

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI SATAP SIMBUANG
KECAMATAN WALENRANG BARAT KABUPATEN LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Nur Aisyah

20 0206 0045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI SATAP SIMBUANG
KECAMATAN WALENRANG BARAT KABUPATEN LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Nur Aisyah

20 0206 0045

Pembimbing :

- 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Aisyah

NIM : 20 0206 0045

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi :Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut.

1. Skripsi ini merupakan hasil kerja saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerimana sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 06 Agustus 2025
Yang membuat pernyataan




Nur Aisyah
2002060045

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu yang ditulis oleh Nur Aisyah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2002060045, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 28 Agustus 2025 bertepatan dengan 2 Rabi'ul Awal telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 28 Agustus 2025

TIM PENGUJI

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| 1. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. | Ketua Sidang |
| 2. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I | Penguji I |
| 3. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |
| 4. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing I |
| 5. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II |

Handwritten signatures of the examiners and supervisors, corresponding to the list on the left. The signatures are written in black ink and are enclosed in parentheses.

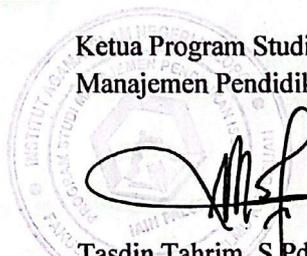
Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan FTIK IAIN Palopo



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP 196705162000031002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP 198606012019031006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penuli sapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekola dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu ” setelah memulai proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag, Wakil Rektor I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., Wakil Rektor II, Dr. Masruddin, S.S., Hum., Wakil Rektor III, Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Dr. Hj. Fauziah, S.Ag., M.Ag. selaku wakil Dekan I, beserta Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku wakil Dekan II, Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi;

4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo;
5. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Alimuddin. S.Ud., M.Pd.I dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
7. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Zainuddin S, SE., M.Ak. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini
10. Intang Sabbaran, S.Pd. selaku Kepala Sekolah SMPN Satap Simbuang, beserta Guru dan staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
11. Terkhusus kepada kedua orang tua saya terimakasih telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, selalu mendoakan kesuksesan penulis, bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bahkan keinginan penulis dan masih banyak lagi kebahagiaan yang telah diusahakan yang tidak bisa penulis disebutkan. Semoga apa yang penulis capai dapat menjadi kebanggaan kalian.

12. Kepada teman-teman baik penulis yang selalu membantu dalam banyak hal terlebih pada penyusunan skripsi. Semoga mereka selalu berhasil dalam hidupnya dan bisa menggapai semua keinginannya.

Palopo, 06 Agustus 2025

Nur Aisyah
NIM. 20 02060054

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	Es dengan titik diatas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha dengan titik dibawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik diatas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ṣ	Es dengan titik dibawah
ض	Dad	ḍ	De dengan titik dibawah
ط	Ta	Ṭ	Te dengan titik dibawah
ظ	Za	ẓ	Zet dengan titik dibawah
ع	„Ain	„	A postrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak ditengah atau diakhir maka ditulis dengan tanda (,).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أُو	Kasrah dan waw	Au	A dan U

Contoh:

كَيْف: kaifa bukan kayfa

هَوْل: haula bukan hawla

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huru dan Tanda	Nama
اَ وِ	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	A dan garis diatas
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dan garis diatas
يِ	<i>Dhammah dan ya</i>	ū	U dan garis diatas

Contoh:

مَات : mâta

رَمَى : ramâ

يَمُوت : yamûtu

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk ta marbûtah ada dua, yaitu ta marbûtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah (t). sedangkan ta marbûtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbûtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbûtah itu diteransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْوُطَّانِ : raudahal-atfâl'

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madânahal-fâdilah'

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ

نَجَّيْنَا : najjainâ

الْحَقُّ : al-haqq

الْحُجُّ : al-hajj

نُعْمٌ : nu'ima

عُدُو : 'aduwwun

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:ʼ

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)ʼ

الفَلْسَفَةُ : al-falsafahʼ

أَلْبَدُ : al-bilâdu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi huruf hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Namun, bila huruf hamzah terletak diawal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam berupa alif.

Contoh:ˆ

تَأْمُرُونَ : taʼmurūnaʼ

النَّوْءُ : al-nauʼ

سَيِّئٌ : syaiʼunʼ

أُمِرْتُ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat arab yang ditransliterasiakan adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah a tau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata Al-Quraʼan (dari Al-Quraʼan), Alhamdulillah, dan Munaqasya. Namun, bila kata-kata tersebut bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus

ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâh (لَا َّ)

Kata “ Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudâf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah

Contoh:

دَيْنٌ هَلَّا : dînullah

بِهَلَّا : billâh

Adapun ta marbutâh diakhir kata yang disandarkan kepada lafz al- jalâlah, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

رَحْمَةٌ هَلَّا أَيُّ هُمْ فٌ : hum fî rahmatillâh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap hurufawal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat,

maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh:

Wa ma Muhammadan illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakam

Syahru Ramadan al-laz/i unzila fih al-Qur'an

Nasr al-Dina al-Tūsi

Nasr Hāmid Abū zayd

Al-Tūfi

Al-Maslahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan > (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhânahūwata'âlâ

saw. = allallâhu'alaihiwasallam

a.s = alaihi-al-salam

Q.S = Qur'an, Surah

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w. = Wafat tahun

QS .../...:4 = QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali-Imran/:4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Releven.....	8
B. KajianTeori.....	12
C. Kerangka Pikir.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Fokus Penelitian	31
D. Defenisi Istilah.....	32
E. Desain Penelitian	32
F. Sumber Data Penelitian	33
G. Penulisan laporan.....	33
H. Instrumen Penelitian.....	34
I. Teknik Pengumpulan Data	34
J. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	35
K. Teknik Analisis Data	36

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	38
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
B. Deskripsi Data	40
C. Pembahasan	57

BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan.....	75

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

ABSTRAK

Nur Aisyah, 2025, *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.”* Skripsi Program Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Tasdin Tahrim dan Firman Patawari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu. Fokus penelitian ini mencakup bentuk kepemimpinan yang diterapkan, strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam membina guru dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, serta dampaknya terhadap peningkatan mutu Pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan yang relevan. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, motivator, dan penggerak perubahan dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk menerapkan model pembelajaran yang menarik dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan. Iklim sekolah yang kondusif diciptakan melalui komunikasi terbuka dan bimbingan rutin. Kepemimpinan ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana dan geografis.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Mutu Pendidikan

Diverifikasi oleh UPB

ABSTRACT

Nur Aisyah, 2025. *“The Leadership of the School Principal in Improving the Quality of Education at SMPN Satap Simbuang, Walenrang Barat District, Luwu Regency.”* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Supervised by Tasdin Tahrim and Firman Patawari.

This study aims to explore how the school principal exercises leadership in enhancing the quality of education at SMPN Satap Simbuang, Walenrang Barat District, Luwu Regency. The research focuses on the forms of leadership applied, the strategies employed by the principal in guiding teachers and fostering a conducive school environment, and the impact of these efforts on educational quality improvement. This study employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The informants included the school principal, teachers, and relevant educational staff. Data analysis was carried out through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that the principal applies participative and transformational leadership styles. The principal acts as a facilitator, motivator, and agent of change within the school environment. Additionally, the principal encourages teachers to implement engaging learning models and to enhance their competencies through training. A conducive school climate is fostered through open communication and regular mentoring. Such leadership contributes significantly to improving the quality of education, although challenges remain, particularly regarding limited facilities and geographical constraints.

Keywords: Leadership, School Principal, Quality of Education

Verified by UPB

الملخص

نور عائشة، ٢٠٢٥م. "قيادة مدير المدرسة في رفع جودة التعليم بالمدرسة المتوسطة الحكومية "ساتاب سيمبوانغ" بناحية والينراغ الغربية بمحافظة لُوُو". رسالة جامعية، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف: تاسدين تاهرم وفرمان بتاوري.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية قيادة مدير المدرسة في تحسين جودة التعليم بالمدرسة. ويركز البحث على أشكال القيادة المطبقة، والاستراتيجيات التي يتبعها المدير في توجيه المعلمين وتهيئة بيئة مدرسية مناسبة، وكذلك أثرها في رفع مستوى جودة التعليم. استخدمت الدراسة المنهج الكيفي الوصفي، وتم جمع البيانات بواسطة المقابلات، والملاحظة، والوثائق. وشملت عينة البحث مدير المدرسة والمعلمين وبعض الكوادر التربوية ذات الصلة. وحُللت البيانات عبر ثلاث مراحل: تقليص البيانات، عرضها، واستخلاص النتائج. وأظهرت النتائج أن مدير المدرسة يطبق أسلوبي القيادة التشاركية والتحويلية، ويقوم بدور الميسر، والمحفز، ودافع التغيير في بيئة المدرسة. كما يشجع المعلمين على تطبيق أنماط تعليمية جاذبة وتنمية كفاءاتهم من خلال الدورات التدريبية. أما المناخ المدرسي المناسب فقد تحقق عبر التواصل المفتوح والإشراف المنتظم. وأسهم هذا النوع من القيادة إسهامًا واضحًا في تحسين جودة التعليم، رغم استمرار بعض العقبات مثل محدودية المرافق والعوائق الجغرافية.

الكلمات المفتاحية: القيادة، مدير المدرسة، جودة التعليم

ال لغة ت تطوير وحدة ق بل من ال تحقق ت م

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui kepemimpinannya, kepala sekolah menentukan arah kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berbagai program yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Pendidikan bermutu dihasilkan salah satunya oleh kepemimpinan kepala sekolah bermutu, kepala sekolah bermutu adalah yang profesional. Kepala sekolah profesional adalah yang mampu mengelola dan mengembangkan sekolah secara komprehensif atau menyeluruh, oleh karena itu kualitas pengelolaan sekolah ditentukan oleh bagaimana kepala sekolah memimpin dengan gaya kepemimpinan yang mempunyai strategis dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.¹ Kepala sekolah profesional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan mutu, sehingga dapat menghasilkan *output* dan *outcome* yang bermutu. Profesionalisme kepala sekolah akan menunjukkan mutu kinerja sekolah.

