

## Empat Level Guru: Perspektif Kepemimpinan di Kelas

Masduki Asbari<sup>1,2\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

<sup>2</sup>Aya Sophia Islamic School, Indonesia

\*Corresponding email: [kangmasduki.ssi@gmail.com](mailto:kangmasduki.ssi@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data melalui observasi partisipatif, wawancara, dan analisis dokumen terkait. Sampel penelitian terdiri dari sejumlah guru yang mengajar di berbagai tingkat pendidikan, dari tingkat dasar hingga menengah. Temuan studi ini menjelaskan tentang empat level kinerja guru dalam konteks kepemimpinan di kelas, dilihat dari perspektif relasi interpersonal dengan siswa, sesama guru, dan seluruh warga belajar. Dimulai dari guru Level R1 (*Right*), yakni guru hanya mengajar berdasarkan Surat Keputusan (SK) atau Surat Tugas. Level R2 (*Relationship*) adalah guru yang memiliki *emotional bonding* positif dengan peserta didik, sesama guru dan warga belajar lainnya. Guru Level R3 (*Respect*) adalah guru yang memperoleh rasa hormat dari peserta didik, sesama guru dan warga belajar lainnya karena keteladanan. Guru Level R4 (*Result*) adalah guru yang berhasil meningkatkan harkat dan martabat peserta didiknya sesuai dengan bakat masing-masing. Proses meningkatkan level kepemimpinan guru dari R1 hingga R4 melibatkan aspek-aspek seperti *caring*, *modeling*, dan *coaching*. Sedangkan, energi jiwa yang dibutuhkan oleh guru untuk konsisten naik level adalah spiritualitas. Dengan menyoroti pentingnya hubungan interpersonal yang baik dalam mempengaruhi kinerja guru dan dampaknya dalam meningkatkan mutu pendidikan secara holistik.

**Kata kunci:** Empat level guru, guru, kepemimpinan, kinerja guru.

**Abstract:** This study uses a descriptive qualitative approach by collecting data through participatory observation, interviews, and analysis of relevant documents. The research sample consists of a number of teachers who teach at various levels of education, from primary to secondary levels. The findings of this study explain the four levels of teacher performance in the context of leadership in the classroom, seen from the perspective of interpersonal Relationships with students, fellow teachers, and all learning citizens. Starting from Level R1 (*Right*) teachers, who only teach based on a decree (SK) or letter of assignment. Level R2 (*Relationship*) teachers are teachers who have positive emotional bonding with students, fellow teachers and other learning citizens. Level R3 (*Respect*) teachers are teachers who gain Respect from learners, fellow teachers and other learning citizens because of their exemplary behaviour. Level R4 (*Result*) teachers are teachers who successfully improve the dignity of their learners according to their Respective talents. The process of improving teacher leadership levels from R1 to R4 involves aspects such as caring, modelling and coaching. Meanwhile, the soul energy needed by teachers to consistently level up is spirituality. By highlighting the importance of good interpersonal Relationships in influencing teacher performance and its impact in improving the quality of education holistically.

**Keywords:** Four levels of teachers, teachers, leadership, teacher performance.

### PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kepemimpinan di kelas dan hubungan interpersonal yang dibangunnya dengan berbagai pihak di lingkungan pendidikan (Asbari et al., 2022; Novitasari et al., 2020). Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi empat level kinerja guru dari perspektif relasi interpersonal, terutama dalam hubungan mereka dengan siswa, rekan guru, dan seluruh warga belajar lainnya. Pemahaman yang mendalam tentang dinamika relasi interpersonal guru diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di sekolah.

Peran guru dalam proses pendidikan tidak hanya sebatas sebagai pengajar yang menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang memengaruhi perkembangan siswa secara menyeluruh (Asbari & Prasetya, 2021; Chidir et al., 2022; Novitasari & Asbari, 2021). Dalam

konteks ini, kualitas kepemimpinan di kelas dan hubungan interpersonal yang dibangun oleh seorang guru memainkan peran kunci dalam menentukan efektivitasnya dalam mendidik dan membimbing siswa. Hubungan interpersonal yang baik antara guru dengan siswa, rekan sejawat, serta seluruh warga belajar lainnya tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, tetapi juga memengaruhi motivasi, partisipasi, dan prestasi akademik siswa.

Pendekatan yang menilai kinerja guru dari perspektif relasi interpersonal menawarkan sudut pandang yang holistik dalam mengevaluasi kontribusi mereka terhadap pendidikan. Dalam era di mana pendidikan semakin diarahkan pada pembangunan karakter dan keterampilan interpersonal, pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika relasi interpersonal guru menjadi semakin penting (Novitasari et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam empat level kinerja guru dari perspektif hubungan interpersonal, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi hasil pendidikan secara keseluruhan.

