



JURNAL BASICEDU

Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 3720 - 3728

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mendukung Terciptanya *Green School*

Aminah Zuhriyah^{1✉}, Dedi Supandi²

STKIP Kusumanegara, Indonesia¹

Sekolah Menengah Atas Islam Al Fajar Bekasi, Indonesia²

E-mail: aminah_zuhriyah@stkipkusumanegara.ac.id

Abstrak

Masalah lingkungan semakin kompleks, membutuhkan perubahan sikap individu untuk lebih melindungi lingkungan untuk masa depan yang lebih baik. Peran penting lembaga pendidikan, yaitu sekolah di seluruh dunia, dalam mendorong pembangunan berkelanjutan untuk mendukung terciptanya sekolah hijau. Dalam tulisan ini, digunakan metode kualitatif dengan meninjau dan mensintesis jurnal yang terkait dengan gaya Kepemimpinan, dan sekolah hijau. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya pemimpin transformasional di sekolah merupakan penentu keberhasilan kinerja sekolah hijau. Apalagi dengan penetapan tujuan SDGs yang menuntut peran sekolah sebagai lembaga yang mengedepankan *Education for Sustainable Development (ESD)*.

Kata Kunci: masalah lingkungan hidup, gaya kepemimpinan, *green school*.

Abstract

Environmental problems are increasingly complex, requiring changes in individual attitudes to better protect the environment for a better future. The important role of educational institutions, namely schools around the world, in promoting sustainable development to support the creation of green schools. In this paper, a qualitative method is used by reviewing and synthesizing journals related to Leadership styles, and green schools. The research findings indicate that the transformational leadership style in schools is a determinant of the success of green school performance. Especially with the setting of SDGs goals that demand the role of schools as institutions that prioritize Education for Sustainable Development (ESD).

Keywords: environmental problems, leadership styles, *green school*.

Copyright (c) 2022 Aminah Zuhriyah, Dedi Supandi

✉ Corresponding author :

Email : aminah_zuhriyah@stkipkusumanegara.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2705>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

Jurnal Basicedu Vol 6 No 3 Tahun 2022
p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147

PENDAHULUAN

Masalah lingkungan yang semakin kompleks, membutuhkan perubahan sikap individu untuk lebih melindungi lingkungan demi masa depan yang lebih baik. Peran penting lembaga pendidikan, yaitu sekolah di seluruh dunia, dalam mendorong pembangunan berkelanjutan untuk mendukung terciptanya sekolah hijau. Untuk itu, sekolah harus mengidentifikasi pemahaman siswa untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan lingkungan mereka.

Siswa yang berhasil memahami lingkungan alam, memelihara dan meningkatkan perilaku pro lingkungan akan mendukung terciptanya keberlanjutan sekolah hijau (Haas & Ashman, 2014). Untuk itulah peran sekolah hijau ini akan sangat menentukan arah sikap siswa. Misalnya saja, jika lingkungan sekolah sangat asri maka akan berdampak positif juga.

Manfaat lainnya bagi siswa yang sering menanam tanaman di halaman sekolah akan mencerminkan prinsip-prinsip pendidikan global dengan mencontohkan keberlanjutan melalui tanggung jawab perencanaan ekologis, pengabdian kepada lingkungan, pengabdian kepada masyarakat dan kemanusiaan. Stimulus pendidikan berbasis lingkungan hidup sejak usia dini akan memiliki dampak positif bagi pengembangan perilaku ramah lingkungan siswa di lingkungan sekolahnya (Aisyah, 2019).

Interaksi yang dilakukan siswa dalam lingkungan global tersebut akan membentuk siswa untuk belajar bahwa apa yang mereka lakukan di sekolah juga harus dapat diterapkan di rumah mereka dan lingkungan masyarakat setempat agar dapat mempengaruhi orang lain dan lingkungan di seluruh dunia (WOLSEY and LAPP, 2014). Semua hal ini tidak dapat terjadi dengan adanya peran pemimpin di sekolah, baik guru maupun kepala sekolah. Perilaku pemimpin akan sangat menentukan motivasi anggotanya dalam mengatasi ketidakpastian lingkungan. Perilaku ini akan dibuktikan dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan sebagai motivator yang baik dalam upaya meningkatkan harapan anggota dengan tujuan akhir sesuai misi organisasi (Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske., 2011).

