



Kepala Sekolah Kuat, Sekolah Melesat

Leadership Tangguh
Berbasis Grit di Era
Tekanan dan Perubahan

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

**KEPALA SEKOLAH KUAT,
SEKOLAH MELESAT**
LEADERSHIP* TANGGUH BERBASIS *GRIT
DI ERA TEKANAN DAN PERUBAHAN

Dr. Sabar Budi Raharjo, M.Pd.

Publica Indonesia Utama

2026

Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

x + 150 Hlm; 15,5 X 23 cm

ISBN: 978-634-7673-28-2

Cetakan Pertama, Mei 2026

Kepala Sekolah Kuat, Sekolah Melesat:

***Leadership* Tangguh Berbasis *Grit* di Era Tekanan dan Perubahan**

Penulis : Dr. Sabar Budi Raharjo, M.Pd.

Penyunting : Dwi Nur Khasanah

Penata Halaman : Eka Tresna Setiawan

Desain Cover : Adji Azizurrachman

copyrights © 2026

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

All rights reserved

Diterbitkan oleh:

Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022

18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No 18, Kel. Kebagusan, Kec. Pasar

Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta

publicaindonesiautama@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas perkenan-Nya buku berjudul *Kepala Sekolah Kuat, Sekolah Melesat: Leadership Tangguh Berbasis Grit di Era Tekanan dan Perubahan* ini dapat diselesaikan. Buku ini lahir dari sebuah kesadaran mendalam bahwa tantangan dunia pendidikan saat ini tidak lagi bisa dijawab hanya dengan kecerdasan intelektual, melainkan membutuhkan ketangguhan mental atau *grit* yang luar biasa. Melalui eksplorasi konsep kegigihan, disiplin pribadi, hingga kemampuan mengelola konflik dan keputusan sulit, buku ini hadir sebagai panduan praktis sekaligus reflektif bagi para kepala sekolah untuk tetap tegak berdiri dan membawa institusinya melesat di tengah badai perubahan zaman yang serba cepat.

Dalam proses penyusunannya, buku ini memanfaatkan kolaborasi unik antara pemikiran manusia dan kecerdasan artifisial (*AI*), yang berperan dalam mensintesis berbagai teori pendidikan mutakhir serta memperkaya perspektif pembahasan secara komprehensif. Penggunaan *AI* di sini diposisikan sebagai asisten cerdas yang membantu merangkai narasi tanpa menghilangkan esensi kemanusiaan dan kepekaan nurani yang menjadi roh utama kepemimpinan pendidikan. Kami berharap perpaduan antara kearifan lokal, teori para tokoh dunia, dan sentuhan teknologi ini dapat memberikan wawasan baru yang segar bagi para pembaca, serta menjadi inspirasi bagi setiap pemimpin sekolah untuk terus bertumbuh menjadi sosok yang tangguh, adaptif, dan visioner.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur yang tak terhingga dipanjatkan ke hadirat Allah Swt., Sang Pemilik Ilmu dan Sumber Segala Kekuatan, atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga buku berjudul *KEPALA SEKOLAH KUAT, SEKOLAH MELESAT: Leadership Tangguh Berbasis Grit di Era Tekanan dan Perubahan* ini dapat terselesaikan dengan baik. Tiada daya dan upaya kecuali atas pertolongan-Nya yang telah memberikan keteguhan hati (*grit*), kejernihan berpikir, dan kesehatan fisik selama proses penyusunan karya ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa setiap kata yang tertuang dalam buku ini adalah titipan cahaya dari-Nya untuk dibagikan kepada dunia pendidikan demi kebaikan generasi masa depan.