Dengan memahami keterkaitan antara kinerja guru dan kualitas relasi interpersonal mereka, diharapkan dapat memberikan landasan yang kokoh bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan program pelatihan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi para pemangku kepentingan pendidikan, baik dalam pengelolaan sekolah maupun dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, artikel ini mengajak untuk menjelajahi pentingnya relasi interpersonal dalam menilai kinerja guru, serta implikasi pentingnya dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Sejumlah literatur telah menyoroti pentingnya hubungan interpersonal dalam menilai kinerja guru. Konsep kepekaan terhadap kebutuhan siswa, kolaborasi antar guru, serta kemitraan dengan orangtua dan masyarakat telah menjadi fokus penelitian terkait. Studi-studi tersebut menyajikan bukti bahwa kualitas relasi interpersonal guru memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian akademik siswa, iklim sekolah yang positif, dan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian telah menggarisbawahi pentingnya hubungan interpersonal dalam menilai kinerja guru, sebuah perspektif yang sejalan dengan konsep lima level kepemimpinan yang dikemukakan oleh John C. Maxwell (Maxwell, 2011). Maxwell dalam konsepnya menguraikan lima level kepemimpinan yang dimulai dari posisi, hubungan, penghasilan, reproduksi, hingga intuisi. Kajian literatur juga menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipahami melalui lima level yang sejalan dengan konsep Maxwell. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa bagaimana guru terhubung dengan orang lain sangat penting untuk pekerjaan mereka. John C. Maxwell berbicara tentang lima langkah menjadi seorang pemimpin, mulai dari hanya memiliki jabatan hingga benar-benar memahami orang dan membuat pilihan yang baik. Tingkat Guru dan Kepemimpinan: Pertama, Guru memulai dengan pekerjaan di sekolah, tetapi untuk menjadi lebih baik, mereka perlu menjalin persahabatan yang kuat dengan siswa dan guru lainnya. Kedua, Guru yang baik membantu siswa melakukannya dengan baik dan menjadikan sekolah tempat yang bagus untuk belajar. Ketiga, Guru hebat berbagi apa yang mereka ketahui dengan orang lain, membantu semua orang menjadi lebih baik. Keempat, Guru terbaik benar-benar mendapatkan apa yang dibutuhkan siswa dan dapat mengubah banyak hal untuk membantu mereka belajar.

Berdasarkan kajian literatur dan pembahasan di atas, urgensi dan manfaat penelitian bisa dirinci sebagai berikut: *Pertama*, Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Penelitian ini memiliki urgensi yang besar karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Dengan memahami dan menganalisis empat level kinerja guru dalam perspektif kepemimpinan di kelas, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pengajaran di sekolah. *Kedua*, Optimalisasi Potensi Guru: Penelitian ini membantu mengoptimalkan potensi guru dalam memimpin dan membimbing siswa. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari level R1 hingga R4, sekolah dapat menyediakan pelatihan dan dukungan yang tepat untuk membantu guru mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

*Ketiga*, Pengembangan Profesionalisme Guru: Dengan mengeksplorasi konsep-konsep kepemimpinan dalam konteks kelas, penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan profesionalisme guru. Guru dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai pedoman untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. *Keempat*, Peningkatan Kualitas Hubungan Interpersonal: Penelitian ini juga membantu meningkatkan kualitas hubungan interpersonal antara guru, siswa, sesama guru, dan seluruh warga belajar. Dengan memahami pentingnya relasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah dapat mempromosikan budaya kolaboratif dan inklusif yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan semua pihak terkait dalam proses pendidikan.