Ketercapaian tujuan lembaga pendidikan sekolah sangat bergantung dari

¹ Yadi Sutikno, Hosan, dan Irawati, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Maitreyawira* 3, no.1, (April, 2022) : 1.

kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Sebagai aktivitas publik, kepala sekolah menjadi figur utama di sekolah, individu simbolis yang melalui tindakannya mencerminkan apa yang akan dicapai oleh sekolah.²

Kepala sekolah merupakan pejabat profesional dalam mengelola organisasi sekolah sekaligus bertugas mengatur dan mengelola semua sumber, organisasi dan bekerjasama dengan komite sekolah, masyarakat, lembaga-lembaga lain serta stakeholder yang ada. Kepala Sekolah merupakan pemimpin yang sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah yang ada, agar dapat bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi sekolah. Program pendidikan dapat terlaksana atau tidaknya tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sendiri sebagai pemimpin pendidikan. Kinerja pendidik dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar peserta didiknya, sangat banyak pula dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka.

Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepeminpinan kepala sekolah dalam mengembangkan dan mengelola sekolah harus memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya termasuk kebutuhan guru, murid dan warga sekolah. Kepala sekolah profesional akan selalu memberi motivasi seluruh komponen sekolah untuk meningkatkan kompetensinya

² Hardianto, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mencapai Akreditasi A", *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no.1, (2020) : 51.

sehingga kompetensi warga sekolah dapat meningkat dan berkembang baik. Kepala sekolah dan guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik untuk memiliki keterampilan dan wawasan luas terhadap pendidikan.

Kepala sekolah selaku pimpinan harus memiliki kepemimpinan yang adil amanah, karismatik, dengan gaya kepemimpinan yang suportif, dan partisipatif, karena sangat mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan yang lain sehingga berdampak pada proses pembelajaran peserta didik untuk mencapai pendidikan yang bermutu. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, peningkatan profesionalisme guru, karyawan, dan semua yang berhubungan dengan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dituntut dapat menterjemahkan peran sebagai profesional leader dalam tindakan dan perilaku yang mendorong dirinya, guru dan staf yang ada menuju visi unggulan.

Kepemimpinan yang efektif mampu membawa perubahan positif bagi sekolah, baik dalam aspek manajerial, akademik, maupun kultural. Kepala sekolah yang berkompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membangun budaya sekolah yang unggul. Artinya, keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan memotivasi seluruh warga sekolah.

Kepala Sekolah harus memahami tugas dan kedudukan guru, dalam tugas ini kepala Sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas dan hubungan yang dekat

dengan seluruh guru dan karyawannya. Hal tersebut sesuai fungsi dan tugasnya yang sangat strategis. Kepala sekolah selaku pimpinan sekolah harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan.

Fungsi pimpinan selain sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru, staf dan siswa dan sekaligus meneliti persoalan-persoalan yang timbul dilingkungan sekolah.⁹ Kebijakan kepala sekolah akan mempengaruhi mekanisme kerja sekolah dan berperan besar dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan masyarakat di sekitar sekolah. Kondisi sosial masyarakat di sekitar SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat menunjukkan tantangan tersendiri. Letak geografis yang cukup terpencil, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan, serta tingkat disiplin belajar siswa yang masih rendah menjadi hambatan tersendiri dalam proses belajar-mengajar. Hal ini berdampak pada minimnya prestasi akademik dan non-akademik yang diperoleh sekolah, bahkan mempengaruhi nilai akreditasi sekolah tersebut. Keadaan ini menunjukkan perlunya kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepemimpinan kuat, adaptif, serta mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, baik guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, hingga masyarakat sekitar, untuk menciptakan budaya sekolah yang positif.

Urgensi dari penelitian ini semakin relevan mengingat kepala sekolah bukan hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran

yang berperan penting dalam membangun motivasi kerja guru serta meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah. Kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan transformasional untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru agar lebih inovatif dalam mengajar, serta mendorong peserta didik mencapai potensi terbaiknya.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.”* Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan pendidikan serta manfaat praktis sebagai masukan bagi kepala sekolah dan pihak terkait dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

B. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu. Masalah utama ini dijabarkan ke dalam dua sub masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu?
2. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai manager dalam meningkatkan

mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan, menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan memahami peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu
2. Untuk mengetahui dan memahami peran kepala sekolah sebagai manager dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis kepada disiplin ilmu pendidikan sehingga dapat berguna sebagai bahan referensi, informasi, dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pendidikan di Indonesia khususnya terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam

meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu..

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan masukan kepada aparatur pelaksana dalam rangka kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam permasalahan yang hendak diteliti, hal ini berdasarkan penelusuran awal. Namun, memiliki perbedaan terhadap pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Berikut ini, beberapa penelitian terdahulu yang dimaksud:

1. Penelitian Meliska, Anis Zohriah, dan Moch. Muizzuddin dengan judul penelitian “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa Covid 19”. Tujuan penelitian yaitu untuk memahami kepemimpinan kepala sekolah dan kendala yang dihadapi serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa covid-19 di SMAN 14 Kabupaten Tangerang dan SMAN 26 Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian jurnal ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian adalah pertama, kepala sekolah memegang peranan penting dalam penjaminan mutu, yang dipandang sebagai pemimpin, menjadi faktor sentral dalam menentukan arah keberhasilan akademik. Kedua, penjaminan mutu pendidikan di SMAN 14 dan SMAN 26 Kabupaten Tangerang telah cukup maksimal dalam memenuhi kebutuhan seluruh warga sekolah, seperti membuat Visi dan Misi, menyusun program prota dan promes penjaminan mutu pendidikan selama covid-19, melakukan yang telah dibentuk, dan melaksanakan evaluasi, dan menyediakan minat bakat siswa dengan aktivitas –aktivitas ekstrakurikuler

dibidang pramuka, futsal, bola hoki, PMR, dan Paskibra. Ketiga, hasil yang diraih dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam menjamin mutu pendidikan pada masa pandemi covid-19 di SMAN 14 dan SMAN 26 Kabupaten Tangerang adalah pelaksanaan pembelajaran daring tetap berjalan dengan baik, dan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul pada saat pandemi covid-19 ini.³

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Meliska, Anis Zohriah, dan Moch. Muizzuddin dengan penelitian peneliti adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu lebih berfokus pada memahami kepemimpinan kepala sekolah dan kendala yang dihadapi serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa covid-19 di SMAN 14 Kabupaten Tangerang dan SMAN 26 Kabupaten Tangerang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih mengarah kepada mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu

2. Penelitian A Jean Dwi Ritia Sari , Muhammad Giatman, dan Ernawati, dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis kepemimpinan

³ Meliska, Anis Zohriah, Moch. Muizzuddin,” Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa Covid 19”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no.1, (Juni, 2022) : 96.

kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian jurnal ini adalah penelitian literatur rivew dengan menggunakan enam artikel. Sehingga diperoleh hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki perubahan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Perubahan dengan mencari program-pgrogram inovasi, memperbaiki manajemen siswa dalam budaya sekolah, dan mendisiplikannya. Kepemimpinan kepala sekolah terbentuk dengan pembawaan sifatnya yang memberikan rasa nyaman kepada seluruh warga sekolah. Kepala sekolah yang baik mampu menumbuhkan budaya sekolah serta mendisiplinkan, menjadi seorang partner kerja, menciptakan kerja sama antarsemua warga sekolah untuk membentuk suasana lingkungan sekolah yang bersahabat dan memiliki tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan.⁴

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh A Jean Dwi Ritia Sari , Muhammad Giatman, dan Ernawati dengan penelitian peneliti adalah sama - sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penenelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu menggunakan literatur review sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih mengarah kepada mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP

⁴ A Jean Dwi Ritia Sari , Muhammad Giatman, Ernawati, ” Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 5, no.3, (2021) : 329.

Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.

3. Penelitian Moh. Syamsul Falah, dengan judul penelitian “ Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Budaya Pendidikan Siswa”. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu budaya pendidikan siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian jurnal ini adalah pendekatan kualitatif naturalistik dengan mengembangkan data yang ada melalui teknik pengumpulan data observasi, interview, dan dokumentasi. Lalu data dianalisis dengan teknik reduksi data, display data, verifikasi, dan kesimpulan. Sehingga diperoleh hasil bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Budaya Pendidikan Siswa dilakukan dengan berbagai cara. Pertama, Lembaga sekolah melibatkan orang tua sebagai partner kelembagaan dengan mengadakan kegiatan parenting nabawi. Kedua, buku monitoring harian yang setiap hari dibawa pulang oleh siswa lalu diisi orang tua dan dikembalikan ke sekolah.⁵

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Syamsul Falah dengan penelitian peneliti adalah sama - sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu menentukan kepemimpinan yang digunakan yaitu kepemimpinan transformasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih mengarah kepada mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat

⁵ Moh. Syamsul Falah, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Budaya Pendidikan Siswa”, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 7, no.20, (April,2023) : 176.

Kabupaten Luwu, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.

B. Kajian Pustaka

1. Kemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi kepemimpinan kepala sekolah

Secara bahasa kepemimpinan adalah kekuatan untuk memimpin atau biasa disebut dengan *leadership*. Sedangkan secara istilah, kata kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli dalam rumusan yang berbeda sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing. Secara sederhana kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini berarti kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti keinginan seorang pemimpin.⁶

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan pekerjaan dengan penuh kepercayaan dan kerjasama. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki gaya-gaya sendiri. Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Pendapat Hersey dan Blanchard menekankan makna pimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja.⁷

⁶ Jerry, H Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, (Bandung: CV Alfabeta, 2021), 6.