Lebih dari sekadar sebuah pencapaian intelektual, penyelesaian buku ini adalah wujud syukur atas kasih sayang Allah yang senantiasa menemani di tengah dinamika dan tantangan zaman yang kian kompleks. Semoga setiap butir pemikiran dalam buku ini menjadi amal jariyah yang diridai-Nya serta mampu menjadi inspirasi bagi para pemimpin pendidikan untuk tetap berdiri kokoh dan tangguh dalam mengemban amanah mulia. Hanya kepada-Nya jugalah penulis memohon agar karya ini membawa manfaat luas, menjadi pemberat timbangan kebaikan, dan senantiasa diberkahi kebermanfaatan yang melintasi waktu.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Balik Judul	iii
Kata pengantar.....	v
Ucapan Terima Kasih	vi
Daftar Isi	vii
Bab I	
Realitas Baru Kepemimpinan Sekolah di Era Tekanan	1
A. Kompleksitas Tugas Kepala Sekolah Masa Kini.....	1
B. Tekanan Regulasi, Ekspektasi Publik, dan Dinamika Internal	5
C. Krisis Mental dan <i>Burnout</i> di Dunia Pendidikan.....	8
D. Mengapa Sekolah Gagal Melaju?	11
E. Kepemimpinan Reaktif Vs Kepemimpinan Tangguh	14
F. Urgensi <i>Grit</i> dalam Kepemimpinan Pendidikan	17
Bab II	
Memahami <i>Grit</i> dalam Perspektif Kepemimpinan Sekolah.....	21
A. Konsep Dasar <i>Grit</i> dan Perkembangannya.....	21
B. Perbedaan <i>Grit</i> , <i>Resilience</i> , dan <i>Growth Mindset</i>	24
C. <i>Passion</i> dan <i>Perseverance</i> dalam Konteks Kepala Sekolah	26
D. Karakter Pemimpin Pendidikan Bermental Baja.....	29
E. Kesalahan Umum Memaknai Ketangguhan	32
F. Refleksi Diri: Mengukur Level <i>Grit</i> Kepala Sekolah.....	35
Bab III	
Membangun Mental Baja Kepala Sekolah	39
A. Mengelola Emosi di Tengah Konflik	39
B. Disiplin Pribadi dan Konsistensi Visi	43
C. Menghadapi Kritik dan Tekanan Sosial.....	45
D. Mengubah Kegagalan Menjadi Energi Perbaikan	48
E. Spirit Keteladanan: Memimpin dari Depan.....	51
F. Latihan Harian Memperkuat Daya Juang	54

Bab IV

<i>Leadership</i> Tangguh dalam Pengambilan Keputusan	59
A. Keputusan Strategis di Tengah Ketidakpastian.....	59
B. Ketegasan Tanpa Kehilangan Empati.....	62
C. Menghadapi Resistensi Guru dan Staf.....	65
D. Transparansi dan Integritas sebagai Fondasi	68
E. Mengelola Risiko dan Konflik	69
F. Keputusan Sulit Kepala Sekolah: Ujian Integritas dan Ketangguhan.....	73

Bab V

Membangun Budaya Sekolah yang Bertumbuh	77
A. Menanamkan <i>Growth Mindset</i> pada Guru	77
B. Mendorong Kolaborasi dan Pembelajaran Kolektif	80
C. Budaya Disiplin yang Humanis.....	82
D. Mengubah Keluhan Menjadi Solusi	85
E. Sistem Apresiasi dan Evaluasi Kinerja.....	87
F. Strategi Membangun Tim yang Solid dan Tahan Uji.....	89

Bab VI

Strategi Akselerasi: dari Sekolah Stabil ke Sekolah Melesat	93
A. Merumuskan Visi yang Menggerakkan	93
B. Kepemimpinan Berbasis Data dan Refleksi.....	96
C. Inovasi Tanpa Kehilangan Nilai Dasar.....	99
D. Digitalisasi dan Adaptasi Teknologi.....	101
E. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Komunitas.....	104
F. Indikator Sekolah Melesat: Akademik dan Karakter.....	107

Bab VII

Menghadapi Krisis dan Perubahan Besar.....	111
A. Kepemimpinan Saat Sekolah Mengalami Krisis.....	111
B. Strategi Bertahan dalam Keterbatasan Anggaran.....	114
C. Manajemen Konflik Internal	117
D. Menghadapi Isu Viral dan Tekanan Media	119
E. Ketahanan Spiritual dan Moral Pemimpin	122
F. Bangkit Lebih Kuat setelah Krisis.....	123