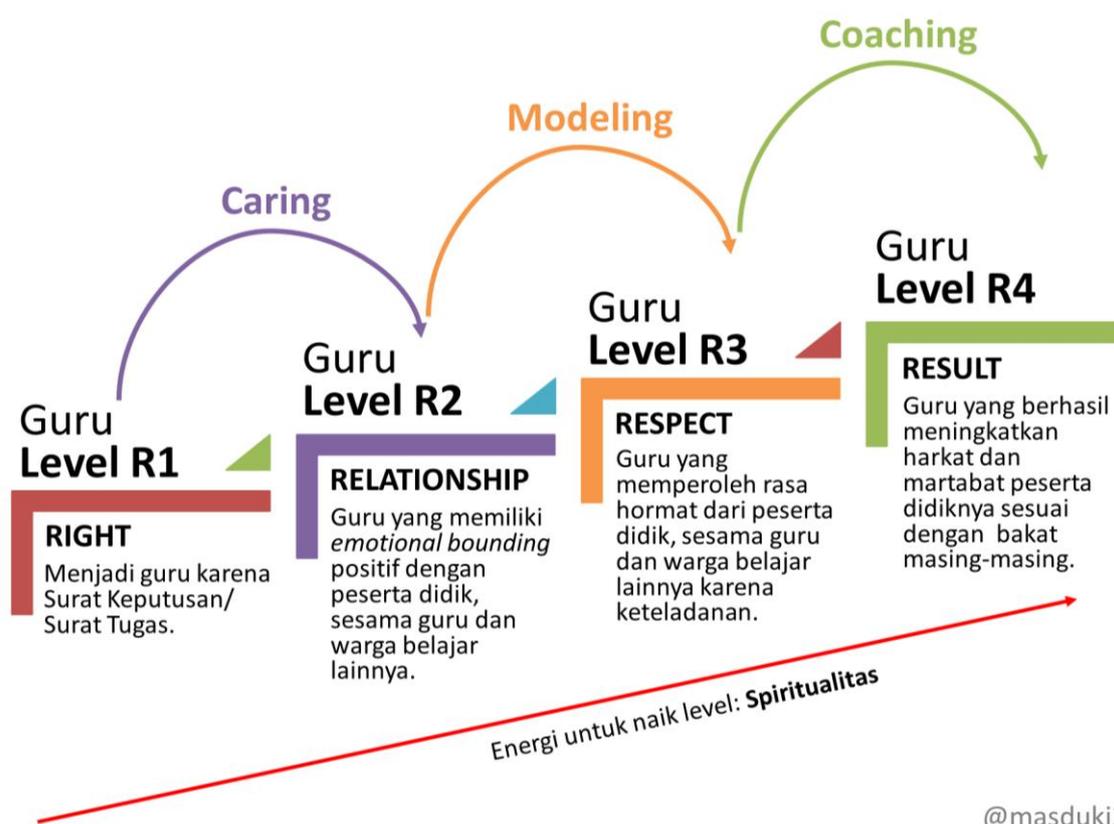
Dengan memahami keterkaitan antara konsep lima level kepemimpinan John C. Maxwell dan kinerja guru dari perspektif relasi interpersonal, dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas guru dalam pendidikan. Penelitian lebih lanjut dalam konteks ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana mengembangkan guru-guru yang berkualitas dan berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kajian literatur di atas didasarkan pada teori kepemimpinan John C. Maxwell yang dikembangkan oleh penulis menjadi landasan untuk memahami peran dan kinerja guru dalam lingkungan pendidikan, khususnya di ruang-ruang pembelajaran guru di kelas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data melalui observasi partisipatif, wawancara, dan analisis dokumen terkait. Sampel penelitian terdiri dari sejumlah guru yang mengajar di berbagai tingkat pendidikan, dari tingkat dasar hingga menengah. Data yang terkumpul dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dalam relasi interpersonal dan respon kepemimpinan guru di kelas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dibedakan menjadi empat level berdasarkan konteks kepemimpinan di kelas dan kualitas relasi interpersonal guru dengan siswa dan seluruh warga belajar di sekolah.



Gambar 1. Model Konsep 4 Level Guru

Empat level kinerja guru dalam perspektif kepemimpinan di kelas dapat digambarkan pada Gambar 1. dan dijelaskan rinci sebagai berikut:

### Level R1 (Right)

Pada level ini, kinerja guru terutama didasarkan pada pemenuhan tugas yang diwajibkan oleh surat keputusan dari pemerintah atau yayasan tempat mereka bernaung mengajar. Guru mengajar karena adanya kewajiban formal sebagai seorang pendidik, yang diberikan oleh institusi pendidikan atau otoritas yang berwenang. Mereka menjalankan tugas-tugas tersebut dengan memastikan bahwa

pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan dan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Pada level R1 (*Right*), menjadi seorang guru hanya karena memiliki Surat Keputusan atau Surat Tugas dari pihak yang berwenang. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang telah ditunjuk atau diangkat secara resmi untuk menjalankan tugas-tugas sebagai seorang pendidik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penunjukan ini biasanya didasarkan pada kualifikasi akademik, pelatihan pendidikan, dan persyaratan lain yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan terkait. Dalam konteks ini, menjadi guru hanya karena Surat Keputusan atau Surat Tugas menunjukkan bahwa seseorang mungkin belum memilih profesi ini atas dasar panggilan atau minat yang mendalam dalam bidang pendidikan. Meskipun demikian, memiliki Surat Keputusan atau Surat Tugas memberikan tanggung jawab dan kewajiban formal kepada seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang guru dengan memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Dalam banyak kasus, menjadi guru karena Surat Keputusan atau Surat Tugas menjadi langkah awal dalam mengembangkan karier sebagai seorang pendidik. Meskipun pada awalnya mungkin tidak ada panggilan atau minat yang kuat dalam profesi ini, namun dengan pengalaman dan eksposur yang bertambah, seseorang dapat menemukan kepuasan dan kebermaknaan dalam menjalankan tugas-tugas sebagai seorang guru. Meskipun menjadi guru hanya karena Surat Keputusan atau Surat Tugas merupakan langkah awal yang sah, namun diharapkan bahwa dengan berjalannya waktu, seorang guru akan mengembangkan komitmen yang lebih dalam, memperluas keterampilan dan pengetahuannya, serta menemukan panggilan dan minat yang mendalam dalam bidang pendidikan. Hal ini akan membantu guru untuk naik ke level kinerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam pembentukan generasi mendatang.