⁷ Hersey dan Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), 21.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu dengan sukarela sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, dalam proses kepemimpinan itu, ditemukan ada fungsi pemimpin yang memberi pengaruh, ada pengikut (anggota) yang menerima pengaruh dan ada aktivitas dan ada suatu situasi di mana kepemimpinan tersebut berlangsung. Sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. as-Sajdah/32:24, yaitu sebagai berikut:


وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Terjemahnya:

“Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan mereka meyakini ayat-ayat Kami.”⁸

Pemimpin pada dasarnya merupakan seseorang yang memiliki keterampilan dalam mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Sebagai pemimpin satuan pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar dan akan dimintai pertanggungjawaban.⁹ Hadist Rasulullah saw yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim tentang pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban adalah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ حَدَّثَنَا يُونُسُ عَنْ الْحَسَنِ قَالَ حَدَّثَنِي عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ قَالَ قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنَ سَمُرَةَ لَا

⁸ ⁹ *Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Surah As-Sajdah Ayat 24*, Bandung (Bandung: Jumanatul 'ALI-ART 2004) h. 417

⁹ ¹⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2004), h. 88.

تَسْأَلُ الْإِمَارَةَ فَإِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وَكَلْتِ إِلَيْهَا وَإِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتُ عَلَيْهَا

Artinya:

“Ibn umar r.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah saw bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya” (HR. Muslim).¹⁰

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat untuk diberi jabatan struktural untuk memimpin suatu sekolah dimana di dalam sekolah diselenggarakan proses belajar mengajar yang bisa mengimplementasikan perubahan, tujuan, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. Di dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya

b. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan tidaklah sama dan bervariasi, bahkan sebagian dari para ahli ada yang mengungkapkan antara tipe dan gaya kepemimpinan itu sama, namun ada yang mengatakan berbeda. Oleh karena itu, di bawah ini ada beberapa tipe kepemimpinan yang sama dengan gaya kepemimpinan yaitu: otoriter/otokratis, demokratis, pseudo demokratis, dan *laissez faire*. Hal ini dapat

¹⁰ Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari dan Muslim*, (Insan Kamil 2010). h. 235.

juga dianalisis pada fungsi- fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif apabila mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataan tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Konsep tentang kepemimpinan pendidikan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap memimpin, tingkah laku dan sifat kegiatan pimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi yang dipimpinnya tidak dapat dilepaskan dari konsep kepemimpinan secara umum, Dimana kepala sekolah dalam memperjuangkan lembaga yang dipimpinnya untuk mencapai kesuksesan tidak lepas dari cara kerja yang tepat sehingga dapat dipertanggungjawabkan dan bisa menggerakkan orang lain untuk turut serta mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan diantaranya:¹¹

1) Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan idiologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah maka ia dapat dibedakan dari orang

¹¹Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 4.

kebanyakan, juga karena keunggulan kepribadian itu, ia dianggap (bahkan) diyakini memiliki kekuasaan supra natural, manusia serba istimewa atau sekurangnya istimewa dipandang masyarakat.

Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Pemimpin karismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyanggah kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.

Tidak semua pemimpin yang karismatik selalu bekerja demi kepentingan organisasinya. Banyak dari pemimpin ini menggunakan kekuasaan mereka untuk membangun perusahaan sesuai citra mereka sendiri. Hal yang paling buruk, karisma yang egois ini membuat si pemimpin menempatkan kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi di atas tujuan organisasi.¹²

2) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat demikian disebabkan oleh faktor seperti kuatnya ikatan primordial, *extended family system*, kehidupan masyarakat yang komunalistik, peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat, masih

¹² Fauzan, "Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Visioner," *Jurnal Al-Adalah* 22, no. 1. (2019): 70-71.

dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seseorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat yang lainnya. Ciri-ciri kepemimpinan paternalistik adalah:

- a) Pimpinan mampu berperan layaknya seorang bapak.
- b) Terlalu bersifat melindungi.
- c) Pengambilan keputusan pada diri pemimpin.
- d) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- f) Menuntut alur atau proses pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ada dan dijalankan.

3) Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan ini bersifat kemiliteran, namun hanya kelihatan luarnya saja mencontoh militer. Tetapi jika dilihat lebih saksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Tipe kepemimpinan ini berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer. Sifat-sifat pemimpin yang militeristik antara lain adalah: ¹³

- a) Lebih banyak menggunakan sistem pemerintah/komando terhadap bawahannya keras, sangat otoriter, kaku, dan seringkali kurang bijaksana.
- b) Menghendaki keputusan mutlak dari bawahan.
- c) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tandatanda kebesaran berlebihan.

¹³ Veithzal Rifai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktek*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 52.

- d) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplin kedaver/mayat).
- e) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dan bawahannya.
- f) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4) Tipe Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.¹⁴

5) Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh

¹⁴ Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 386-390.

bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab kedudukannya sebagai direktur atau pemimpin ketua dewan, komandan, atau kepala biasanya diperoleh melalui penyogoknya, suapan atau sistem nepotisme.

Kepemimpinan jenis ini hanya terlihat dalam kualitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara efektif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi, sehingga model ini hanya bisa berjalan apabila bawahan memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran cukup tinggi. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau sama sekali membiarkan bawahannya untuk berbuat sesuka hatinya. Seorang pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan ini menginginkan seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya, tindakan komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota kelompoknya.¹⁵

6) Tipe Kepemimpinan Populis

Tipe kepemimpinan populis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat misalnya Soekarno dengan ideology marhaenismenya yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan-penghisapan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing

¹⁵ Subry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), 45

(luar negeri). Kepemimpinan populis ini berpegang teguh kepada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.¹⁶

7) Tipe Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisiensi untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integrasi bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat. Kepemimpinan ini mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Adapun pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan adanya kepemimpinan semacam ini diharapkan adanya perkembangan teknologi keadministrasian yang canggih.¹⁷

8) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan tipe demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat

¹⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2008), 33.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Murai Kencana. 2009), 229.

koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Pemimpin demokratis adalah pembimbing yang baik bagi kelompoknya. Pemimpin menyadari dia memiliki tugas untuk mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari seluruh anggotanya dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota. Dengan demikian kepala sekolah tahu bahwa sekolah yang dipimpinnya bukanlah masalah pribadi, akan tetapi kekuatan sekolah terletak pada partisipasi aktif setiap anggota. Kepala sekolah mau mendengarkan nasehat dan pendapat semua pihak dan mampu memanfaatkan kelebihan semua orang seefektif mungkin pada waktu yang tepat.¹⁸ Kepala sekolah menyadari bahwa dia tidak mampu bekerja sendiri. Oleh karena itu kepala sekolah memerlukan bantuan dari guru dan komponen pendidikan lainnya. Kepala sekolah membutuhkan dukungan dan partisipasi dari bawahannya, perlu mendapatkan penghargaan dan dorongan dari atasan, serta butuh dukungan moril dari teman sejawat.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Sudarwan Danim, adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama.

¹⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 188-189.

- b) Pimpinan menganggap bawahan sebagai komponen pelaksana, dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
 - c) Disiplin, tetapi tidak kaku, jika ada masalah diselesaikan bersama.
 - d) Memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
 - e) Komunikasi bersifat terbuka dan dua arah.¹⁹
- c. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah
- 1) Model Kepemimpinan Visioner

Konsep kunci kepemimpinan visioner adalah visi. Visi organisasi yang dibuat bukanlah semata-mata rangkaian kalimat yang disusun sehingga enak dibaca dan didengar. Visi juga bukan sekedar hal olah pengetahuan (*knowledge management*), namun visi menjadi pengikat, pemersatu, inspirator dan pemberi semangat seluruh komponen organisasi. Visi yang demikian itu tidak mungkin diperoleh melalui pelatihan (*training*) sebab pada hakekatnya visi bukan keterampilan. Visi harus berangkat dari hati melalui proses perenungan, dan pembelajaran, didasarkan pada pengetahuan, dan kemudian direalisasikan melalui tindakan nyata.

Kepemimpinan visioner bisa memaksimalkan potensi organisasi atau lembaga untuk tujuan jangka panjang, karena dengan pendekatan visioner inilah yang paling efektif untuk mencapai tujuan bersama. Setiap

¹⁹Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2004), 76.

pekerjaan yang dilakukan sehari-hari serasa memberi nafas yang berbeda dan memacu semangat untuk mencapai tujuan bersama tersebut selaras dengan cita-cita kolektif yang dibangun. Adapun ciri-ciri dari pemimpin visioner adalah:

- a) Inspirasional, merupakan kecerdasan emosi yang mampu memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap keberhasilan seseorang. Selain itu inspirasi dapat menumbuhkan kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati terhadap orang-orang yang dipimpinnya.
- b) Transparansi terhadap informasi yang berkaitan dengan pencapaian visi organisasi memberikan ruang pada orang-orang di semua tingkatan organisasi merasa ikut dilibatkan. Penyebaran pengetahuan akan dilakukan oleh pemimpin visioner secara terbuka dan diskursif untuk meraih sukses bersama. Secara umum kredibilitas seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perkembangan organisasi.
- c) Empati adalah ciri yang mempunyai peranan penting bagi kepemimpinan visioner. Kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain dan memahami karakter dari sekian banyak orang yang berbeda dan dapat mensinergiskan berbagai kepentingan untuk merumuskan visi yang sanggup memberi inspirasi. Sikap empati inilah yang mampu memberi dorongan moril yang kuat pada bawahan sehingga suasana kondusif dan dinamis dalam sebuah organisasi tetap terjaga.

2) Model Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan baru

yang dipandang efektif untuk mendinamisasikan perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.²⁰

3) Model Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, mempengaruhi, dan mengkoordinasikan anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengatur tetapi juga membangun hubungan yang baik dengan semua anggota, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, produktif, dan inovatif.

Menurut Blake dan Mouton (dalam *The Managerial Grid*), kepemimpinan efektif terjadi ketika pemimpin memiliki perhatian tinggi terhadap tugas (task) dan kepedulian tinggi terhadap manusia (people). Artinya, pemimpin fokus pada pencapaian tujuan sambil memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan bawahannya.

²⁰ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, 79-40.