Bab VIII

Transformasi Kepemimpinan: Warisan dan Keberlanjutan	127
A. Dari Pemimpin Administratif ke Pemimpin Visioner	127
B. Membangun Sistem, Bukan Ketergantungan	130

C. Regenerasi dan Kaderisasi Kepemimpinan	133
D. Evaluasi dan Refleksi Tahunan.....	135
E. Menjadi Kepala Sekolah yang Menginspirasi	138
F. Manifesto Kepala Sekolah Kuat untuk Sekolah Melesat	140
Daftar Pustaka.....	145
Profil Penulis.....	150

BAB I

REALITAS BARU KEPEMIMPINAN SEKOLAH DI ERA TEKANAN

Kepemimpinan sekolah hari ini tidak lagi berdiri di ruang yang tenang dan stabil; ia hidup di tengah pusaran perubahan kebijakan, tuntutan mutu, ekspektasi orang tua, tekanan digitalisasi, hingga dinamika sosial yang bergerak lebih cepat daripada kesiapan banyak institusi. Kepala sekolah bukan sekadar administrator, melainkan nakhoda yang harus mampu membaca arah angin zaman tanpa kehilangan kompas nilai. Di era tekanan ini, kepemimpinan dituntut adaptif namun tetap berakar pada etika, tegas tetapi empatik, visioner sekaligus membumi pada realitas kelas. Sekolah bukan hanya tempat transfer ilmu, melainkan arena pembentukan karakter dan daya tahan generasi; karena itu, kepemimpinan yang kuat, reflektif, dan berorientasi pada keberlanjutan menjadi fondasi utama agar sekolah tidak sekadar bertahan, tetapi tumbuh dan memberi makna di tengah ketidakpastian.

A. Kompleksitas Tugas Kepala Sekolah Masa Kini

Pada masa lampau, kepala sekolah sering dipahami sebatas figur administratif yang memastikan keteraturan operasional—jadwal tersusun, laporan tertib, dan disiplin terjaga. Namun, kini realitas itu telah bergeser secara signifikan. Kepala sekolah menjelma menjadi sosok dengan peran berlapis: pemimpin pembelajaran, penggerak perubahan, penengah konflik, pengelola sumber daya, penjaga nilai-nilai sekolah, sekaligus representasi institusi di ruang publik. Tugas yang diemban tidak lagi bersifat linear, melainkan kompleks dan kerap menghadirkan dilema: menjaga keseimbangan antara stabilitas dan inovasi, antara ketegasan aturan dan kepekaan empati, serta antara kepatuhan terhadap regulasi dan kebutuhan akan kreativitas.

1. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran

Kajian kepemimpinan pendidikan menegaskan bahwa kepala sekolah berperan strategis sebagai *Instructional Leader* yang

turut menentukan kualitas pembelajaran. Kenneth Leithwood mengungkapkan bahwa kepemimpinan sekolah merupakan faktor signifikan kedua setelah kualitas guru dalam memengaruhi hasil belajar siswa (Leithwood et al., 2004). Hal ini menuntut kepala sekolah untuk tidak terjebak dalam rutinitas administratif semata, tetapi aktif terlibat dalam penguatan proses pembelajaran melalui supervisi akademik, pengembangan profesional guru, serta pembentukan budaya reflektif di lingkungan sekolah.

Sejalan dengan itu, Viviane Robinson (2011) menegaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran—khususnya melalui evaluasi dan pengembangan kapasitas guru—memiliki dampak nyata terhadap capaian belajar siswa. Tantangan muncul ketika kepala sekolah harus membagi perhatian antara beban administratif yang terus meningkat dan kebutuhan untuk hadir secara substansial dalam mendampingi guru.

