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), di mana kepala sekolah mendapatkan dukungan dari staf tata usaha dan wakil kepala sekolah yang menangani berbagai bidang, seperti kesiswaan, kurikulum, keuangan, serta sarana dan prasarana. Sebaliknya, di Sekolah Dasar (SD), tidak tersedia staf khusus maupun jabatan wakil kepala sekolah. Semua tugas administratif, termasuk laporan yang kompleks, menjadi tanggung jawab kepala sekolah, meskipun didukung oleh Operator Sekolah (OPS), yang sering kali belum cukup memadai. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah SD untuk mengadopsi inovasi dalam mempraktikkan *shared leadership*, membagi tugas dan tanggung jawab dengan memanfaatkan potensi guru yang menjabat ganda.

Dalam konteks ini, guru tidak hanya berperan sebagai pendidik bagi siswa, melainkan juga sebagai anggota tim kepemimpinan yang dibentuk oleh kepala sekolah, berdasarkan analisis dan adaptasi terhadap konsep *shared leadership* yang diterapkan di sekolah. Guru-guru ini menjalankan peran serupa dengan wakil kepala sekolah, dengan tanggung jawab yang terbagi berdasarkan bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Peran mereka sangat krusial untuk mendukung kelangsungan dan pengembangan sekolah. Melalui penjabaran tugas yang jelas dari kepala sekolah sebagai pemimpin formal, diharapkan guru-guru tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan bertanggung jawab demi mencapai kemajuan yang berkelanjutan bagi sekolah.

Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas kepala sekolah bertanggung jawab memberdayakan organisasi sekolah. Dengan memberikan kesempatan guru dan staff di sekolah untuk mengembangkan kemampuan masing masing agar efektif dan efisien. Karena dengan adanya pemberdayaan ini kepala sekolah sebagai manajer perubahan diharapkan merangsang peningkatan sumber daya yang ada disekolah yang akhirnya berdampak terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang dicita-citakan (Siregar & Lubis, 2022).

Kepala sekolah memiliki keterampilan mengorganisasi yang bertumpu dari sumber daya manusia, dan keterampilan instruksional. Hal ini menunjukkan kepala sekolah memiliki strategi yang efektif yang lebih luas daripada yang sering diasumsikan (Fitri & Permatasari, 2022). Oleh karena itu kepala sekolah dapat menjadi inspirasi bagi semua orang yang ada dibawah pengaruhnya bahkan di luar area kekuasaannya untuk membangun pemimpin dengan langkah-langkah efektif dan relevan untuk membangkitkan kemajuan organisasinya (Hutahaean & SE, 2021).

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya Kepala sekolah adalah guru yang dilantik menjalankan pimpinan sekolah. Tugasnya untuk mengarahkan semua personil sekolah yang ada, agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah dengan menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah (Kadarsih et al., 2020). Kepala sekolah harus memiliki karakter-karakter yang membawa lembaga yang dipimpin menuju tujuan yang tepat. Karakter ini memiliki komponen pengetahuan dan tindakan moral. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengungkapkan bahwa karakter yang dimiliki oleh kepala sekolah memiliki peran penting dan krusial (Indri, 2023).

Pemetaan Dan Pengembangan Kompetensi Guru Dan Tenaga Kependidikan

Untuk menjadi guru bagi rekan kerjanya kepala sekolah dapat mengadopsi nilai-nilai dari semboyan pendidikan kita. Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani (Wardani et al., 2024). Di depan memberikan teladan, di tengah memberikan motivasi dan di belakang memberikan dorongan. Semboyan pendidikan ini tidak untuk guru pada murid semata. Tetapi bisa dijadikan pijakkan kepala sekolah pada guru dan staffnya. Karena keteladan kepala sekolah penting di mata rekan-rekannya, motivasi dapat meningkatkan pemahaman pentingnya tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan dan dorongan jika kepemimpinan tim bersama anggotanya perlu bantuan dan arahan dari kepala sekolah.

Tinggal bagaimana kepala sekolah memetakan potensi dan mengembangkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan misalnya siapa yang memegang keuangan dan timnya, yang memegang kurikulum dan timnya dan yang memegang kesiswaan dan timnya. Hal ini penting untuk membentuk pemimpin baru, pemimpin masa depan dan mengembangkan guru dan tenaga kependidikan. Kenapa demikian karena jika pemimpin formal berakhir kemudian datang

pemimpin formal baru, mutasi pegawai ke tempat lain dan bergantinya tanggung jawab. Guru dan tenaga kependidikan sudah siap ditempatkan atau diberi tanggung jawab dengan baik. Dengan dukungan penuh pemimpin shared leadership akan berjalan baik seperti apa yang disampaikan (Chen & Zhang, 2023) Pemimpin Perlu mendapatkan panduan teoritis untuk memberikan panduan bagi kepala sekolah selaku manajer praktik untuk membangun wujud peran pemimpin dengan lebih baik untuk meningkatkan efektivitas tim dalam shared leadership.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal, seperti kepemimpinan tradisional Citorek, memiliki relevansi tinggi dalam konteks pendidikan saat ini, sehingga mampu melengkapi gaya kepemimpinan modern yang sering diajarkan. Terutama kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah sebagai kearifan lokal istimewa. Menurut Fahrudinova kita dapat menggali kepemimpinan lokal dari akar rumput kita melalui kompetensi etnopedagogis seperti sejarah, agama serta kondisinya saat ini, organisasi agama di wilayah, landasan etika, estetika, tradisi adat, ritual, budaya tradisional dan sarana kearifan lokal (Sugara & Sugito, 2022).