Dengan demikian dampak besar yang terjadi dari peran krusial para pemimpin ini sangat menentukan perilaku dan emosi dari seluruh anggotanya. Apabila pemimpin dapat mengelola dengan tepat guna, maka akan menjadi penentu keberhasilan organisasi atau lembaga tersebut walaupun ditengah maraknya perubahan yang dinamis dan kompetitif (Rudian Putra Pulungan, Zulheddi, Mohammad Al Farabi, 2022).

Salah satu contoh gaya kepemimpinan yang sangat penting dan berperan penuh dalam mempengaruhi anggotanya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Tipe gaya kepemimpinan ini terbukti dalam mengarahkan anggotanya dengan ikatan sosial dan kontrak psikologis yang dijalankannya. Kepemimpinan ini sangat dipercaya oleh para anggotanya, sehingga menjadi penentu keberhasilan organisasi (Islam, Furuoka, & Idris, 2021). Perilaku guru dan kepala sekolah memainkan peran penting dalam reformasi sekolah dengan memberikan saran untuk mempromosikan pengajaran, pembelajaran dan pengelolaan sekolah hijau. Kepercayaan yang terbentuk di antara warga sekolah akan mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik (Zhang, Bowers, & Mao, 2021).

Untuk itulah pentingnya peran pemimpin di sekolah akan sangat menentukan arah sekolah hijau untuk jangka panjang. Jika pimpinan sekolah salah dalam menerapkan aturan atau mengambil keputusan, justru akan berdampak negatif pada ketidaksihinggaan visi dan misi sekolah hijau yang telah dicanangkan. Untuk itu, gaya kepemimpinan pemimpin sekolah ini akan sangat menentukan keberhasilan sekolah hijau. Atas dasar tersebut, penulis ingin mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan yang digunakan di sekolah dalam mendukung terciptanya keberhasilan sekolah hijau.

METODE

Dalam tulisan ini, digunakan metode kualitatif dengan teknik mereview dan mensintesis jurnal yang berkaitan dengan gaya Kepemimpinan, dan sekolah hijau. Ada enam langkah untuk mereview artikel dalam metode ini: 1) mengembangkan penelitian dan pertanyaan penelitian. Pada langkah ini, peneliti harus memberikan alasan mengapa mereka melakukan *review* sebagai pedoman untuk memilih desain yang tepat dan menyediakan struktur untuk langkah proses *review* selanjutnya. 2) Mendefinisikan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini merupakan salah satu langkah paling kritis yang harus diambil dalam setiap penelitian, seperti studi empiris, sepotong konseptual, atau kertas *review*. Semua ulasan penulis harus mengecualikan banyak pekerjaan di dekat batas masalah mereka, bahkan jika mereka bekerja yang mungkin dipilih oleh ulasan lain untuk disertakan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti harus mendefinisikan konsep kunci ulasan mereka untuk merumuskan pertanyaan penelitian. Langkah ini dimulai dengan mengidentifikasi studi yang berpotensi relevan. Ketika tinjauan berfokus pada temuan secara umum, idealnya harus mencakup semua studi yang menarik. Peneliti harus memilih dan membenarkan strategi pencarian yang sesuai untuk pertanyaan penelitian. 3) Skrining untuk keterlibatan. Untuk mengklaim bahwa makalah sesuai dengan pertanyaan penelitian, peneliti harus bertanya pada diri sendiri apakah setiap makalah membahas masalah yang diselidiki dan membantu mereka menjawab pertanyaan yang masuk akal. 4) Menilai kualitas penelitian primer. Peneliti memulai langkah dengan melihat alat penilaian, seperti definisi variabel, ukuran masing-masing, deskripsi metode penelitian, dan hasil. Selanjutnya, menggabungkan hasil tersebut dan memilih makalah dengan menafsirkan temuan dan rekomendasi untuk penelitian masa depan. 5) Mengurangi data. Pada langkah ini, peneliti mengumpulkan dan mengekstrak informasi yang berlaku dari setiap studi. Mengekstrak data untuk tinjauan biasanya mencakup beberapa pengkodean tematik dan klasifikasi konseptual, membuat interpretasi dan penilaian. 6. Langkah terakhir adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik yang tepat untuk membuat informasi tersebut masuk akal dan melaporkan hasil tinjauan. Tinjauan naratif dan perkembangan menyajikan alasan logis dan pembenaran di balik temuan. Penulis harus mengatur, membandingkan, menyusun, meringkas, menginterpretasikan informasi yang sebelumnya diekstraksi untuk menyarankan kontribusi baru terhadap pengetahuan (Rahmayanti, Maulida, & Kamayana, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi perubahan organisasi merupakan tantangan yang cukup besar bagi para pemimpin. Pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat dalam proses perubahan organisasi. Komitmen penuh yang dilakukan oleh pemimpin dengan bentuk gaya kepemimpinan yang dijalankan akan berkontribusi pada perubahan komitmen anggota organisasi. Seperti bagaimana pemimpin transformasional dapat mengubah motivasi dan minat individu anggota sehingga mendukung perubahan dalam organisasi tersebut (van der Voet, 2016).