Guru dapat meningkatkan level kepemimpinannya di kelas, dari level R1 (*Right*) menjadi level R2 (*Relationship*), dengan menunjukkan kepedulian atau *caring* terhadap siswa dan lingkungan belajar. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut: *Pertama*, Membangun Keterhubungan Emosional: Menunjukkan kepedulian terhadap siswa merupakan langkah penting dalam membangun keterhubungan emosional yang kuat di antara guru dan siswa. Dengan menunjukkan perhatian, empati, dan kepedulian terhadap kebutuhan, perasaan, dan perkembangan siswa, guru membantu menciptakan iklim belajar yang aman, nyaman, dan mendukung. Siswa akan merasa dihargai, didengar, dan diperhatikan, sehingga lebih termotivasi untuk belajar dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. *Kedua*, Membangun Hubungan yang Akrab dan Terbuka: Kepedulian yang ditunjukkan oleh guru juga membantu dalam membangun hubungan yang akrab dan terbuka dengan siswa. Guru yang menunjukkan kepedulian terhadap kehidupan siswa di luar kelas, minat mereka, dan tantangan yang mereka hadapi, mampu menciptakan hubungan yang lebih dekat dan erat. Hal ini memungkinkan siswa untuk merasa lebih nyaman untuk berbicara, berbagi, dan bertanya kepada guru, sehingga memperkuat interaksi positif di antara mereka. *Ketiga*, Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif: Kepedulian yang ditunjukkan oleh guru juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif. Dengan memperhatikan kebutuhan dan perasaan setiap siswa, guru dapat merancang pengalaman pembelajaran yang relevan, menantang, dan menyenangkan bagi semua siswa. Guru yang peduli juga akan lebih cenderung untuk memperhatikan dan menanggapi perubahan dalam suasana kelas, serta menciptakan interaksi yang positif antara siswa satu sama lain.

Dengan menunjukkan kepedulian terhadap siswa dan lingkungan belajar, guru dapat meningkatkan level kepemimpinannya di kelas dari level R1 (*Right*) menjadi level R2 (*Relationship*). Kepedulian ini membantu membangun hubungan yang lebih kuat, memperkuat interaksi positif, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan siswa. Sebagai hasilnya, guru menjadi lebih efektif dalam memimpin, menginspirasi, dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka.

## **Level 2 (*Relationship*)**

Pada level ini, guru sudah berhasil membangun hubungan baik dengan siswa, rekan guru lainnya, dan seluruh warga belajar di lingkungan sekolah. Guru memiliki kemampuan untuk menjalin interaksi yang positif, penuh kepercayaan, dan saling mendukung dengan semua pihak terkait dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya dikenal sebagai pengajar yang kompeten, tetapi juga sebagai sosok yang ramah, mudah didekati, dan peduli terhadap kebutuhan siswa dan rekan kerja.

Pada level 2 (*Relationship*), guru yang memiliki *emotional bonding* positif dengan peserta didik, sesama guru, dan warga belajar lainnya sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut: *Pertama*, *Emotional bonding* dengan Peserta Didik: Guru yang memiliki *emotional bonding* positif dengan peserta didik cenderung

memiliki hubungan yang kuat, saling percaya, dan penuh pengertian dengan siswa. Guru mengambil waktu untuk mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan serta perasaan siswa. Guru yang membangun *emotional bonding* dengan peserta didik dapat membantu siswa merasa lebih nyaman, aman, dan termotivasi untuk belajar. Hal ini juga memungkinkan guru untuk merespons secara efektif terhadap kebutuhan individu siswa dan menyesuaikan pendekatan pengajaran mereka sesuai dengan gaya belajar dan minat siswa. *Kedua, Emotional bonding* dengan Sesama Guru: Guru yang memiliki *emotional bonding* positif dengan sesama guru cenderung bekerja dalam kolaborasi yang harmonis dan saling mendukung di lingkungan sekolah. Mereka berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya untuk meningkatkan praktik pengajaran dan menciptakan iklim belajar yang dinamis. Kolaborasi yang baik antar guru juga memungkinkan pertukaran ide dan inovasi dalam pengajaran, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan. *Ketiga, Emotional bonding* dengan Warga Belajar Lainnya: Selain dengan peserta didik dan sesama guru, guru yang memiliki *emotional bonding* positif juga berinteraksi secara positif dengan warga belajar lainnya, seperti staf sekolah, orangtua siswa, dan anggota masyarakat lokal. Mereka menjalin hubungan yang saling menguntungkan, saling mendukung, dan penuh kerjasama untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya guna bagi semua pihak terkait. Hubungan yang baik dengan warga belajar lainnya juga memperkuat kemitraan sekolah-rumah dan sekolah-masyarakat, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara holistik.

Dengan memiliki *emotional bonding* positif dengan peserta didik, sesama guru, dan warga belajar lainnya, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang mempromosikan rasa kebersamaan, kerjasama, dan dukungan di sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan partisipasi siswa dalam pembelajaran, tetapi juga memperkuat profesionalisme guru dan efektivitas pendidikan secara keseluruhan.