Dalam situasi tersebut, kepala sekolah dituntut memiliki kecerdasan prioritas dan keberanian untuk menata ulang praktik kepemimpinannya agar tidak terperangkap dalam rutinitas administratif yang menyita energi strategis. Ia perlu mendelegasikan tugas-tugas teknis secara efektif, membangun tim kerja yang solid, serta memanfaatkan sistem manajemen berbasis data untuk efisiensi. Dengan demikian, ruang waktu dapat dibebaskan untuk fokus pada inti kepemimpinan: membina kualitas pembelajaran. Di sinilah kepala sekolah diuji—bukan sekadar pada kemampuannya mengelola pekerjaan, tetapi pada keteguhan memilih yang esensial. Sebab, pada akhirnya sekolah tidak diukur dari kelengkapan administrasinya, melainkan dari sejauh mana ia mampu menumbuhkan pembelajaran yang hidup, bermakna, dan menggerakkan masa depan peserta didik.

2. Tekanan Akuntabilitas dan Regulasi

Kebijakan pendidikan berbasis kinerja menghadirkan tuntutan akuntabilitas yang semakin tinggi. Kepala sekolah kini beroperasi dalam sistem yang sarat evaluasi, pengukuran mutu, dan pengawasan publik. Michael Fullan (2014) menekankan bahwa keberhasilan perubahan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola tekanan eksternal tanpa kehilangan orientasi moral. Tanpa itu, sekolah berisiko terjebak dalam praktik formalitas—sekadar memenuhi indikator tanpa menghasilkan perubahan yang substansial.

Situasi ini melahirkan dilema kepemimpinan: antara menjalankan aturan secara kaku atau berinovasi sesuai kebutuhan konteks. Dalam kondisi seperti ini, kepala sekolah dituntut memiliki *grit*—ketahanan mental dan konsistensi untuk menjaga arah visi jangka panjang di tengah tekanan jangka pendek.

Di titik inilah kualitas kepemimpinan benar-benar teruji: bukan pada saat keadaan lapang, melainkan ketika tekanan datang silih berganti. Kepala sekolah yang memiliki *grit* tidak mudah tergoda untuk mengambil jalan pintas demi sekadar terlihat patuh, tetapi berani menafsirkan kebijakan secara bijak demi kemaslahatan pembelajaran. Ia memegang teguh visi, namun lentur dalam strategi; teguh dalam prinsip, namun cerdas membaca konteks. Ketika aturan terasa membatasi, ia tidak memberontak, melainkan mencari celah kreatif yang tetap berada dalam koridor etika dan regulasi. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, *grit* dapat dimaknai sebagai kombinasi ketekunan jangka panjang (*perseverance*) dan konsistensi komitmen (*Passion*) terhadap tujuan pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Angela Duckworth (2016). Artinya, kepala sekolah tidak hanya bertahan menghadapi tekanan, tetapi terus bergerak maju dengan arah yang jelas, menjaga komitmen terhadap mutu pembelajaran meskipun dihadapkan pada hambatan struktural, keterbatasan sumber daya, dan dinamika kebijakan yang berubah-ubah. Di sinilah kepemimpinan menemukan maknanya yang paling dalam: kemampuan menjaga arah di tengah kabut sekaligus menyalakan cahaya bagi orang-orang yang dipimpinnya.

3. Dinamika Sosial dan Ekspektasi Publik

Sekolah merupakan bagian dari ekosistem sosial yang luas, yang melibatkan orang tua, masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah. Andy Hargreaves bersama Michael O'Connor (2018) menyoroti pentingnya kolaborasi dan profesionalisme kolektif dalam menghadapi perubahan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan membangun relasi yang dilandasi kepercayaan, komunikasi yang terbuka, serta kemitraan yang strategis.

Kompleksitas semakin meningkat di era digital ketika arus informasi bergerak begitu cepat melalui media sosial. Isu kecil dapat berkembang menjadi besar dalam waktu singkat. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin internal,

tetapi juga sebagai komunikator publik yang harus bijak, responsif, dan penuh pertimbangan.