Pentingnya perilaku pemimpin adaptif yang memimpin lebih efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat karena mereka lebih mampu memilih tanggapan terhadap tantangan. Ini akan mengarah pada gagasan bahwa kepemimpinan bersifat tidak statis, dan fleksibel. Efek kepemimpinan ini memiliki hasil yang diinginkan sebagian bergantung pada situasi dan respons yang dihadapinya. Secara umum terdapat tiga tipologi gaya kepemimpinan antara lain: gaya kepemimpinan: transformasional, transaksional, dan kepemimpinan *laissez-faire*. Tiga tipologi ini mencakup lima perilaku kepemimpinan (yaitu, sub faktor): (a) transformasional, (b) imbalan kontingen transaksional, (c) manajemen transaksional dengan pengecualian aktif, (d) manajemen transaksional dengan pengecualian pasif, dan (e) *laissez-faire*. Pemimpin transformasional berteori bahwa untuk mencapai hasil yang superior dengan pengikutnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya, sebagian dari mereka adalah panutan bagi pengikut mereka, memiliki banyak integritas, menginspirasi dan memotivasi, merangsang secara intelektual, perhatian, karismatik, dan

dapat dipercaya. Kepemimpinan transformasional mencakup empat dimensi yang berbeda yakni: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kepemimpinan hadiah kontingen transaksional (CR) termasuk menetapkan harapan yang jelas dan memberikan bentuk penghargaan kepada pengikut jika tugas yang diberikan dilakukan sesuai dengan harapan tersebut. Manajemen transaksional dengan pengecualian (MBE) dapat aktif (MBE-A) atau pasif (MBE-P). Di MBE, para pemimpin fokus pada perilaku korektif. Jika pemimpin bertindak sesuai dengan MBE-A, dia secara aktif memantau tindakan yang diambil oleh pengikut dan menerapkan tindakan korektif segera setelah itu terjadi. Jika pemimpin bertindak dengan MBE-P, dia akan pasif menunggu masalah dibawa ke perhatiannya dan kemudian mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Kepemimpinan *Laissez-faire* (LF) adalah penghindaran atau ketiadaan kepemimpinan dan mewakili non-transaksi. Gaya kepemimpinan ini merupakan yang paling tidak aktif. Dalam hal ini, tanggung jawab kepemimpinannya, yang meliputi: tindakan dan keputusan, yang pada dasarnya diabaikan oleh pemimpin tersebut (Geier, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap pembelajaran virtual siswa. Hal ini dikarenakan sebenarnya partisipasi siswa secara virtual sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan guru itu sendiri. Untuk itulah, kepuasan siswa dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan guru yang dilakukan di kelas virtual. Peran kepemimpinan transformasional dalam konteks kelas, yaitu seseorang dapat memahami kelas sebagai organisasi sosial kecil di mana guru berfungsi sebagai pemimpin dan siswa mewakili pengikut. Instruktur guru ini diharapkan dapat memimpin siswa untuk mencapai tujuan pribadi dan kolektif yang ditentukan oleh individu (staf pengajar, siswa) dan organisasi (sekolah) (Bogler, Caspi, & Roccas, 2013). Temuan lain juga menemukan bahwa kinerja adaptif tim dapat mengungguli tim yang dipimpin langsung dibandingkan dengan memberdayakan pemimpin ketika kondisi tugas berubah. Hal ini dikarenakan gaya direktif dengan tugas langsung akan dilakukan oleh anggota dibandingkan dengan gaya pemberdayaan. Kepemimpinan direktif berkaitan dengan kekuatan posisi seorang pemimpin dan dicirikan oleh perilaku yang ditujukan untuk penataan kerja karyawan, melalui pemberian arahan dan harapan yang jelas mengenai kepatuhan terhadap instruksi. Pemimpin direktif dalam tim membantu anggota untuk mengurangi tugas dan ambiguitas terkait peran dan memberikan pemantauan dan umpan balik pada kinerja mereka, menghindari kerugian proses dan memungkinkan keputusan dan tindakan yang lebih cepat. Dengan demikian, penting untuk memahami kondisi dan situasi yang terjadi dalam organisasi dalam memberikan arahan. Dengan demikian, pentingnya adaptasi dalam kepemimpinan untuk menciptakan situasi yang membantu kinerja secara efisien meskipun terjadi perubahan dalam organisasi (Sanchez-Manzanares, Rico, Antino, & Uitdewilligen, 2020).