Dengan tiga komponen nilai utama, yaitu nilai harmoni (harmoni), nilai kemanusiaan, dan nilai moral. Komponen tersebut dapat membawa pembaharuan kearifan lokal terintegrasi dengan pelaksanaan proses pendidikan, termasuk kegiatan manajemen sekolah (Syadeli et al., 2023). Dengan memanfaatkan nilai-nilai lokal yang telah terbukti efektif, diharapkan dapat ditemukan langkah-langkah konkret untuk memperkuat kepemimpinan di dunia Pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada tim penelitian ini dan kepada dosen pembimbing serta seluruh civitas akademika universitas sultan ageng tirtayasa, sudah memberikan dukungan dan gagasan ide tenaga, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan Kasepuhan Citorek menawarkan pelajaran penting tentang bagaimana kepemimpinan berbagi dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pendidikan. Prinsip musyawarah untuk mufakat, pembagian tanggung jawab yang jelas, diberikan kepada kearifan lokal, serta pemberdayaan komunitas dapat membantu kepala sekolah untuk menjalankan kepemimpinan bersama di sekolah mereka. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif, kolaboratif, dan akuntabel. Pengembangan shared-leadership di sekolah tidak hanya akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan, tetapi juga mendorong keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Kepala sekolah yang mampu berbagi kepemimpinan akan lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjkbs bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41358.
- Chen, W., & Zhang, J. H. (2023). Does shared leadership always work? A state-of-the-art review and future prospects. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2022-0063>
- Dirjen, P. J. G. dan T. (2023). Perdirjen GTK Kemendikbud Nomor 7327/B.B1/HK.03.01/2023 Tentang Model Kompetensi Kepala Sekolah.
- Fitri, A. A., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Innovative: Journal Of Social Science* <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/242>
- Hafizah, N., Zayrin, A. A., Hanifah, H., & Hidayatullah, R. (2024). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Visioner Di Era Society 5.0. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 248-254.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. [books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=CYMqEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C](https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=CYMqEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C)

- &pg=PP1%5C&dq=kepemimpinan+bersama%5C&ots=wj1tjue1xa%5C&sig=GUGMIy31
Cyh Ka-NCihVx33zUnY
- Indri, I. (2023). The Role of the Headmaster in Establishing Exemplary Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*. <http://journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/3761>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & ... (2020). Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu* <http://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/138>
- Karnan, K., & Marimuthu, K. (2021). Gaya kepemimpinan kolaboratif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan [Principal collaborative leadership style and level of job *Muallim Journal of Social Sciences and* <http://mjsshonline.com/index.php/journal/article/view/271>
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan kolaboratif: sebuah bentuk kepemimpinan untuk sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/5120>
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Oktania, S., & Rosmilawati, I. (2024). IMPLEMENTASI BONEKA TANGAN DALAM MENSTIMULUS KEDISIPLINAN ANAK USIA DINI DI TK AR-ROFAH KECAMATAN BAROS. *Cakrawala Pedagogik*, 8(2), 339-354.
- Peraturan Pengakuan, Perlindungan Dan Pemberdayaan Masyarakat Hukum Adat Kasepuhan, Pub. L. No. NOMOR 8 TAHUN 2015 (2015).
- Rusdiman, A. B. (2024). *Supervisi Akademik Dalam Perspektif Profesional Learning Community (PLC)*. umsu press.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Siregar, W., & Lubis, M. J. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*. <https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/53289/1/Article.pdf>
- Sugara, U., & Sugito. (2022). Etnopedagogi: Gagasan dan Peluang Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 7(2), 93–104. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v7i2.2888>
- Syadeli, Hufad, A., & Atikah, G. (2023). Integration of Jawara Values as a Social Asset School Leadership. *Proceedings of the Fifth Sriwijaya University Learning and Education International Conference (SULE-IC 2022)*, 1, 371–382. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-010-7_37
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., ... & Hayati, N. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan teknik pengumpulan data dalam metode kualitatif untuk riset akuntansi budaya. *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 44-50.
- Wardani, I. K., Nugroho, A. C., Sabekti, M., Sutopo, A., & ... (2024). Kepemimpinan Berbasis Trilogi Pendidikan Ki Hajar Dewantara “Ing Ngarso Sun Tuladha Ing Madya Mangun