Dalam lanskap seperti ini, kepala sekolah perlu menguasai literasi komunikasi digital yang tidak hanya cepat, tetapi juga tepat. Ia harus mampu memilah informasi, merespons isu dengan tenang namun tegas, serta menjaga marwah institusi tanpa memperkeruh keadaan. Setiap pernyataan menjadi cerminan kepemimpinan; setiap diam pun dapat ditafsirkan. Karena itu, kebijaksanaan dalam berkomunikasi menjadi benteng utama agar kepercayaan publik tetap terjaga dan sekolah tidak sekadar bertahan dari badai opini, tetapi tetap berdiri sebagai ruang yang meneduhkan.

4. Transformasi Digital dan Adaptasi Inovasi

Kemajuan teknologi telah mengubah wajah pendidikan secara fundamental, baik dalam proses pembelajaran maupun tata kelola sekolah. Peter Senge (2006) melalui konsep *Learning Organization*, menekankan pentingnya organisasi yang terus belajar dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. Kepala sekolah dituntut untuk menumbuhkan budaya belajar kolektif agar seluruh warga sekolah mampu mengikuti perkembangan zaman.

Namun demikian, inovasi tidak cukup berhenti pada penyediaan perangkat teknologi. Ia menuntut perubahan pola pikir, peningkatan kompetensi, dan pembentukan budaya kerja yang adaptif. Di sinilah kompleksitas terasa nyata karena laju perkembangan teknologi sering kali melampaui kesiapan sumber daya manusia di sekolah.

Dalam kondisi ini, kepala sekolah dituntut menjadi penggerak transformasi yang sabar namun konsisten—membangun kapasitas guru secara bertahap, menumbuhkan keberanian mencoba, dan merawat budaya belajar yang tidak takut gagal. Ia harus mampu menjembatani jurang antara teknologi dan manusia, memastikan bahwa inovasi tidak sekadar hadir sebagai alat, tetapi benar-benar hidup dalam praktik pembelajaran. Sebab, pada akhirnya keberhasilan transformasi digital bukan ditentukan oleh kecanggihan perangkat, melainkan oleh kesiapan hati dan pikiran para pendidik yang menggunakannya.

5. Kepemimpinan Berbasis *Grit* di Tengah Ketidakpastian

Konsep *grit* yang diperkenalkan oleh Angela Duckworth (2016) menekankan pentingnya ketekunan dan konsistensi dalam mencapai

tujuan jangka panjang. Dalam konteks kepemimpinan sekolah, *grit* tercermin pada keteguhan kepala sekolah dalam menghadapi tekanan, ketahanan dalam menghadapi birokrasi, serta kemampuan menjaga arah di tengah dinamika lingkungan yang tidak menentu.

Pemimpin yang tangguh adalah mereka yang mampu menggabungkan visi yang kuat dengan kesabaran dalam proses. Ia memahami bahwa perubahan pendidikan membutuhkan waktu dan ketekunan. Ketika tekanan datang, ia memilih untuk bersikap reflektif, bukan reaktif. Ketika sumber daya terbatas, ia mengedepankan kreativitas. Dan ketika semangat kolektif melemah, ia hadir sebagai sumber energi dan inspirasi.

Kompleksitas peran kepala sekolah di era kini bukan hanya soal bertambahnya tanggung jawab, melainkan perubahan mendasar dalam cara memimpin. Kepala sekolah dituntut menjadi figur yang utuh: pemimpin pembelajaran, agen perubahan, penjaga nilai, komunikator publik, dan penggerak inovasi. Dalam lanskap penuh tekanan dan ketidakpastian, ketangguhan berbasis *grit* menjadi fondasi utama. Kepala sekolah yang kuat bukanlah mereka yang bebas dari tekanan, melainkan mereka yang mampu mengolah tekanan menjadi kekuatan transformasi—menggerakkan sekolah untuk tidak sekadar bertahan, tetapi melesat menuju masa depan yang lebih bermakna.

B. Tekanan Regulasi, Ekspektasi Publik, dan Dinamika Internal

Kepemimpinan sekolah di era sekarang berada dalam titik temu berbagai tekanan yang saling beririsan: regulasi yang semakin kompleks, harapan publik yang terus meningkat, serta kondisi internal sekolah yang dinamis dan kerap berubah. Kepala sekolah tidak lagi memimpin dalam situasi yang steril dari tuntutan, melainkan berada di tengah arus kepentingan dan perubahan yang bergerak cepat. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan teknis, tetapi membutuhkan keteguhan moral, kejernihan arah, serta kecakapan dalam mengelola kompleksitas yang terus berkembang.