Gender juga menjadi penentu dalam gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin perempuan dan laki-laki berbeda satu sama lain dalam menegakkan aturan bagi anggotanya. Pemimpin perempuan cenderung lebih lambat dalam mengambil keputusan karena pertimbangan perasaan yang dialaminya. Sedangkan pemimpin laki-laki cenderung cepat dalam mengambil keputusan karena lebih menitikberatkan pada rasionalitas, sehingga akibat baik dan buruk tidak akan menjadi hambatan dalam mengambil keputusan akhir. Untuk itu, perlu dikembangkan pemimpin dalam mengelola keterampilan dan kapasitas individu dalam menilai kekuatan dan kelemahan. Manfaat pengembangan pemimpin ini akan dapat membantu individu menjadi lebih efektif dalam memimpin orang lain, yang juga bermanfaat bagi organisasi. Dengan meningkatkan kesadaran diri individu, pengaturan diri, dan motivasi diri, pengembangan pemimpin dapat bermanfaat bagi seluruh organisasi. Oleh karena itu, pengembangan diri pemimpin merupakan komponen penting dari keberhasilan organisasi (Gipson, Pfaff, Mendelsohn, Catenacci, & Burke, 2017). Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk kinerja maksimal mereka untuk menyelesaikan tugas, tujuan, atau proyek apa pun. Ciri-ciri pemimpin yang unggul adalah memiliki visi dan merumuskan tujuan untuk masa depan. Untuk itu, peran pemimpin menjadi penentu arah keberhasilan organisasi (Lues, 2021).

Gaya kepemimpinan sebagai salah satu faktor vital yang dapat meningkatkan komitmen karyawan dan dipandang sebagai kabel hidup untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari gaya kepemimpinan ini akan

mencakup demotivasi staf dan erosi komitmen karyawan. Dengan demikian karyawan tidak akan berpikir untuk meninggalkan organisasinya. Pentingnya kepemimpinan (terutama gaya yang dianut oleh pemimpin) dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan kerja atau organisasi menjadi jelas dan kritis. Kepemimpinan selalu dianggap sebagai elemen dan fungsi penting dari manajemen, yang membantu mengelola tingkat dedikasi karyawan dalam organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, gaya kepemimpinan yang positif seperti transformasional juga akan berdampak positif terhadap komitmen anggota sebagai bukti pencapaian tujuan organisasi (Abasilim, Gberevbie, & Osibanjo, 2019).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh penuh dalam pembentukan perilaku kerja inovatif karyawan. Apalagi dengan gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan motivasi inspirasional bagi para anggotanya untuk terus berinovasi dengan temuan-temuan baru. Pemimpin ini berkonsentrasi penuh pada masalah jangka panjang dengan pendekatan humanistik dan inspiratif (Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali, 2020). Pembelajaran pengetahuan lingkungan secara positif memoderasi pengaruh kepemimpinan lingkungan pada praktik inovasi lingkungan hijau. Temuan ini berdasarkan hasil studi dua dimensi terhadap kinerja 353 perusahaan produk pertanian di China. Hal ini membuktikan bahwa peran pengetahuan khususnya pengetahuan lingkungan yang dimiliki oleh pemimpin akan menentukan arah tujuan organisasi menuju arah yang lebih hijau. Perilaku penghijauan perusahaan sangat tergantung pada keterlibatan dan kepemimpinan manajer puncak, yang memainkan peran penting dalam menerapkan kebijakan dan praktik dalam operasi mereka. Persepsi pemimpin tentang peristiwa dan pandangan eksternal tentang masalah lingkungan sebagai peluang atau perlakuan akan sangat menentukan komitmen dan tindakan perilaku hijau. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan manajer puncak memotivasi organisasi mereka untuk mencapai tujuan dan kinerja lingkungan dengan melakukan bisnis dengan cara yang proaktif terhadap lingkungan (Su et al., 2020).