Guru dapat meningkatkan level kepemimpinannya di kelas, dari R2 (*Relationship*) menjadi level R3 (*Respect*), dengan menunjukkan keteladanan dan menjadi *role-model (modeling)* bagi para siswa dan seluruh warga belajar. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut: *Pertama*, Menjadi Teladan dalam Perilaku: Guru yang ingin mencapai level R3 perlu menunjukkan keteladanan dalam perilaku mereka sehari-hari. Mereka harus menjadi contoh yang baik dalam hal integritas, etika kerja, tanggung jawab, dan kesopanan. Dengan mengamalkan nilai-nilai ini dalam tindakan mereka, guru memberikan contoh yang positif bagi siswa dan membantu memperkuat rasa hormat mereka terhadap guru. *Kedua*, Menjadi Teladan dalam Sikap: Selain dalam perilaku, guru juga perlu menjadi teladan dalam sikap dan attitude mereka. Sikap yang optimis, rendah hati, sabar, dan empatik akan menginspirasi siswa dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Dengan menunjukkan sikap yang baik, guru membantu membentuk karakter siswa dan memperkuat hubungan positif di antara seluruh warga belajar. *Ketiga*, Menjadi Teladan dalam Prestasi: Guru yang ingin memperoleh rasa hormat dari siswa dan warga belajar lainnya perlu menunjukkan prestasi dan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Mereka harus berusaha untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pengajaran, memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan sekolah, dan menunjukkan dedikasi yang konsisten terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa. Prestasi ini akan memberikan dorongan tambahan bagi siswa untuk menghargai dan menghormati guru mereka.

Dengan menunjukkan keteladanan dalam perilaku, sikap, dan prestasi, guru dapat menjadi *role-model* yang kuat bagi para siswa dan seluruh warga belajar. Sikap dan tindakan guru yang positif dan inspiratif akan membantu memperkuat rasa hormat siswa terhadap guru dan memotivasi mereka untuk mengikuti jejak dan meniru perilaku yang baik. Sebagai hasilnya, guru akan meningkatkan level kepemimpinannya di kelas dari level R2 menjadi level R3, yang mencerminkan tingkat penghargaan dan penghormatan yang lebih tinggi dari seluruh warga belajar.

### **Level 3 (*Respect*)**

Pada level ini, guru sudah berhasil mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari berbagai pihak, termasuk siswa, rekan guru, pimpinan sekolah, dan seluruh warga belajar. Mereka dihormati karena dedikasi, komitmen, dan kontribusi positif mereka dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya dilihat sebagai pemimpin dalam kelas, tetapi juga sebagai figur otoritatif yang memberikan inspirasi dan motivasi bagi siswa serta rekan kerja. Pada level R3 (*Respect*), guru memperoleh rasa hormat dari peserta didik, sesama guru, dan warga belajar lainnya karena keteladanan yang mereka tunjukkan dalam tindakan, perilaku, dan sikap mereka sehari-hari.

Selanjutnya, guru dapat meningkatkan level kepemimpinannya di kelas, dari R3 (*Respect*) menjadi level R4 (*Result*), dengan melakukan coaching terhadap siswanya dan seluruh warga belajar yang membutuhkan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut: *Pertama*, Membimbing Siswa dalam

Mencapai Tujuan: Seorang guru pada level R4 akan mengambil peran sebagai seorang coach yang membantu siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pengembangan pribadi mereka. Guru akan bekerja satu-satu dengan siswa, mendengarkan aspirasi mereka, dan memberikan bimbingan serta dorongan untuk mencapai potensi penuh mereka. Melalui proses coaching ini, guru membantu siswa untuk mengidentifikasi kekuatan mereka, mengatasi hambatan, dan merencanakan langkah-langkah konkret untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Kedua*, Memberikan Dukungan dan Dorongan: Guru pada level R4 juga akan memberikan dukungan dan dorongan yang berkelanjutan kepada siswa dan seluruh warga belajar. Mereka akan menjadi pendengar yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan motivasi kepada siswa untuk terus berkembang dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Melalui pendekatan coaching yang empatik dan peduli, guru membantu siswa untuk merasa didukung dan termotivasi untuk belajar dengan tekun. *Ketiga*, Mengembangkan Potensi Seluruh Warga Belajar: Selain membimbing siswa, guru pada level R4 akan memperluas peran coaching mereka untuk melibatkan seluruh warga belajar, termasuk sesama guru, staf sekolah, orangtua siswa, dan anggota masyarakat lokal. Mereka akan membantu mengidentifikasi kebutuhan dan harapan individu, serta menyediakan sumber daya dan bimbingan yang diperlukan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Melalui proses coaching yang holistik ini, guru menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan bagi semua pihak yang terlibat.

Dengan melakukan coaching terhadap siswa dan seluruh warga belajar yang membutuhkan, guru dapat meningkatkan level kepemimpinannya di kelas dari level R3 (*Respect*) menjadi level R4 (*Result*). Melalui pendekatan coaching yang empatik, peduli, dan berorientasi pada hasil, guru membantu siswa dan seluruh warga belajar untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, mengoptimalkan potensi mereka, dan menciptakan dampak yang positif dalam proses pembelajaran dan perkembangan. Sebagai hasilnya, guru menjadi lebih efektif dalam memimpin, menginspirasi, dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pembentukan generasi mendatang.