1. Tekanan Regulasi: Antara Kepatuhan dan Kebijaksanaan

Regulasi pendidikan pada dasarnya hadir untuk menjamin mutu, akuntabilitas, dan pemerataan layanan. Namun, dalam

praktiknya regulasi sering kali berubah menjadi beban administratif yang menguras energi kepemimpinan. Michael Fullan (2014) menekankan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif adalah mereka yang mampu menghidupkan kebijakan dalam praktik nyata, bukan sekadar menjalankan prosedur formal.

Kepala sekolah pun dihadapkan pada pilihan yang tidak sederhana: mengikuti aturan secara kaku atau menyesuakannya dengan kebutuhan nyata di lapangan. Di sinilah pentingnya kebijaksanaan praktis—kemampuan memahami esensi kebijakan, bukan sekadar bunyi teksnya. Pemimpin yang matang tidak menolak regulasi, tetapi juga tidak kehilangan independensi profesional. Ia menjadikan aturan sebagai arah, bukan sebagai penghambat gerak.

Dalam posisi demikian, kepala sekolah dituntut mampu menapaki garis tipis antara kepatuhan dan inovasi dengan penuh kehati-hatian. Ia tidak sekadar menjalankan kebijakan, tetapi juga menghidupkannya dalam praktik yang relevan dan berdampak bagi pembelajaran. Keputusan-keputusan yang diambil bukan hanya berbasis aturan, melainkan juga pertimbangan etis dan kebutuhan nyata peserta didik serta guru. Di sinilah kepemimpinan menemukan kualitasnya yang sejati: kemampuan menafsirkan aturan dengan akal sehat, mengimplementasikannya dengan hati nurani, dan memastikan bahwa setiap kebijakan benar-benar bermuara pada peningkatan mutu pendidikan, bukan sekadar pemenuhan administratif.

2. Ekspektasi Publik: Antara Kepercayaan dan Tekanan Sosial

Dalam era keterbukaan informasi, sekolah menjadi ruang yang terus diawasi publik. Orang tua, masyarakat, hingga media sosial membentuk ekspektasi yang tinggi terhadap kualitas pendidikan. Andy Hargreaves (2003) menegaskan bahwa kepercayaan publik merupakan fondasi penting keberhasilan sekolah, namun sifatnya sangat rapuh.

Kepala sekolah dituntut mampu menjaga kepercayaan tersebut melalui komunikasi yang jujur, terbuka, dan penuh empati. Ia tidak hanya memimpin ke dalam, tetapi juga menjaga citra institusi ke luar. Tantangannya, tekanan publik sering kali dibentuk oleh persepsi yang emosional dan cepat berubah. Oleh karena itu, diperlukan ketenangan sikap dan kecerdasan komunikasi agar tidak mudah terombang-ambing oleh opini sesaat.

Dalam situasi seperti ini, kepala sekolah perlu menempatkan komunikasi sebagai strategi kepemimpinan, bukan sekadar respons sesaat. Ia harus mampu membangun narasi yang jernih, berbasis fakta, namun tetap menyentuh sisi kemanusiaan publik. Ketika isu muncul, ia tidak tergesa-gesa bereaksi, melainkan menimbang dengan cermat, memilih kata dengan bijak, dan menyampaikan sikap yang menenangkan sekaligus tegas. Konsistensi dalam komunikasi menjadi kunci, sebab dari sanalah kepercayaan perlahan menguat. Pada akhirnya, kepemimpinan yang matang tidak diukur dari seberapa keras suara yang ditampilkan, melainkan dari seberapa dalam kepercayaan yang berhasil dijaga.