Gaya kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman awalnya. Untuk itu, penting untuk memprediksi siapa pemimpin yang baik berdasarkan pengalaman yang telah dilaluinya. Hal ini akan menjadi penentu yang akurat jika rekrutmen dilakukan dalam pengembangan pemimpin. Penting untuk dicatat bahwa sikap terhadap peristiwa kehidupan ini pada dasarnya termasuk dalam kategori keterikatan mereka, oleh karena itu, ketika kepercayaan tinggi, fleksibilitas, otonomi, dan keterbukaan juga umumnya tinggi, serta ukuran yang tepat dari negara dan konsep mental lainnya. Sebaliknya, ketika kepercayaan rendah, fleksibilitas, otonomi, dan keterbukaan juga rendah dan seterusnya (Engelbert & Wallgren, 2016).

Pentingnya program pengembangan pemimpin menjadi faktor penting dalam meningkatkan gaya kepemimpinan yang tepat. Perkembangan ini akan menjadi salah satu evaluator dalam manajemen pemimpin. Kualitas gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik di tingkat kelompok dan organisasi akan menjadi penentu keberhasilan (Schall & Michel, 2020). Pengaruh gaya kepemimpinan tercermin dalam hasil kinerja individu, tim, dan kelompok dalam organisasi. Alhasil, gaya kepemimpinan yang diambil akan menjadi penentu kinerja organisasi. Penting untuk mengembangkan kepemimpinan strategis dalam menentukan keputusan dalam organisasi. Hal ini akan menentukan kinerja jangka panjang organisasi (Carter & Greer, 2013).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan karakteristik kepemimpinan transformasional akan memperkuat citra sekolah dengan baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengembangkan citra organisasi. Kemudian, kepemimpinan ini diwujudkan oleh kepala sekolah yang memberikan efek positif pada anggota organisasi dan berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang kuat (Kalkan, Altınay Aksal, Altınay Gazi, Atasoy, & Dağlı, 2020). Ciri-ciri kepala sekolah yang berhasil di daerah terpencil antara lain visi yang jelas, kinerja tinggi, keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sosial, dan komitmen untuk bekerjasama dengan berbagai pihak. Penting bagi kepala sekolah di daerah terpencil ini untuk memahami bahwa sistem pendidikan merupakan bagian penting dari masyarakat dan tidak dapat berdiri sendiri. Kepala sekolah harus menyadari ketidakberdayaan mereka sehingga mereka berusaha keras untuk bangkit dan berusaha menjadi lebih baik. Jiwa kepemimpinan yang tinggi menentukan keberhasilan kepala

sekolah. Mereka percaya bahwa peran kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas sekolah. Peran utama kepala sekolah adalah sebagai pengembang mutu sekolah, bukan penghambat perkembangan sekolah. Kesadaran kepala sekolah akan pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai humanistik akan mendorong seluruh pemangku kepentingan sekolah untuk tetap aktif melakukan berbagai inovasi di bidang pendidikan (Juharyanto et al., 2020).