Kajian kepemimpinan ini memberikan informasi tentang tipe-tipe tingkah (*types of behavior*) para pemimpin yang efektif. Tingkah laku para pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu struktur kelembagaan (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*). Dimensi struktur kelembagaan menggambarkan sampai sejauh mana para pemimpin mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi serta bagaimana para pemimpin mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelompok mereka. Dimensi konsiderasi menggambarkan tingkat hubungan kerja pemimpin dan bawahannya, pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan sosial dan emosi bagi bawahan seperti kebutuhan akan pengakuan, kepuasan kerja, dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Dimensi konsiderasi bercirikan kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi dua arah, partisipasi dan hubungan manusia.²¹

2. Mutu Pendidikan

a. Definisi mutu pendidikan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia mutu adalah baik buruknya suatu benda, kadar taraf atau derajat, misalnya kepandaian, kecerdasan dan sebagainya.²² Sedangkan dalam bahasa Inggris adalah *quality* atau *qualities* yang berarti mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam

²¹ Albert Kurniawan, "Analisis Deskriptif Kepemimpinan Managerial Grid di Lingkungan Perguruan Tinggi." *Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2016): 244.

²² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Depdiknas, 2011), 667.

memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.²³

Mutu adalah kualitas. Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.²⁴

Input merupakan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program dan proses belajar mengajar. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan suatu hasil disebut output.²⁵

Proses merupakan serangkaian kegiatan pendidikan yang dirancang secara sadar dalam usaha untuk meningkatkan kompetensi input demi menghasilkan output yang bermutu. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pepaduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-

²³ Musfirotn Yusuf, "Membangun Manajemen Mutu Pendidikan Menghadapi Tantangan Global", *Jurnal Forum Tarbiyah* 7, no. 1, (Juni, 2009) : 56.

²⁴ E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 16.

²⁵E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*, 17. 15, no. 2 (2016): 244.

benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut telah juga telah menjadi muatan nurani peserta didik.

Output pendidikan merupakan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/prestasi sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

b. Sistem Penjamin Mutu Pendidikan

Penjaminan mutu merupakan bagian dalam sistem mutu yang direncanakan sejak awal (*plan*), sebagai acuan mutu dalam pelaksanaan (*do*), diperiksa kesesuaian antara pelaksanaan dengan syarat yang ditentukan (*check*), dan ditingkatkan (*act*). Tahapan kegiatan manajemen mutu yang umum digunakan, mengacu pada siklus manajemen yaitu:²⁶

- 1) *Plan*, yaitu kegiatan menetapkan standar, terutama terkait dengan standar kinerja guru, standar pengalaman belajar, dan standar hasil belajar peserta didik. Penetapan standar ini tergantung pada pendekatan apa yang digunakan.

²⁶ Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, (Yogyakarta: Andi, 2002), 23.

- 2) *Do*, yaitu melaksanakan proses pendidikan terutama proses pembelajaran yang sesuai dengan standar kinerja, untuk menjamin pengalaman belajar siswa dan hasil belajar yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 3) *Check*, yaitu mengevaluasi dengan cara membandingkan pelaksanaan proses belajar mengajar dengan dengan standar yang telah ditetapkan.
- 4) *Act*, yaitu melakukan perbaikan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja. Peningkatan standar dilakukan setelah dilaksanakan diskusi terkait dengan pelaksanaan kinerja, antara supervisor dengan guru yang dievaluasi.²⁷

Tujuan akhir dari program penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicitacitakan oleh pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dicapai melalui penerapan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Sedangkan tujuan antara yang hendak dicapai melalui sistem penjaminan mutu pendidikan ini adalah terbangunnya sistem penjaminan mutu pendidikan, meliputi:²⁸

- 1) Terbangunnya budaya mutu pendidikan.
- 2) Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas pada satuan program pendidikan.
- 3) Ditetapkannya secara nasional acuan mutu pendidikan yang dirinci menurut provinsi, kabupaten/kota, dan satuan atau program pendidikan.
- 4) Terpetakannya secara nasioanal mutu pendidikan yang dirinci menurut

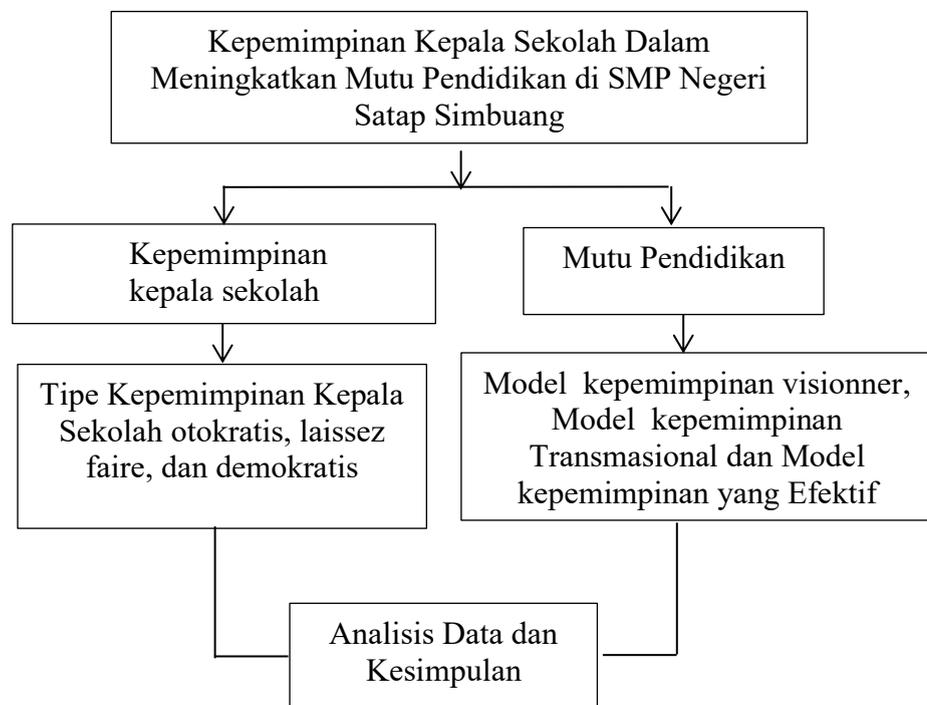
²⁷ Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, 24.

²⁸ Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, 25.

provinsi, kabupaten/kota, dan satuan atau program pendidikan

- 5) Terbangunnya sistem informasi mutu pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

C. Kerangka Pikir



Gambar 1 : Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Sesuai dengan pokok kajian dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu , maka jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif digunakan peneliti untuk mengetahui mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu.²⁹ Peneliti memilih jenis penelitian kualitatif karena penelitian peneliti menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis dan peneliti memilih pendekatan empiris karena melakukan penelitian langsung di SMP Negeri Satap Simbuang.

B. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi. Adapun dalam penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satap Simbuang di Desa Salusimbuang Ilan Batu, Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu. Penelitian dilaksanakan selama sebulan yaitu bulan Juli-Agustus 2025

²⁹Iwan Hermawan, *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, mixed methode*, (Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan, 2019), 100.

C. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah “kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang” fokus utama tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub fokus penelitian, sebagai berikut.

No	Fokus Penelitian	Deskripsi fokus
1	Peran kepemimpinan kepala sekolah	Menganalisis peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui: <ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer: Merencanakan dan mengatur sumber daya sekolah secara optimal. 2. Supervisor: Membina dan mendampingi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. 3. Motivator: Memberikan semangat dan orongan kepada guru, tenaga kependidikan, dan siswa agar berprestasi 4. Inovator: Mengembangkan program-program kreatif untuk mendukung tercapainya pendidikan yang bermutu
2.	Mutu pendidikan	Mengkaji kondisi mutu pendidikan di SMP Negeri SATAP Simbuang Kecamatan Walenrang Barat, yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Input: Guru yang profesional, sarana prasarana memadai, kurikulum yang relevan, dan partisipasi masyarakat. 2. Proses: Pelaksanaan pembelajaran yang inovatif, manajemen sekolah yang efektif, serta keterlibatan warga sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif 3. Output: Prestasi akademik dan non-akademik siswa, disiplin, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan pendidikan.

Tabel 2.1 Fokus Penelitian

D. Definisi Istilah

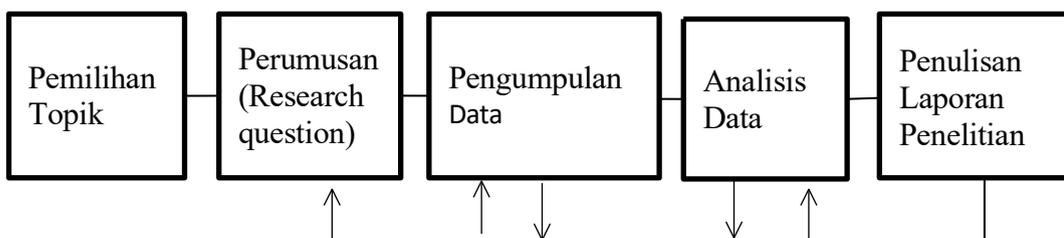
1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam mengelola lembaga pendidikan, menyusun kebijakan, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas.

2. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa Inggris *quality* artinya kualitas. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan. Mutu pendidikan adalah pendidikan yang mampu membentuk lulusannya agar memiliki kecakapan hidup yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai calon pemimpinS pendidikan.

E. Desain Penelitian



Tabel 3.1 Desain Penelitian

1. Pemilihan Topik

Penjejakan/tahap awal yang dilakukan di lapangan untuk mengidentifikasi masalah yang ada di SMP Negeri Satap Simbuang untuk dijadikan dasar penyusunan latar belakang.

2. Perumusan *Research Question*

Proses pemetaan masalah yang akan diteliti, proses penentuan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan mengarah pada penetapan fokus penelitian agar penelitian yang dilakukan tidak berbanding terbalik dengan fokus yang telah ditentukan.

3. Pengumpulan Data

Proses menyusun instrumen, proses validasi instrumen saat pengambilan data di lapangan, dan menganalisis wawasan yang akurat dengan menggunakan teknik standar yang tervalidasi serta relevan dengan rumusan masalah.

F. Penulisan Laporan Penelitian

Penulisan laporan penelitian merupakan salah satu bentuk penulisan dokumen tertulis tentang hasil pelaksanaan suatu penelitian yang dibuat secara jelas, disusun menurut metode penulisan dan sistematika tertentu dengan bahasa yang lugas.

G. Sumber Data Penelitian

Data dalam penelitian ini meliputi informasi tentang Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri Satap Simbuang. Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan sekunder.

1. Sumber Data Primer

Kepala sekolah, wakil Kepala sekolah, siswa, guru dan staf sekolah.