#### **Level 4 (*Result*)**

Pada level ini, guru bisa merasakan hasil dari kinerja mereka dalam mendidik dan mengajar. Mereka berhasil mencapai pertumbuhan dan perkembangan siswa yang signifikan, sesuai dengan bakat, minat, dan potensi masing-masing. Guru menikmati keberhasilan siswa sebagai bukti dari upaya mereka dalam menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang menarik, relevan, dan memotivasi. Keberhasilan ini tidak hanya tercermin dalam prestasi akademik siswa, tetapi juga dalam perkembangan karakter dan keterampilan sosial mereka.

Guru pada level R4 (*Result*) adalah guru yang berhasil meningkatkan harkat dan martabat peserta didiknya sesuai dengan bakat masing-masing. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut: *Pertama*, Mengenali dan Menghargai Bakat Siswa: Guru pada level R4 memiliki pemahaman yang mendalam tentang beragam bakat, minat, dan potensi siswa mereka. Mereka mengambil waktu untuk mengenal setiap siswa secara individual, mengidentifikasi kekuatan dan keunikan mereka, serta menghargai keragaman dalam bakat dan minat. Guru ini memahami bahwa setiap siswa memiliki potensi yang unik dan berusaha untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai untuk membantu mereka mengembangkan bakat mereka. *Kedua*, Mendorong Pertumbuhan dan Pengembangan: Guru pada level R4 tidak hanya memahami bakat siswa, tetapi juga berusaha untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan mereka secara aktif. Mereka menciptakan lingkungan belajar yang merangsang dan mendukung, memberikan tantangan yang sesuai dengan tingkat kemampuan siswa, dan memberikan kesempatan untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan. Guru ini juga memberikan umpan balik yang konstruktif dan dorongan positif untuk membantu siswa mengoptimalkan potensi mereka. *Ketiga*, Memberikan Dampak yang Berarti: Melalui upaya mereka dalam mengenali, menghargai, dan mengembangkan bakat siswa, guru pada level R4 memberikan dampak yang berarti dalam kehidupan siswa. Mereka tidak hanya membantu siswa untuk meraih prestasi akademik yang tinggi, tetapi juga membantu mereka untuk merasa dihargai, diakui, dan diapresiasi atas kontribusi dan pencapaian mereka. Guru ini memberikan pengalaman belajar yang bermakna dan memotivasi siswa untuk mengejar impian dan tujuan hidup mereka dengan percaya diri dan tekun.

Dengan berhasil meningkatkan harkat dan martabat peserta didik sesuai dengan bakat masing-masing, guru pada level R4 menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, inspiratif, dan memberdayakan. Mereka tidak hanya menjadi pendidik yang efektif, tetapi juga menjadi pembimbing, mento, dan penginspirasi bagi siswa untuk mencapai potensi penuh mereka dalam kehidupan. Sebagai hasilnya, guru ini memberikan dampak yang positif dan berkelanjutan dalam pembentukan karakter dan masa depan siswa mereka.

Upaya guru untuk meningkatkan kinerjanya dari level 1 hingga level 4 memerlukan spiritualitas yang baik karena spiritualitas memainkan peran penting dalam memperkuat aspek kepemimpinan, hubungan interpersonal, penghargaan, dan pencapaian hasil yang signifikan dalam pendidikan. Berikut adalah penjelasan yang lebih mendalam mengenai hal ini:

*Pertama*, Kepemimpinan yang Bermakna: Meningkatkan kinerja guru dari level 1 ke level 4 tidak hanya melibatkan aspek teknis pengajaran, tetapi juga membutuhkan kepemimpinan yang bermakna. Spiritualitas yang baik membantu guru untuk mengembangkan visi yang jelas, nilai-nilai yang kuat, dan komitmen yang mendalam terhadap misi pendidikan. Dengan memiliki spiritualitas yang kokoh, seorang guru akan lebih mampu menginspirasi dan memimpin siswa serta rekan kerja menuju pencapaian tujuan bersama.

*Kedua*, Hubungan Interpersonal yang Berdasarkan Kebajikan: Spiritualitas yang baik memengaruhi cara seorang guru membangun hubungan interpersonal yang bermakna dengan siswa, rekan kerja, dan seluruh warga belajar. Melalui nilai-nilai spiritual seperti kasih, kedermawanan, kesabaran, dan pengampunan, seorang guru dapat menciptakan iklim belajar yang penuh kasih dan saling mendukung. Hubungan yang didasarkan pada kebajikan spiritual akan memperkuat kepercayaan, penghargaan, dan kerjasama di antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.

*Ketiga*, Penghargaan dan Penghargaan yang Autentik: Spiritualitas yang baik membantu seorang guru untuk memahami pentingnya penghargaan dan penghargaan yang autentik terhadap setiap individu dalam lingkungan sekolah. Dengan sikap rendah hati dan penghormatan yang tulus terhadap keunikan dan potensi setiap siswa, seorang guru dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan memotivasi. Penghargaan yang diberikan dengan spiritualitas yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada perkembangan karakter dan keterampilan sosial siswa.

*Keempat*, Pencapaian Hasil yang Berkelanjutan: Spiritualitas yang baik memberikan dorongan tambahan bagi seorang guru untuk mencapai hasil yang berkelanjutan dalam mendidik dan mengajar. Dengan memiliki keyakinan yang kuat dalam nilai-nilai moral dan etika, seorang guru akan bertekad untuk memberikan yang terbaik bagi siswa serta berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang sebagai seorang pendidik. Spiritualitas yang baik juga membantu seorang guru untuk tetap teguh dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan mereka.