Kepala sekolah yang telah berhasil mendidik para guru akan menjadi pondasi kuat untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan sekolah. Pengembangan karakter kepemimpinan terutama bagi semua guru juga terbukti akan menjadi salah satu kunci sukses sekolah hijau, karena guru yang mengemban penuh kewajiban dan tanggung – jawab akan berupaya semaksimal mungkin untuk peningkatan kualitas dan kuantitas dari sekolah menjadi lebih baik terutama di era perkembangan teknologi yang semakin dinamis (Sofiarini & Rosalina, 2021). Salah satu inovasi yang dilakukan sekolah adalah pengembangan sekolah hijau yang menjadikannya sebagai praktik berkelanjutan dalam upaya perbaikan sekolah. Jadi kepala sekolah harus mengenali potensi tersebut untuk membangun masyarakat, membina lingkungan belajar yang sehat, dan mendefinisikan ulang sekolahnya dengan berfokus pada praktik keberlanjutan kolaboratif. Keberlanjutan merupakan bidang penting yang dapat diwujudkan melalui perbaikan sekolah. Kepemimpinan seharusnya memberikan arahan, dan arahan membutuhkan rasa prioritas yang jelas dalam mendidik keberlanjutan yang memandu pekerjaan mereka sebagai tim kolaboratif. Kepala sekolah harus memiliki perencanaan yang matang dan terkelola dengan baik yang dapat dikelola dengan langkah-langkah tertentu, strategi, dan dukungan staf yang sangat penting untuk mewujudkan perbaikan sekolah yang berkelanjutan (Meadowcroft, 2008). Karakteristik Sekolah Hijau dapat dikategorikan dalam tiga aspek: (a) pendekatan holistik di mana konstruksi bangunan dan kurikulum pengajaran merangkul solusi yang berkelanjutan; (b) pendekatan bangunan di mana hanya konstruksi bangunan yang mengikuti pedoman bangunan hijau, dan (c) pendekatan kurikulum di mana RPP, pendekatan pedagogis dan hampir semua kegiatan berpusat pada kesadaran lingkungan. Pentingnya mengimplementasikan peran sekolah hijau dalam tindakan nyata untuk mendidik dan mendorong masyarakat umum untuk berkontribusi aktif dalam perbaikan lingkungan. Akibatnya, tidak hanya mengelola perubahan perilaku untuk lingkup internal, tetapi juga untuk lingkup eksternal. Dengan demikian, pendekatan sekolah hijau akan sangat ditentukan dengan peran penuh seluruh pemangku kepentingan terkait (Iwan et. al., 2018). Penting untuk dipahami bahwa, sekolah hijau (juga dikenal sebagai sekolah lingkungan) adalah lembaga pendidikan unik yang menyediakan lingkungan positif untuk mengubah "pemikiran hijau" menjadi cara hidup yang aktif. Sekolah hijau juga harus mengadopsi “pendekatan sekolah secara menyeluruh” untuk pendidikan lingkungan, yang berbeda dari pendekatan yang lebih umum dan sporadis yang sebagian besar bergantung pada inisiatif masing-masing guru daripada pelaksanaan program hijau kelembagaan secara keseluruhan (Kerret, Orkibi, & Ronen, 2014).

Kemudian, anak muda sendiri cenderung memiliki sikap yang lebih pro lingkungan dibandingkan orang dewasa, untuk itu pembentukan sekolah hijau harus dilakukan sejak usia dini atau sekolah dasar. Hal ini karena pada saat itu pembentukan karakter yang dapat dikelola dengan baik, dibandingkan ketika dilakukan pada saat usia dewasa atau matang (Le Vine, Jones, Lee-Gosselin, & Polak, 2014). Isu perubahan iklim dan energi merupakan tantangan utama yang dihadapi umat manusia. Untuk mengatasi masalah ini, administrator dan pembuat kebijakan di seluruh dunia mengumumkan perjanjian, undang-undang, standar, dan peraturan. Dalam implementasi kebijakan ini, kesadaran publik yang berkelanjutan tentang isu-isu terkait energi telah meningkat pesat, tetapi konsep rendah karbon masih jauh dari populer. Sekolah, sebagai komunitas khusus, tidak hanya harus memenuhi tuntutan komunitas biasa, tetapi juga memiliki kemungkinan untuk menyebarkan kesadaran akan konsep tersebut. Dengan demikian, sekolah hijau merupakan salah satu penentu keberhasilan menuju konsep pembangunan berkelanjutan (Zhao, He, & Meng, 2015).

Pendidikan lingkungan dipandang memainkan peran kunci dalam mencapai pembangunan berkelanjutan (didefinisikan sebagai keseimbangan antara kebutuhan manusia sekarang dan masa depan) dan

dalam menciptakan masyarakat yang melek lingkungan yang mampu dan termotivasi untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Pendidikan dipandang sebagai prasyarat untuk mengubah sikap individu terhadap lingkungan dan membekali mereka dengan pengetahuan untuk membuat perubahan lingkungan yang berarti. Kebangkitan kesadaran lingkungan baru-baru ini telah mendorong pendidikan lingkungan secara global. Program-program tersebut diwujudkan dalam pendirian sekolah hijau. Untuk itu peran sekolah hijau menjadi kunci utama dalam mendukung terciptanya pendidikan lingkungan yang diarahkan pada sikap dan keterampilan konservatif. Dengan demikian, “belajar tentang lingkungan mendukung pemahaman dan pengetahuan lingkungan; pembelajaran untuk lingkungan diarahkan pada kepedulian dan tindakan lingkungan; belajar di lingkungan mendorong interaksi dan pengalaman di lingkungan” (Tucker & Izadpanahi, 2017).

Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki karakteristik tertentu yang memotivasi individu dalam organisasi untuk membantu mencapai tujuan bersama yang menyampaikan pengalaman mereka, orang yang mempersiapkan mereka untuk perubahan dengan berinteraksi dengan mereka, memotivasi staf dengan menciptakan sinergi, melampaui kebiasaan dan otoritas biasa, dan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku, keyakinan, dan sikap staf di bawah manajemennya. Peran pemimpin di sekolah sebagai penentu keberhasilan kinerja sekolah. Apalagi dengan adanya penetapan tujuan SDGs yang menuntut peran sekolah sebagai lembaga yang mengedepankan *Education for Sustainable Development (ESD)*. Kepala sekolah dan guru memiliki tanggung jawab untuk membimbing siswa agar berperilaku pro lingkungan. Salah satunya dengan menciptakan sekolah hijau. Namun, beban utama cenderung pada guru karena mereka berinteraksi langsung dengan siswanya. Dan peran kepala sekolah sebagai pemegang penuh kebijakan sekolah yang mengarahkan guru dan anggotanya untuk berpegang teguh pada penerapan sekolah hijau.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh dalam pengembangan sekolah hijau secara efektif. Untuk itu diperlukan kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi yang sejalan dengan konsep sekolah hijau untuk mempromosikannya. Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki pemimpin harus sesuai dengan konsep sekolah hijau yang dibuktikan dengan tindakan nyata yang diterapkan sehari-hari di sekolah. Pengaruh yang dilakukan melalui tindakan sehari-hari akan menjadi budaya yang lambat laun akan berhasil mengubah tatanan budaya di sekolah menjadi sekolah hijau, sehingga gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan ini akan menjadi sumber motivasi inspirasional bagi anggota di sekolah. Motivasi positif yang dibuktikan dengan tindakan nyata akan menjadi hasil dari perubahan perilaku pro lingkungan. Jika seluruh warga sekolah berhasil menerapkan konsep ini, maka hasilnya dapat menjadi penentu keberhasilan penerapan sekolah hijau. Untuk itu, dukungan penuh dan manajemen strategis dari pimpinan sekolah akan menentukan keberhasilan sekolah hijau untuk jangka panjang. Sinergi pemangku kepentingan lainnya seperti pemerintah, LSM, swasta dan masyarakat juga menjadi faktor pendukung keberhasilan sekolah hijau.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Menengah Atas Islam Al Fajar Bekasi atas kesediannya memberikan sumbangan ide dan saran terkait dalam penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., Gberevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles And Employees' commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *Sage Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Aisyah. (2019). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu*, 3(2), 524–532.
- Bogler, R., Caspi, A., & Roccas, S. (2013). Transformational And Passive Leadership: An Initial Investigation Of University Instructors As Leaders In A Virtual Learning Environment. *Educational Management Administration And Leadership*, 41(3), 372–392. <https://doi.org/10.1177/1741143212474805>
- Carter, S. M., & Greer, C. R. (2013). Strategic Leadership: Values, Styles, And Organizational Performance. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 20(4), 375–393. <https://doi.org/10.1177/1548051812471724>
- Engelbert, B., & Wallgren, L. G. (2016). The Origins Of Task- And People-Oriented Leadership Styles: Remains From Early Attachment Security And Influences During Childhood And Adolescence. *Sage Open*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/2158244016649012>
- Geier, M. T. (2016). Leadership In Extreme Contexts: Transformational Leadership, Performance Beyond Expectations? *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 23(3), 234–247. <https://doi.org/10.1177/1548051815627359>
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., And Robert Konopaske. (2011). *Organizations Behavior, Structure, Processes 4th Edition*. New York: Mcgraw Hill.
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women And Leadership: Selection, Development, Leadership Style, And Performance. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32–65. <https://doi.org/10.1177/0021886316687247>
- Haas, C., & Ashman, G. (2014). Kindergarten Children's Introduction To Sustainability Through Transformative, Experiential Nature Play. *Australasian Journal Of Early Childhood*, 39(2), 21–29. <https://doi.org/10.1177/183693911403900204>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping The Relationship Between Transformational Leadership, Trust In Leadership And Employee Championing Behavior During Organizational Change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/J.Apmrv.2020.09.002>
- Juharyanto, J., Sultoni, S., Arifin, I., Bafadal, I., Nurabadi, A., & Hardika, H. (2020). "Gethok Tular" As The Leadership Strategy Of School Principals To Strengthen Multi-Stakeholder Forum Role In Improving The Quality Of One-Roof Schools In Remote Areas In Indonesia. *Sage Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924374>
- Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, And Organizational Image. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>
- Kerret, D., Orkibi, H., & Ronen, T. (2014). Green Perspective For A Hopeful Future: Explaining Green Schools' Contribution To Environmental Subjective Well-Being. *Review Of General Psychology*, 18(2), 82–88. <https://doi.org/10.1037/Gpr0000006>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, And Organizational Citizenship Behavior. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Le Vine, S., Jones, P., Lee-Gosselin, M., & Polak, J. (2014). Is Heightened Environmental Sensitivity Responsible For Drop In Young Adults' Rates Of Driver's License Acquisition? *Transportation Research Record*, 2465(2465), 73–78. <https://doi.org/10.3141/2465-10>
- Lues, L. (2021). Has Public Leadership As We Know It Reached The End Of Its Shelf Life? Exploring Leadership Styles In The 21st Century. *Teaching Public Administration*, 39(2), 175–191.