2. Sumber Data Sekunder

Untuk mendukung kelengkapan dari sumber data utama, termasuk dalam penyusunan latar belakang, kajian teori, dan metode penelitian yang terdiri dari Buku, jurnal/artikel, berita, sumber-sumber lainnya.

H. Instrumen Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka instrumen kuncinya adalah peneliti sendiri. Selanjutnya instrument yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 1) pedoman wawancara; 2) pedoman observasi/catatan lapangan; 3) Format dokumentasi.

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah untuk mendapatkan data, agar tujuan utama penelitian tercapai. Untuk memperoleh data maka peneliti menggunakan tiga bentuk metode yaitu :

1. Observasi

Jenis observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi partisipan karena peneliti melakukan observasi dengan terlibat secara langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diteliti seperti struktur organisasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satap Satu Simbuang.

2. Wawancara

Jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara terstruktur, peneliti melakukan tanya jawab secara langsung, dengan narasumber

secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, yang memberikan informasi, maupun data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti³⁰. Wawancara dilakukan kepada para pihak-pihak yang terkait yaitu Kepala Sekolah, dan guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satap Satu Simbuang.

1. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data aktual berupa dokumen/arsip seperti teks, rekaman, video, foto, catatan, dan lain sebagainya. Dokumen yang dapat dijadikan referensi berupa catatan hasil penelitian beserta dokumen hasil kegiatan yang berkaitan dengan judul peneliti.

J. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian dilakukan dengan cara triangulasi (pengecekan kembali) Triangulasi terbagi menjadi dua yaitu :

1. Triangulasi metode, dilakukan dengan mengumpulkan data dengan metode lain. Sebagaimana diketahui, dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang tepat dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan dari metode-metode tersebut.
2. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti guru, kepala sekolah sehingga mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang

³⁰ Vivi Candra dkk, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Yayasan Kita Menulis, 2021), 154.

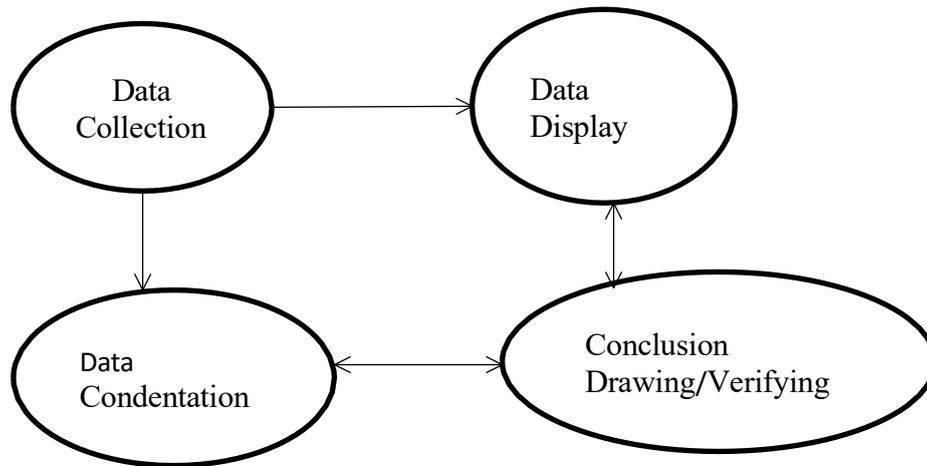
yang berbeda³¹.

K. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif (*interactive analysis*) mengacu pada teori Miles, Huberman dan Saldana, sebagai berikut:

1. Pengumpulan/Penataan data mentah (*data collection*) berupa catatan lapangan, rekaman atau dokumen (hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi);
2. Kondensasi data (*data condensation*), yaitu pemilahan (*selecting*) pengerutan (*focusing*), peringkasan (*abstracting*), dan penyederhanaan (*simplifying*) data yang didasarkan pada hasil penulisan ulang, transkripsi, catatan reflektif, dan memo yang disusun sewaktu melakukan pengumpulan data;
3. Penyajian data (*data display*) yaitu kegiatan menyusun kumpulan informasi secara sistematis agar mudah dipahami sehingga memberi kemungkinan untuk menghasilkan kesimpulan;
4. Penarikan kesimpulan/verifikasi (*drawing conclusion/verification*), yaitu menarik kesimpulan dari analisis yang dilakukan berdasarkan bukti yang ditemukan di lapangan, sebagaimana terlihat pada gambar 3.1 berikut:

³¹ Vivi Candra dkk, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 156 – 158.



Gambar 4.1 Analisis data model interaktif (*interaktive model*)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil SMPN Satap Simbuang

SMP Negeri Satap Simbuang terletak di Desa Ilan Batu Kecamatan Walenrang Barat Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan. Lembaga pendidikan ini didirikan pada tahun 2004 dengan nama SMP Negeri Satap Simbuang. Pelaksana tugas sebagai kepala sekolah pada saat itu ialah bapak Marthen Daniel, A.MA.Pd sampai tahun 2006, dilanjutkan kembali oleh bapak Haruna Tennang, S.Pd sampai tahun 2007, kemudian beliau digantikan oleh bapak M.Tamrin Kanding, S.pd sampai tahun 2016, dan dilanjutkan kembali oleh ibu Intang Sabbaran, S.Pd hingga saat ini.

Sekolah ini terletak pada bukan lokasi pusat kota yang bising namun pada area pedesaan yang masih memiliki lingkungan yang asri dan di dukung 2 sekolah Dasar, yakni SDN 101 Salu Simbuang dan SDN Makomun. SMP Negeri Satap Simbuang saat ini dibina oleh 16 orang guru yang terdiri dari 11 orang guru berstatus sebagai pegawai sipil (PNS) dan 5 orang guru honorer, yang rata-rata memiliki kompetensi dibidangnya masing-masing, 4 orang pegawai TU, 1 orang satpam dan 1 orang bujang sekolah ke 6 orang tersebut terdiri dari tenaga honorer. Adapun jumlah siswa 112 orang terdiri dari kelas VII:32 orang, kelas VIII:39 orang dan kelas IX: 42 orang³²

³² Arsip SMP Negeri Satap Simbuang

2. Visi dan Misi SMPN Satap Simbuang

Visi dan misi SMP Negeri Satu Satap Simbuang adalah

a. Visi

Unggul dalam prestasi, berwawasan lingkungan, berdasar imtaq dan iptek

b. Misi

- 1) Mencitakan kegiatan belajar mengajar yang aktif, kreatif dan inovatif untuk mencapai serap dan ketuntasan belajar yang tinggi.
- 2) Mengoptimalkan bimbingan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan siswa.
- 3) Menumbuh kembangkan penghayatan serta pengamalan ajaran agama untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta memiliki budi pekerti luhur.
- 4) Mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan local dan global.
- 5) Menumbuh kembangkan minat dan budaya membaca.
- 6) Membekali keterampilan hidup di dalam masyarakat sesuai dengan kemampuan dan potensi yang ada.
- 7) Mewujudkan sekolah yang bersih dan sehat.
- 8) Mempersiapkan diri menjadi sekolah berwawasan lingkungan.
- 9) Mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler.
- 10) Meningkatkan pembinaan tim olahraga (sepak bola, bulu tangkis dan meja)³³

³³ Arsip SMP Negeri Satap Simbuang

B. Deskripsi Data

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara dan analisis data penelitian, pembahasan ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Dalam hal ini, peneliti hanya meneliti terkait dua peran kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang

Adapun peran kepala sekolah sebagai leader di SMPN Satap Simbuang dituangkan dalam bentuk deskripsi data sebagai berikut:

a. Membimbing tenaga pendidik untuk melaksanakan model pembelajaran yang menarik

Model pembelajaran merupakan sarana untuk mencapai tujuan Pendidikan. sebagai salah satu indikator peningkatkan kualitas pendidikan maka perlu adanya peningkatan dalam menerapkan model pembelajaran yang menarik. Yang dimaksud dengan peningkatan model pembelajaran disini, bukanlah menciptakan atau membuat model pembelajaran baru, akan tetapi bagaimana cara penerapannya atau penggunaanya yang sesuai dengan materi yang disajikan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses belajar mengajar.

Kepala sekolah memiliki tugas membimbing dan mendorong transformasi pendidikan di SMPN Satap Simbuang. Karena tanpa adanya gebrakan dari kepala sekolah untuk mampu merubah paradigma tenaga pendidik dalam mendidik di sekolah, maka akan menjadikan sekolah dan

kondisi sekolah tidak dapat melakukan perubahan terlebih lagi saat ini sudah memasuki era digital. Dari hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMPN Satap Simbuang telah berperan serta dalam mewujudkan model pembelajaran yang menarik, hal ini sejalan dengan pernyataan dari kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd bahwa:

“Kalau untuk pembelajaran yang menarik, kita kan sebenarnya sekarang sudah banyak contoh dari luar termasuk juga salah satu caranya yaitu melengkapi fasilitas-fasilitas, guru-guru kita dorong juga untuk tetap update terutama website-website yang diwajibkan oleh kementerian pendidikan guru itu harus punya istilanya wajib diakses oleh guru, jadi kita dorong untuk selalu membuka website tersebut supaya jika ada informasi-informasi tentang cara mengajar dan lain sebagainya, guru tetap update. Dalam pembelajaran kita disini belum seragam semuanya menggunakan IT. Jadi memang ketika mengajar ada guru yang terus menerus menggunakan IT seperti laptop, infocus atau sarana tertentu, dan ada juga guru yang belajarnya memang masih menggunakan pola lama, seperti ceramah tapi kita tetap dorong terus supaya bisa menggunakan IT.”³⁴

Hal ini terlihat ketika pelaksanaan pembelajaran di kelas terdapat beberapa guru yang telah menggunakan proyektor dan laptop untuk menayangkan gambar atau video serta power point yang berkaitan dengan materi. Dan terbukti dengan cara ini mampu menarik perhatian murid-murid sehingga antusias pada layar yang berisikan materi yang diajarkan. Selama peneliti melakukan observasi dan wawancara mengenai pelaksanaan model pembelajaran yang menarik terlihat bahwa kepala sekolah selalu berusaha mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian pesat. Namun, pada dasarnya dalam melaksanakan model pembelajaran yang