Dengan demikian, spiritualitas yang baik menjadi pondasi yang kuat bagi upaya seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya dari level 1 hingga level 4. Hal ini karena spiritualitas memperkaya dimensi kepemimpinan, hubungan interpersonal, penghargaan, dan pencapaian hasil dalam pendidikan, yang semuanya penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang berdaya guna dan bermakna bagi siswa dan seluruh warga belajar.

Upaya lain agar guru mampu naik level adalah dengan meningkatkan pemahaman mereka terhadap konsep learning (pembelajaran) dan leadership (kepemimpinan). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai hal ini: *Pertama*, Pemahaman Konsep Learning (Pembelajaran): Guru yang memahami konsep pembelajaran secara mendalam akan mampu mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan relevan bagi siswa. Mereka akan memahami bahwa pembelajaran bukan hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga tentang mendorong siswa untuk mengkonstruksi pengetahuan mereka sendiri melalui pengalaman, refleksi, dan interaksi. Dengan memahami berbagai teori pembelajaran, strategi instruksional, serta keterlibatan siswa dalam proses belajar, guru dapat menciptakan lingkungan yang merangsang pertumbuhan intelektual, emosional, dan sosial siswa.

*Kedua*, Pemahaman Konsep Leadership (Kepemimpinan): Guru yang memiliki pemahaman yang baik tentang konsep kepemimpinan akan mampu memimpin dengan lebih efektif dalam kelas dan di luar kelas. Mereka akan memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki otoritas atau kekuatan, tetapi juga tentang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memahami berbagai teori kepemimpinan, keterampilan komunikasi, motivasi, dan pemecahan masalah, guru dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks pendidikan dan memperkuat peran mereka sebagai agen perubahan dalam proses pembelajaran.

Dengan meningkatkan pemahaman mereka terhadap konsep learning dan leadership, guru akan memiliki landasan yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja mereka dari level 1 hingga level 4. Mereka akan lebih mampu merancang pengalaman pembelajaran yang bermakna, memotivasi siswa untuk mencapai potensi mereka penuh, serta memimpin dengan efektif untuk menciptakan iklim belajar yang positif dan inklusif. Oleh karena itu, pengembangan pemahaman guru terhadap konsep pembelajaran dan kepemimpinan menjadi kunci dalam memperkuat profesionalisme mereka dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tidak hanya terkait dengan kompetensi akademik semata, tetapi juga dengan kemampuan guru dalam membangun kepemimpinan dan hubungan interpersonal yang berkualitas. Dukungan dan pelatihan yang terarah dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan guru di berbagai level dapat membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas pendidikan secara menyeluruh. Kesimpulannya, level kinerja guru dalam perspektif relasi interpersonal, mulai dari level R1 (*Right*) hingga level R4 (*Result*), menggambarkan perjalanan yang berkelanjutan dalam membangun hubungan yang efektif dengan siswa, sesama guru, dan seluruh warga belajar. Dalam perjalanan ini, guru berkembang dari sekadar menjadi pelaksana tugas berdasarkan surat keputusan, hingga menjadi pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, dan membawa dampak positif dalam kehidupan siswa.

Pentingnya aspek relasi interpersonal dalam kinerja guru menegaskan bahwa hubungan yang baik antara guru dan siswa, sesama guru, serta seluruh warga belajar lainnya merupakan fondasi utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, memotivasi, dan bermakna. Ketika guru berhasil membangun hubungan yang positif, menghargai keunikan setiap individu, dan memperhatikan kebutuhan serta perkembangan mereka, maka potensi untuk mencapai hasil yang signifikan dalam pendidikan pun meningkat.

Selain itu, pentingnya faktor-faktor seperti *caring*, *modeling*, dan *coaching*, dan pengembangan bakat dalam meningkatkan level kepemimpinan guru menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga melibatkan peran aktif dalam membentuk karakter, mengembangkan potensi, dan menciptakan pengalaman belajar yang berarti bagi siswa. Dengan demikian, level kinerja guru dalam perspektif kepemimpinan di kelas merupakan proses yang dinamis dan holistik, yang membutuhkan komitmen, dedikasi, serta kesadaran akan pentingnya hubungan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam pendidikan. Melalui perjalanan ini, guru memiliki kesempatan untuk memberikan dampak yang berarti dalam pembentukan generasi mendatang dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

### Implikasi Teoritis

Implikasi Teoritis dari temuan studi ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Pengembangan Teori Kepemimpinan di Konteks Pendidikan: Studi ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan kelas dengan mengidentifikasi dan menjelaskan empat level kinerja guru dari perspektif relasi interpersonal. Implikasi ini membantu mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan guru di kelas dan memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan guru-siswa serta interaksi di dalam lingkungan pendidikan. *Kedua*, Pengintegrasian Konsep Kepemimpinan dalam Praktik Pendidikan: Dengan memahami empat level kinerja guru, studi ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana konsep kepemimpinan dapat diaplikasikan dalam praktik pendidikan sehari-hari. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan efektivitas strategi pengajaran, manajemen kelas, dan pembinaan hubungan interpersonal di antara semua pemangku kepentingan pendidikan.