3. Dinamika Internal: Mengelola Manusia, Bukan Sekadar Sistem

Di dalam organisasi sekolah sendiri, kompleksitas muncul dari dinamika manusia: perbedaan karakter, resistensi terhadap perubahan, konflik antarindividu, hingga kelelahan kerja. Realitas ini sering kali lebih rumit dibanding tekanan eksternal. Peter Senge (2006) menegaskan bahwa organisasi yang sehat adalah organisasi yang mampu belajar bersama dan membangun relasi yang konstruktif.

Kepala sekolah tidak cukup hanya mengandalkan sistem dan prosedur; ia harus memahami manusia sebagai inti organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan kepercayaan, rasa memiliki, dan energi kolektif. Dalam hal ini, empati, komunikasi interpersonal, dan keteladanan menjadi fondasi utama.

4. Menyatukan Tiga Tekanan: Kepemimpinan sebagai Seni Keseimbangan

Tekanan regulasi, ekspektasi publik, dan dinamika internal bukanlah tiga hal yang terpisah, melainkan saling berkaitan dan memengaruhi. Ketika regulasi semakin ketat, harapan publik ikut meningkat; ketika kondisi internal tidak stabil, kepercayaan publik pun menurun. Kenneth Leithwood (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran meskipun berada dalam tekanan eksternal.

Dalam situasi ini, kepemimpinan menjadi seni menjaga keseimbangan. Kepala sekolah harus mampu berdiri teguh di antara berbagai kepentingan tanpa kehilangan arah. Ia tidak tenggelam

dalam tekanan, tetapi juga tidak mengabaikannya. Ia mengelola tekanan tersebut menjadi kekuatan yang mendorong perubahan.

5. *Grit* sebagai Fondasi Ketangguhan Kepemimpinan

Untuk menghadapi kompleksitas tersebut, kepala sekolah memerlukan *grit* sebagai landasan utama ketangguhan. Angela Duckworth (2016) mendefinisikan *grit* sebagai perpaduan antara ketekunan dan konsistensi dalam mengejar tujuan jangka panjang. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, *grit* berarti keteguhan menjaga visi pendidikan meskipun dihadapkan pada tekanan regulasi, kritik publik, dan dinamika internal yang tidak mudah.

Kepala sekolah yang memiliki *grit* tidak mudah goyah oleh tekanan sesaat. Ia memimpin dengan kesabaran, keteguhan, dan orientasi jangka panjang. Ia memahami bahwa perubahan membutuhkan waktu, namun harus terus diperjuangkan. Dalam ketenangan yang kokoh, ia menjaga arah sekaligus menumbuhkan harapan.

Regulasi, ekspektasi publik, dan dinamika internal merupakan tiga kekuatan besar yang membentuk lanskap kepemimpinan sekolah masa kini. Ketiganya tidak dapat dihindari, tetapi dapat dikelola. Di tangan pemimpin yang tangguh, tekanan tidak menjadi beban yang melemahkan, melainkan energi yang menggerakkan perubahan. Kepala sekolah yang kuat adalah mereka yang mampu membaca situasi dengan bijak, menjaga kepercayaan dengan integritas, serta mengelola manusia dengan empati. Dengan berlandaskan *grit*, ia tidak hanya bertahan menghadapi tekanan, tetapi mampu mengubahnya menjadi momentum untuk melesat. Sekolah pun tidak sekadar berjalan, tetapi tumbuh menjadi ruang yang hidup, bermakna, dan memberi harapan bagi masa depan.

C. Krisis Mental dan *Burnout* di Dunia Pendidikan

Di tengah derasny arus perubahan dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan, tersembunyi sebuah kenyataan yang sering terabaikan: krisis mental dan *burnout* yang dialami para pelaku pendidikan. Guru dan kepala sekolah tidak hanya menghadapi beban kerja yang semakin berat, tetapi juga tekanan emosional, tuntutan administratif, harapan publik, serta perubahan kebijakan yang terus berlangsung. Pendidikan yang semestinya menjadi ruang

pertumbuhan justru dapat berubah menjadi ruang kelelahan ketika energi psikologis tidak lagi seimbang dengan beban yang dipikul. Dalam kondisi ini, kepemimpinan sekolah tidak cukup hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga harus memberi perhatian serius pada kesehatan mental sebagai fondasi keberlanjutan pendidikan.