³⁴ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd

menarik guru adalah sebagai peran utama, karena guru yang lebih mengetahui karakteristik peserta didik di dalam kelas, oleh karena itu guru harus dapat memilih dan menentukan model pemberlajaran seperti apa yang sesuai dengan peserta didik. Hal ini juga disampaikan oleh Anto Akan Lotong, S.Pd guru pkn dan wakasek kurikulum, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau kepala sekolah sebetulnya hanya memfasilitasi jadi tidak turut serta melakukan pembelajaran, beliau hanya memfasilitasi kapan guru itu mau, misalkan denga cara memanggil fasilitator dari luar, atau mengikutkan pelatihan-pelatihan begitu. Karena kan kepala sekolah tidak wajib ngajar akan tetapi kebutuhan guru harus diketahui oleh kepala sekolah.”³⁵

Berdasarkan pengamatan dari pernyataan diatas, maka penulis dapat menganalisis bahwa peran kepala sekolah dalam melaksanakan model pembelajaran yang menarik di SMPN Satap Simbuang yaitu memang masih terbatas pada pemberian bimbingan dan dengan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan guru dan peserta didik, sehingga masih diperlukan beberapa langkah perbaikan untuk mendapat hasil yang lebih optimal.

b. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif

Proses pembelajaran yang efektif pada dasarnya merupakan wilayah aksi guru, namun kepala sekolah selaku atasan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kreativitasnya dalam merancang pembelajaran yang berimplikasi pada peningkatan keaktifan dan penguasaan kompetensi siswa dengan tetap mempertimbangkan faktor-

³⁵ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

faktor yang mendukung terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan bagi siswa. Seperti penjelasan ibu Intang Sabbaran, S.Pd. Selaku kepala sekolah bahwa:

“Kalau sebagai pemimpin kita memberikan bimbingan secara bertahap ke guru, itu kita lakukan biasanya di awal pekan, kadang kalau ada halangan kita bimbingannya semacam pengarahan atau bimbingan setiap ada rapat-rapat kegiatan kita selipkan arahan-arahan untuk ke guru ataupun ke TU berdasarkan porsinya masing-masing, dalam rangka meningkatkan partisipasi dan daya serap siswa tentunya kita berupaya untuk menciptakan metode pembelajaran yang lebih interaktif salah satunya kita selalu menyediakan media sesuai dengan perkembangan teknologi.”³⁶

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah dapat dipahami bahwa kepala sekolah telah berperan sebagai pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi warga sekolah SMPN Satap Simbuang. Artinya, melalui bimbingan dan arahan yang diberikan kepala sekolah maka guru diharapkan dapat menampilkan pola-pola pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa dengan berbagai metode dan media yang telah disediakan. Bapak Jumadi Basalah, S.Pd.I juga menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah sangat berkontribusi dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, karena sejauh ini beliau selalu memberikan arahan kepada guru maupun tenaga kependidikan, misalnya beliau mengadakan briefing di ruang guru sebelum melaksanakan kegiatan mengajar di kelas.”³⁷

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Anto Akan Lotong, S.Pd guru pkn dan wakasek kurikulum bahwa:

³⁶ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

³⁷ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

“Iya ada pembinaan-pembinaan dari beliau seperti kalau setiap rapat beliau memberi masukan baiknya kita seperti ini, beliau memberikan pengarahannya bagaimana agar proses belajar itu tidak membosankan bagi siswa, terus ada sesi tanya jawab lalu guru ada yang menyampaikan keluhan-keluhan di kelasnya masing-masing selanjutnya beliau memberi solusi dan saran baiknya seperti apa.”³⁸

Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, selain memberikan bimbingan terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran, kepala sekolah juga membentuk karakter kepemimpinan yang demokratis yaitu kepala sekolah yang mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan serta terbuka menerima saran dari bawahan. Hal ini dipertegas oleh pernyataan dari kepala sekolah, bahwa:

“Dalam pengambilan keputusan kalau itu sifatnya umum, biasanya masih bisa dimusyawarahkan, saya mendiskusikannya terlebih dulu dengan unsur pimpinan seperti wakil kepala sekolah, kesiswaan, kurikulum, ataupun bagian sarpras dan humas, kalau masih bisa diatasi seperti itu kita adakan rapat setelah itu baru diputuskan dan kita sosialisasikan tapi kalau memang tidak bisa saya akan ambil kebijakan sendiri, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan begitu, pertama sesuai tidak dengan peraturan yang ada, melanggar atau tidak, dan tentunya kita juga ada pertimbangan dari dewan pembina pusat itu yang jadi pertimbangan kita juga.”³⁹

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, kepala sekolah juga berupaya untuk memiliki hubungan yang harmonis antar warga sekolah dengan menjalin komunikasi, hal ini disampaikan oleh Bapak Jumadi Basalah, S.Pd.I.

³⁸ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

³⁹ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

“Ya sudah baik, karena ada beberapa guru yang ngajarnya menyenangkan akan tetapi ada juga yang tidak. Kalau kepala sekolah cukup dekat dengan peserta didik karena beliau ramah jadi sering menyapa.”⁴⁰

Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh pernyataan Anto Akan Lotong, S.Pd guru pkn dan wakasek kurikulum, bahwa:

“Hubungan baik, harmonis. Kalau saya sudah kenal beliau sebelum menjabat sebagai kepala sekolah di SMPN Satap Simbuang dapat dikatakan hubungan kami cukup erat, akan tetapi saya tetap menghormati beliau sebagai atasan di sekolah.”⁴¹

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif telah membimbing guru dengan baik melalui pengarahan secara langsung tentang teknis melakukan bidang pekerjaannya maupun pengarahan secara umum dalam rapat rutin serta memantau kehadiran tenaga pendidik dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugasnya, namun masih perlu beberapa langkah perbaikan untuk hasil yang lebih maksimal.

c. Memberikan Dorongan Kepada Seluruh Tenaga Pendidik

Meningkatkan mutu pendidikan tentu saja kepala sekolah harus memiliki komitmen dan fokus yang besar untuk pengembangan kegiatan belajar mengajar di sekolah, oleh karena itu tentunya kepala sekolah akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru dan selalu

⁴⁰ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

⁴¹ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

berusaha untuk memfasilitasi hal tersebut, serta mendorong para guru untuk senantiasa meningkatkan keterampilannya agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian kepala sekolah telah memfasilitasi tenaga pendidik dalam upaya memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik agar secara terus menerus meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Sebagaimana yang disampaikan kepala sekolah pernyataan Anto Akan Lotong, S.Pd guru pkn dan wakasek kurikulum bahwa:

“Kalau memberikan dorongan seperti yang saya katakan sebelumnya, kita misalnya memberikan pengarahan yang tentunya disetiap kegiatan-kegiatan, kemudian juga kita ada evaluasinya. Salah satu caranya yaitu dengan mengikut sertakan guru ataupun TU untuk mengikuti workshop, atau terkadang kita membuat acara di sekolah semacam sosialisasi atau kegiatan dari dinas, itu kita mengikutkannya ke luar dalam bentuk pelatihan atau kegiatan semacamnya untuk guru-guru tertentu, dan TU juga sama, karena kan kita ada rapor pendidikan dari situ pula kita melihatnya.”⁴²

Pernyataan di atas tentu saja mencerminkan bahwa kepala sekolah telah memfasilitasi serta mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan keterampilan yang mereka miliki. Hal ini selaras seperti yang disampaikan oleh Bapak Jumadi Basalah, S.Pd.I.

“Iya, seperti sayakan BK ya jadi sekarang lagi digalakin tentang anak berkebutuhan khusus. Karenakan disini juga ada beberapa yang berkebutuhan khusus, beliau yang mengarahkan untuk mempelajari hal tersebut dengan memberikan berbagai macam seminar atau pelatihan-pelatihan. Jadi setiap ada workshop atau pelatihan mengenai mata pelajaran tertentu beliau mengarahkan guru-guru

⁴² Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut. Akan tetapi jika fasilitas untuk penunjang pembelajaran guru-guru harus laporan misalkan dalam pelajaran seni budaya kurang alat peraga itu nanti kepala sekolah yang mengusahakan, karena sekarang anggaran dikelola pusat dan kepala sekolah juga tidak turun langsung melakukan pembelajaran jadi memang perlu ada laporan.”⁴³

Kemudia diperkuat oleh pernyataan dari wakasek kurikulum bapak

Anto Akan Lotong, S.Pd bahwa:

“Salah satu bentuk dorongan dari kepala sekolah tercermin dari perilakunya, beliau sangat disiplin dalam bekerja sehingga secara tidak langsung memotivasi guru dan staff untuk lebih menghargai waktu serta menjadi lebih professional dalam menjalankan tugas-tugasnya.”⁴⁴

Dari hasil temuan peneliti dapat dianalisis bahwa dalam mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak cukup hanya dari pelatihan atau pengarahan saja namun diperlukan juga figure pemimpin yang berkualitas yang tercermin dari perilaku dan perbuatannya. Dalam hal ini, sudah seharusnya kepala sekolah berupaya untuk dapat memahami karakteristik guru dan memulai menjalin hubungan pendekatan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki masing-masing guru sehingga dengan itu kepala sekolah berperan dalam mendorong atau mengasah kemampuan guru tersebut.

d. Melakukan Supervisi

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin artinya adalah kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memantau, membina, dan

⁴³ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

⁴⁴ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

memperbaiki proses pembelajaran di kelas yang mesti diperbaiki. Pada aspek ini kepala sekolah SMPN Satap Simbuang mengadakan supervisi yang dilakukan secara berkala. Ini dimaksudkan untuk memantau kinerja dari guru. Sebagaimana yang dikemukakan kepala sekolah Ibu Intang Sabbaran, S.Pd bahwa:

“Kalau supervisi guru saya masuk ke kelas, disitu saya memantau guru ngajar didalam kelas, mulai dari adminstrasinya ada atau tidak, cara mengajarnya bagaimana, ada tempat penilannya khusus karena kalau supervisi guru ada supervisi mengajarnya, keaktifan guru seperti apa, untuk tata usaha kita supervisinya sambil menyerahkan laporan.”⁴⁵