*Ketiga*, Perkembangan Model Pengembangan Kepemimpinan Guru: Implikasi teoritis dari studi ini juga mencakup potensi untuk mengembangkan model pengembangan kepemimpinan guru yang berfokus pada meningkatkan keterampilan interpersonal, strategi pengajaran, dan kemampuan memimpin di kelas. Dengan memanfaatkan pemahaman tentang empat level kinerja guru, lembaga pendidikan dapat merancang program pengembangan profesional yang lebih efektif dan relevan bagi para pendidik. *Keempat*, Penelitian Lanjutan dalam Bidang Kepemimpinan Pendidikan: Hasil studi ini juga merangsang minat untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks kelas. Implikasi teoritisnya mendorong peneliti untuk menjelajahi lebih lanjut tentang dinamika interaksi antara guru dan siswa, serta mengidentifikasi strategi pengembangan kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

### Implikasi Praktis

Implikasi Praktis dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Guru: Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan kepemimpinan dan hubungan interpersonal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi praktisnya adalah pentingnya menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat bagi guru untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka, termasuk strategi untuk membangun hubungan yang baik dengan siswa, sesama guru, dan seluruh warga belajar. *Kedua*, Pengembangan Budaya Sekolah yang Kolaboratif: Temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya

budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan inklusi. Implikasi praktisnya adalah perlu adanya upaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, terbuka, dan mendukung pertumbuhan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program pengembangan organisasi, kegiatan kolaboratif antar guru, dan peningkatan komunikasi antara semua stakeholder pendidikan. *Ketiga*, Penerapan Strategi Pengajaran yang Relevan: Temuan penelitian ini memberikan wawasan tentang berbagai strategi pengajaran yang dapat digunakan oleh guru untuk membangun hubungan yang kuat dengan siswa dan meningkatkan kinerja mereka. Implikasi praktisnya adalah pentingnya guru untuk memilih dan menerapkan strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa mereka. Ini termasuk penggunaan pendekatan diferensiasi, penggunaan teknologi dalam pengajaran, dan penerapan pembelajaran berbasis proyek yang relevan dengan kehidupan nyata. *Keempat*, Pembinaan Budaya Penghargaan dan Pengakuan: Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Implikasi praktisnya adalah pentingnya lembaga pendidikan untuk membangun budaya penghargaan dan pengakuan yang memotivasi guru untuk berkinerja lebih baik. Ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, apresiasi atas prestasi, dan dukungan dalam pengembangan karier guru. Dengan menerapkan implikasi praktis yang dihasilkan dari artikel ini, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran, membangun hubungan yang lebih baik antara semua stakeholder pendidikan, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa secara holistik.

### **Implikasi Manajerial dan Kebijakan**

Implikasi manajerial dan kebijakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, Pengembangan Kebijakan Pendidikan yang Berfokus pada Kepemimpinan Guru: Temuan penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Implikasi manajerial dan kebijakan adalah perlunya pengembangan kebijakan pendidikan yang mendukung pengembangan kepemimpinan guru. Kebijakan ini dapat mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkualitas, sistem penghargaan dan pengakuan untuk prestasi guru, serta dukungan untuk kolaborasi antar guru. *Kedua*, Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Efektif: Temuan penelitian ini menyoroti peran penting kepemimpinan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan produktif. Implikasi manajerialnya adalah pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di sekolah. Hal ini meliputi rekrutmen, pemilihan, dan penempatan guru yang tepat sesuai dengan kebutuhan sekolah dan siswa, serta pengembangan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. *Ketiga*, Peningkatan Budaya Organisasi yang Kolaboratif: Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kolaboratif dan inklusif mendukung kinerja guru yang lebih baik. Implikasi manajerialnya adalah perlunya upaya untuk meningkatkan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, saling penghargaan, dan pertumbuhan profesional. Ini melibatkan pengembangan sistem komunikasi yang terbuka, program-program pengembangan kepemimpinan, dan pembinaan hubungan antar guru yang positif. *Keempat*, Pengembangan Kebijakan Evaluasi dan Penghargaan Kinerja Guru: Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya evaluasi kinerja guru yang holistik, yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada keterampilan kepemimpinan dan hubungan interpersonal. Implikasi manajerialnya adalah perlu adanya pengembangan kebijakan evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan inklusif. Kebijakan ini harus memperhitungkan berbagai aspek kinerja guru dan memberikan penghargaan yang sesuai bagi prestasi yang luar biasa. Dengan memperhatikan implikasi manajerial dan kebijakan dari artikel ini, lembaga pendidikan dan para pemangku kebijakan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung pengembangan kepemimpinan guru, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menciptakan lingkungan belajar yang berdaya guna dan inklusif bagi semua *stakeholder* pendidikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Trust in Leadership terhadap Perilaku Inovatif Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 1–6.
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 21–25.

- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential*. Center Street.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 580–597. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>