1. Memahami *Burnout* dalam Konteks Pendidikan

Burnout merupakan kondisi kelelahan psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap menjauh secara personal, serta menurunnya rasa pencapaian diri akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Christina Maslach dan Michael P. Leiter (2016) memandang *burnout* bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan bentuk keretakan hubungan antara individu dan pekerjaannya.

Dalam konteks pendidikan, *burnout* tampak pada mudurnya semangat mengajar, meningkatnya sikap apatis, serta melemahnya kualitas interaksi dengan peserta didik. Guru yang sebelumnya penuh dedikasi dapat berubah menjadi sekadar menjalankan rutinitas. Hal yang sama juga dapat dialami kepala sekolah, di mana tekanan kepemimpinan yang terus-menerus berpotensi mengaburkan kejernihan berpikir dan kepekaan sosial.

2. Sumber Tekanan: Beban Kerja dan Tuntutan Emosional

Salah satu faktor utama penyebab *burnout* adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Andy Hargreaves (2003) menegaskan bahwa profesi guru termasuk pekerjaan emosional (*Emotional Labor*), yang menuntut keterlibatan perasaan secara mendalam dalam setiap interaksi.

Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga pembimbing, pendengar, dan penopang bagi berbagai persoalan siswa. Ketika tuntutan administratif meningkat sementara dukungan sistem terbatas, tekanan tersebut menjadi berlipat ganda. Kepala sekolah bahkan menghadapi kompleksitas yang lebih tinggi karena selain menanggung tekanan struktural, ia juga menjadi sumber dukungan emosional bagi seluruh warga sekolah. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka kelelahan psikologis akan menjadi konsekuensi yang sulit dihindari.

3. Dampak *Burnout* terhadap Kualitas Pendidikan

Burnout tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga merambat pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Linda

Darling-Hammond (2017) menekankan bahwa mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesejahteraan dan kapasitas profesional guru. Ketika guru mengalami *burnout*, kualitas pembelajaran menurun, hubungan dengan siswa menjadi renggang, dan inovasi cenderung terhambat.

Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan angka kelelahan kerja (*attrition*) serta melemahkan komitmen terhadap profesi. Sekolah pun kehilangan daya hidupnya. Aktivitas pendidikan tetap berjalan, tetapi kehilangan makna yang sejati—seperti tubuh yang bergerak tanpa jiwa.

4. Peran Kepala Sekolah dalam Mengelola Kesehatan Mental

Dalam situasi yang demikian, kepala sekolah memegang peran penting sebagai penjaga keseimbangan psikologis organisasi. Kenneth Leithwood (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Kepala sekolah perlu membangun budaya kerja yang lebih manusiawi dengan membuka ruang dialog, memberikan apresiasi, mengurangi beban yang tidak esensial, serta menyediakan dukungan emosional. Selain itu, ia juga perlu menjadi teladan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kepedulian terhadap kesehatan mental bukanlah tanda kelemahan, melainkan manifestasi dari kepemimpinan yang berakar pada kemanusiaan.

5. *Grit* dan Ketahanan Mental dalam Kepemimpinan Pendidikan

Di tengah tekanan yang berlapis, *grit* menjadi fondasi penting dalam membangun ketahanan mental. Angela Duckworth (2016) mendefinisikan *grit* sebagai ketekunan dan konsistensi dalam mengejar tujuan jangka panjang meskipun menghadapi berbagai kesulitan.

Namun, dalam perspektif kesehatan mental, *grit* tidak berarti memaksakan diri tanpa batas. Ia perlu disertai kesadaran diri, kemampuan refleksi, serta keberanian untuk beristirahat saat diperlukan. Kepala sekolah yang tangguh adalah mereka yang mampu menyeimbangkan antara ketekunan dan kebijaksanaan—antara terus melangkah dan memberi ruang untuk pemulihan diri.

Krisis mental dan *burnout* dalam dunia pendidikan merupakan kenyataan yang tidak bisa diabaikan. Ia hadir secara perlahan,