Setelah dilaksanakan supervisi, kepala sekolah mengadakan sosialisasi atau rapat untuk penyampaian hasil supervisi kepada guruguru, ketika kepala sekolah dan guru sudah mengetahui kinerja dari guru maka kepala sekolah memberikan himbauan untuk memperbaiki aspek-aspek yang kurang maksimal dan mengadakan pembinaan kepada guru dengan cara memanggil guru untuk dilakukan pembinaan sehingga ada manfaat aspek pemantauan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan tujuan umum supervisi yaitu untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang

Kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif dan

⁴⁵ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

mampu meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya, maka diperlukan kemampuan untuk mengelola potensi sumber daya yang ada di sekolah dengan baik. Berikut adalah uraian mengenai peran kepala sekolah sebagai manager di SMPN Satap Simbuang

a. Kepala Sekolah dalam Kegiatan Perencanaan Program Kerja

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai peran kepala sekolah sebagai manager di SMPN Satap Simbuang, dalam menyusun rencana program pembelajaran yaitu merencanakan SDM dengan merinci kebutuhan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas dalam mengajar. Sebagaimana pernyataan dari ibu Intang Sabbaran, S.Pd selaku kepala sekolah bahwa:

“Iya kita buat perencanaan diawal tahun pembelajaran saat raker, jadi semua program kita memang mengacu kepada isi raker. Kalau sekarang melakukan perencanaannya lebih mudah karena sudah ada dari dinas itu namanya rapor mutu sekolah, disitu ada beberapa komponen yang ditampilkan sudah tercapai atau belum.”⁴⁶

Kemudian, bapak Jumadi Basamalah, S.Pd.I. Selaku guru bimbingan konseling juga menambahkan:

“Kan kita ada yang namanya rapat kerja diawal tahun, disitu semua guru, staff dan beberapa pihak terkait dilibatkan ikut serta dalam merancang program sekolah dan menentukan anggaran kebutuhan dalam satu tahun kedepan. Jadi kita sudah tau dalam setahun ini mau melakukan kegiatan apa dan mau mencapai apa ditahun ini.”⁴⁷

Berdasarkan pernyataan diatas, terlihat bahwa kepala sekolah sudah

⁴⁶ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

⁴⁷ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

melaksanakan perannya sebagai manager dalam perencanaan program sekolah sehingga baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mampu menjalankan tugas sesuai dengan program yang sudah disepakati bersama.

Kepala sekolah sangat berperan dalam kurikulum, tanpa peran kepala sekolah dalam kurikulum tentu saja kurikulum tidak akan berjalan.

Hal ini selaras dengan pernyataan dari Anto Akan Lotong, S.Pd. Bahwa:

“Kalau mengenai kurikulum kepala sekolah tetap kerjasama dengan pihak kurikulum dan mengikuti petunjuk yang diberikan pemerintah walaupun tidak mengikuti 100%, karena sesuai dengan kemampuan sekolah masing-masing, kalau kita mengikuti semua petunjuk dari pemerintah tapi sekolah tidak mampukan tidak akan terlaksana dengan baik.”⁴⁸

b. Kepala Sekolah dalam Kegiatan Pengelolaan Sumber Daya

Berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan di SMPN Satap Simbuang, pada tahap pengorganisasian kepala sekolah mengkordinasikan program yang telah dibuat bersama dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara membagi dan menunjuk penanggung jawab untuk masing-masing program dan membentuk tim struktural organisasi sekolah sesuai kemampuan guru baik di tingkat kelas maupun keterampilan yang mereka miliki. Setelah itu, kepala sekolah memberikan arahan dan petunjuk tentang cara melakukan pekerjaan itu dan sasaran tugas yang akan dikerjakan. Hal ini juga sudah dituangkan kepala sekolah dalam surat keputusan. Sebagaimana yang dikemukakan ibu Intang

⁴⁸ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

Sabbaran, S.Pd selaku kepala sekolah sebagai berikut:

“Setiap tahun ajaran baru kita buat SK dan disitu sudah ada tugas dan pokok fungsinya masing-masing. Untuk kurikulum apa, bagian TU apa, guru-guru, dan wali kelas semua sudah ada tupoksinya sudah dituangkan kepala sekolah dalam SK.”⁴⁹

Kemudian, diperkuat oleh pernyataan dari Anto Akan Lotong, S.Pd. bahwa:

“Untuk struktur guru dengan kepala sekolah sebetulnya sudah baik, karena memang kita sudah memiliki tim masing-masing, seperti untuk melakukan pengelolaan kegiatan kesiswaan terkait dengan peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah membentuk kordinator kesiswaan untuk mengontrol kegiatan pembinaan akademik dan ekstrakurikuler untuk non akademik, bagian kurikulum, bagian sarana dan prasana, bagian humas dan lain sebagainya. Itu cukup membantu guru menjalankan tugas sesuai dengan program yang ada kemudian ditetapkan kepala sekolah dan guru yang menjalankan ini sudah baik.”⁵⁰

Hal ini mencerminkan bahwa kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi terutama terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan. Selain itu, sebagaimana yang telah peneliti jelaskan sebelumnya bahwa proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru. Keterbatasan pengetahuan dalam penyampaian materi baik dalam hal penggunaan metode mengajar maupun buku penunjang pokok pembelajaran lainnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar. Oleh karena itu, dalam rangka memberdayakan sumber daya manusia secara optimal berbagai upaya dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja

⁴⁹ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

⁵⁰ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

guru yaitu melalui Forum Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop baik secara internal maupun eksternal, baik dari dinas ataupun dari yayasan, dan berbagai pelatihan lainnya yang dapat meningkatkan profesionalitas guru. Sebagaimana pernyataan dari kepala sekolah ibu Intang Sabbaran, S.Pd bahwa:

“Seperti yang sudah saya jelaskan tadi kita mengikuti workshop baik secara internal maupun eksternal, baik dari dinas ataupun dari yayasan. Cuma kalau dari dinas memang tidak pasti kapan pelaksanaannya. Kemudian juga kita ikutkan guru-guru ini dalam kegiatan MGMP itu sangat berpengaruh untuk guru sebagai wadah sharing informasi, sehingga guru bisa tuker informasi saling menambahkan kekurangannya supaya aktif dalam pembelajaran.”⁵¹

Kemudian, diperkuat oleh beberapa pernyataan guru, yang menyampaikan bahwa:

“Kepala sekolah itu sudah memfasilitasi, seperti untuk kegiatan seminar, kemarin juga ada pendidikan profesi guru (PPG), terus juga kalau ada workshop guru juga diikutsertakan, atau memanggil tutor dari luar lalu kegiatan diadakan di sekolah.”⁵²

Kemudian, diperkuat oleh beberapa pernyataan guru, yang menyampaikan bahwa:

“Artinya kalau ada seminar-seminar tentang Pendidikan itu guru-guru selalu dikirim. Jadi misalkan ada MGMP itu guru selalu dikirimkan agar sekolah kita lebih cepat berkembang, dan kemudian kalau ada kegiatan workshop itu beliau mengirim guru-guru.”⁵³

Temuan diatas sesuai dengan teori bahwa kepala sekolah harus

⁵¹ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

⁵² Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

⁵³ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala sekolah dalam kegiatan pelaksanaan program

Berdasarkan pengamatan peneliti, peranan kepala sekolah sebagai penggerak di SMPN Satap Simbuang yaitu melaksanakan perencanaan program yang telah dibuat dan disepakati sebelumnya dengan berpedoman pada rancangan kegiatan dan anggaran sekolah serta tidak terlepas dari visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini pada dasarnya setiap tenaga pendidik maupun kependidikan telah memiliki tupoksinya masing-masing sebagaimana pernyataan kepala sekolah berikut:

“Kan pada dasarnya guru punya tupoksinya masing-masing ya jadi setiap pembelajaran ada guru yang terlibat atau tidak maksudnya mereka itu bekerja dengan tupoksinya masing-masing gitu, tapi dalam beberapa hal supaya mereka terlibat semuanya, misalkan kalau ada kegiatan semua guru dan karyawan disini kita bentuk suatu kepanitiaan. Seperti kegiatan LDKS latihan dasar kepemimpinan siswa atau peringatan besar hari keagamaan isra' mi'raj atau maulid nabi itu kita buat suatu kepanitiaan semua warga sekolah, guru, karyawan itu terlibat sesuai dengan bagiannya masing-masing, nanti kan ada koordinasi, rapat dan evaluasi setelah kegiatan. Saya rasa sudah cukup terlibat semuanya dan itu kita akomodir semuanya termasuk satpam juga kita libatkan sebagai penjaga keamanan dalam kegiatan itu.”⁵⁴

⁵⁴ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd.