- 3728 *Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mendukung Terciptanya Green School – Aminah Zuhriyah, Dedi Supandi*
DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2705>
- <https://doi.org/10.1177/0144739420974737>
- Meadowcroft, J. (2008). Greener On The Other Side. *Alternatives Journal*, 34(6), 6–9. <https://doi.org/10.1177/1555458916664764>
- Rahmayanti, H., Maulida, E., & Kamayana, E. (2019). The Role Of Sustainable Urban Building In Industry 4.0. *Journal Of Physics: Conference Series*, 1387(1), 0–5. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1387/1/012050>
- Rudian Putra Pulungan, Zulheddi, Mohammad Al Farabi. (2022). Leadership Character Employed In Islamic Education Perspective Based On Al-Qur'an Surah Yusuf. *Jurnal Basicedu*.
- Sanchez-Manzanares, M., Rico, R., Antino, M., & Uitdewilligen, S. (2020). The Joint Effects Of Leadership Style And Magnitude Of The Disruption On Team Adaptation: A Longitudinal Experiment. *Group And Organization Management*, 45(6), 836–864. <https://doi.org/10.1177/1059601120958838>
- Schall, M. C., & Michel, J. S. (2020). Leadership Styles In Participatory Ergonomics Programs: A Bibliometric Analysis. *Proceedings Of The Human Factors And Ergonomics Society Annual Meeting*, 64(1), 900–904. <https://doi.org/10.1177/1071181320641215>
- School Gardens : Situating Students Within A Global Context Author (S): Thomas Devere Wolsey And Diane Lapp Source : The Journal Of Education , 2014 , Vol . 194 , No . 3 , Education In A Global Age Stable Url : https://www.jstor.org/stable/43823663* Scho. (2014). 194(3), 53–60.
- Sofiarini, A., & Rosalina, E. (2021). Analisis Kebijakan Dan Kepemimpinan Guru Dalam Menghadapi Kurikulum 2013 Era Globalisasi. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 724–732. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.668>
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental Leadership, Green Innovation Practices, Environmental Knowledge Learning, And Firm Performance. *Sage Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020922909>
- Tucker, R., & Izadpanahi, P. (2017). Live Green, Think Green: Sustainable School Architecture And Children's Environmental Attitudes And Behaviors. *Journal Of Environmental Psychology*, 51, 209–216. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.04.003>
- Van Der Voet, J. (2016). Change Leadership And Public Sector Organizational Change: Examining The Interactions Of Transformational Leadership Style And Red Tape. *American Review Of Public Administration*, 46(6), 660–682. <https://doi.org/10.1177/0275074015574769>
- Zhang, S., Bowers, A. J., & Mao, Y. (2021). Authentic Leadership And Teachers' Voice Behaviour: The Mediating Role Of Psychological Empowerment And Moderating Role Of Interpersonal Trust. *Educational Management Administration And Leadership*, 49(5), 768–785. <https://doi.org/10.1177/1741143220915925>
- Zhao, D. X., He, B. J., & Meng, F. Q. (2015). The Green School Project: A Means Of Speeding Up Sustainable Development? *Geoforum*, 65, 310–313. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2015.08.012>