Hal selaras juga disampaikan oleh bapak wakasek kurikulum bapak Anto Akan Lotong, S.Pd bahwa

“Sejauh ini kerjasama kepala sekolah dengan guru maupun tenaga kependidikan sudah cukup baik jadi sudah diatas baik dan biasanya juga kepala sekolah menerima masukan dari bawahannya yang memang kirakira membangun.”⁵⁵

Dengan demikian, dalam hal kerjasama kepala sekolah dan tenaga pendidik pada pelaksanaan program dapat dikatakan sudah baik. Namun, meskipun pada pelaksanaannya kepala sekolah telah melakukan kerjasama yang baik dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan ini tidak menutup kemungkinan bahwa masih perlu beberapa langkah perbaikan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal dan sekolah harus tetap beradaptasi dengan adanya perubahan. Hal tersebut salah satunya dikarenakan sekolah berada dibawah naungan yayasan maka terkadang ada program tambahan diluar perencanaan yang sudah disepakati sebelumnya, sebagaimana pernyataan dari kepala sekolah ibu Intang Sabbaran, S.Pd bahwa:

“Memang ada satu dua yang kadang-kadang diluar program tapi kita disini mampu menyesuaikan. Itu misalkan program kerja dari Yayasan yang kadang harus mengadakan apa yang memang sebelumnya memang pernah ada itu tetap kita kerjakan, tapi program punya sekolah itu tidak terbengkalai.”⁵⁶

Hal tersebut selaras dengan penjelasan dari wakasek kurikulum bapak Anto Akan Lotong, S.Pd bahwa:

⁵⁵ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

⁵⁶ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd

“Untuk pelaksanaannya terkadang terbentur dengan situasi atau kondisi jadi kita sudah membuat program yang tepat untuk sasaran itu tapi kadang tanggal berubah tiba-tiba pemerintah merubah tanggal. Bisa saja yang harusnya pembelajaran tuntas jadi tidak tuntas atau bisa juga karena banyak pertemuan seminar segala macam otomatis program yang sudah dibuat berubah lagi menyesuaikan kondisi. Sebelum tahun ajaran baru kan semua guru sudah adakan raker dan berpedoman pada kalender Pendidikan. Tapi di kalender Pendidikan itu sifatnya bisa saja berubah contohnya tidak ada cuti bersama tiba-tiba ada cuti bersama, seperti bulan lalu awalnya kan tidak ada tapi tiba-tiba ada cuti bersama lebaran, jadi otomatis waktu terganggu belum lagi libur-libur yang lainnya.”⁵⁷

Kemudian, dari hasil temuan peneliti dapat dianalisis bahwa dalam pelaksanaannya kegiatan pembelajaran di SMPN Satap Simbuang telah sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah, namun belum terlaksana dengan maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu Intang Sabbaran, S.Pd kepala sekolah bahwa:

“Sudah sesuai hanya saja belum maksimal hasilnya, ada beberapa hal terkait program-program guru yang bagi kita hasilnya belum memuaskan, itu hanya sebagian kecil yang tercapai. Jadi semua program sudah terlaksana hanya saja belum maksimal tercapai.”⁵⁸

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Jumadi Basalah, S.Pd. menjelaskan bahwa:

“Iya sudah sesuai, contoh program-programnya kan kita menyesuaikan dengan kurikulum ya K13, seperti ada program kelas tambahan setiap hari, kalau pagi itu ada kelas Bahasa Inggris untuk kelas VII dan VIII, terus ada program siswa yang nilainya kurang itu program untuk perbaikan nilai. Sebenarnya banyak program-programnya. Ya sejauh ini sudah sesuai, hanya saja belum maksimal

⁵⁷ Wawancara dengan wakasek kurikulum Anto Akan Lotong, S.Pd

⁵⁸ Wawancara kepala sekolah Intang Sabbaran, S.Pd

karena ada beberapa program yang mungkin belum berjalan sesuai harapan.”⁵⁹

Dengan demikian, kepala sekolah harus mengupayakan peningkatan kualitas pelayanan sekolah terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan peserta didik. Sekolah harus selalu melibatkan peserta didik secara aktif dan tepat, tidak hanya di dalam proses belajar mengajar, melainkan juga di dalam kegiatan sekolah, agar peserta didik juga semakin termotivasi untuk berprestasi. Dengan demikian, jika prestasi peserta didik meningkat maka akan membantu ketercapaian program sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang.

c. Kepala sekolah dalam kegiatan Pengawasan

Kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan tenaga pendidik maupun kependidikan. Kepala sekolah SMPN Satap Simbuang dalam melakukan kegiatan pengawasan terkait peningkatan mutu sekolah dibantu oleh bagian kurikulum. Bentuk pengawasan yang dilakukan antara lain melakukan supervisi dan pemantauan kegiatan pembinaan program, rapat koordinasi, dan rapat evaluasi program pembinaan prestasi disekolah. Sesekali kepala sekolah mengecek ke ruang guru memantau kerja guru, dan apabila ada kepentingan dengan administrasi sekolah, ataupun informasi mengenai kepentingan kepala sekolah memberikan informasi atau jika perlu diadakan rapat, maka kepala sekolah juga akan melakukan rapat kecil atau evaluasi kecil. SMPN Satap Simbuang melakukan evaluasi kinerja guru dan

⁵⁹ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

tenaga kependidikan tanpa jadwal dan tahap yang pasti, biasanya evaluasi dilakukan secara spontan dan kondisional. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa guru SMPN Satap Simbuang bahwa:

“Beliau tetap memantau kerjaan guru, apakah sudah melakukan tugasnya dengan baik, itu selalu dipantau. Selain itu, misalkan ada guru yang beberapa hari tidak masuk itu dipertanyakan oleh beliau kemana dan alasannya apa gitu kadang disampaikan ke grup guru, kepala sekolah selalu memastikan kelas apakah sudah ada gurunya atau belum. Begitu pula dengan pelaksanaan program sekolah selalu dipantau sudah sesuai atau belum dengan perencanaan yang sebelumnya sudah disepakati.”⁶⁰

Kemudian, diperkuat oleh pernyataan dari Bapak Jumadi, S.Pd. Satap

Simbuang bahwa:

“Kepala sekolah suka keliling mantau setiap kelas, kadang yang dikelas tidak ada gurunya itu dipanggil atau kalau guru mata pelajarannya tidak masuk digantikan oleh guru piket.”⁶¹

Dengan demikian, temuan diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah SMPN Satap Simbuang telah melakukan kegiatan pengawasan terkait program peningkatan mutu sekolah, mengevaluasi dengan sering mengadakan rapat kordinasi.

C. Pembahasan

Pada tahap ini, peneliti mendeskripsikan beberapa hasil penggalan informasi yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Lalu hasil penelitian yang diperoleh akan dimasukkan pada bagian yang menjadi rumusan masalah yang

⁶⁰ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

⁶¹ Wawancara dengan guru Jumadi Basalah, S.Pd.I

diangkat oleh peneliti. Kemudian akan dijelaskan secara rinci sesuai dengan temuan data pada lokasi penelitian.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah fungsi kepala sekolah dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga ketika mutu pendidikan disuatu lembaga meningkat maka kinerja sekolah juga dapat dinyatakan meningkat. Sejalan dengan pendapat E. Mulyasa, kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manager, administrator, dan supervisor*. Dalam perkembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader, inovator, motivator dan entrepreneur* disekolahnya.⁶²

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah dalam memajukan pendidikan yaitu kepala sekolah berperan sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, inovator, dan motivator*.⁶³ Upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan berhubungan erat dengan kepemimpinan dan manajemen yang efektif oleh kepala sekolah, keberhasilan suatu lembaga pendidikan tentu saja tidak lepas dari peran kepala sekolah yang menjalankan roda organisasi, kepala sekolah berperan penting dalam mempengaruhi dan membimbing seluruh warga sekolah untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara dan analisis data penelitian,

⁶² E Mulyasa, *Op.Cit., Hlm. 103*

⁶³ Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 13, Tahun 2007, Tentang Standar Kepala Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 2007)

pembahasan ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Dalam hal ini, peneliti hanya meneliti terkait dua peran kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang

Peran kepala sekolah sebagai leader di SMPN Satap Simbuang dituangkan dalam bentuk deskripsi data sebagai berikut:

- a. Membimbing tenaga pendidik untuk melaksanakan model pembelajaran yang Menarik

Model pembelajaran merupakan sarana untuk mencapai tujuan Pendidikan. sebagai salah satu indikator peningkatan kualitas pendidikan maka perlu adanya peningkatan dalam menerapkan model pembelajaran yang menarik. Yang dimaksud dengan peningkatan model pembelajaran disini, bukanlah menciptakan atau membuat model pembelajaran baru, akan tetapi bagaimana caranya penerapannya atau penggunaannya yang sesuai dengan materi yang disajikan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses belajar mengajar. Pemakaian metode juga hendaknya bervariasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan sehingga peserta didik tidak akan merasa bosan dan jenuh atau monoton. Agar terjadi interaksi optimal lembaga pendidikan harus selalu beradaptasi dengan keadaan, selain itu pada proses pembelajaran kepala sekolah juga perlu memilih dan menentukan model pembelajaran yang sesuai dengan potensi, kemampuan, minat, bakat serta kebutuhan peserta didik yang beragam.

Peran sekolah memiliki tugas membimbing dan mendorong transformasi pendidikan di SMPN Satap Simbuang. Karena tanpa adanya gebrakan dari kepala sekolah untuk mampu merubah paradigma tenaga pendidik dalam mendidik di sekolah, maka akan menjadikan sekolah dan kondisi sekolah tidak dapat melakukan perubahan terlebih lagi saat ini sudah memasuki era digital. Dari hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMPN Satap Simbuang telah berperan serta dalam mewujudkan model pembelajaran yang menarik.

Hal ini terlihat ketika pelaksanaan pembelajaran di kelas terdapat beberapa guru yang telah menggunakan proyektor dan laptop untuk menayangkan gambar atau video serta power point yang berkaitan dengan materi. Dan terbukti dengan cara ini mampu menarik perhatian murid-murid sehingga antusias pada layar yang berisikan materi yang diajarkan. Selama peneliti melakukan observasi dan wawancara mengenai pelaksanaan model pembelajaran yang menarik terlihat bahwa kepala sekolah selalu berusaha mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian pesat. Namun, pada dasarnya dalam melaksanakan model pembelajaran yang menarik guru adalah sebagai peran utama, karena guru yang lebih mengetahui karakteristik peserta didik di dalam kelas, oleh karena itu guru harus dapat memilih dan menentukan model pembelajaran seperti apa yang sesuai dengan peserta didik.

Berdasarkan pengamatan dari pernyataan diatas, maka penulis dapat menganalisis bahwa peran kepala sekolah dalam melaksanakan model

pembelajaran yang menarik di SMPN Satap Simbuang yaitu memang masih terbatas pada pemberian bimbingan dan dengan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan guru dan peserta didik, sehingga masih diperlukan beberapa langkah perbaikan untuk mendapat hasil yang lebih optimal.

b. Menciptakan Iklim Sekolah Yang Kondusif

Upaya dalam bimbingan mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan membentuk karakter kepemimpinan yang demokratis dan terbuka, serta hubungan harmonis antar warga sekolah dengan menjalin komunikasi dua arah. Sejalan dengan teori bahwa perhatian khusus diberikan oleh sekolah efektif pada penciptaan dan pemeliharaan iklim dan budaya yang kondusif agar peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya, guru merasa dihargai, orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan, serta mendorong setiap warga sekolah untuk melakukan yang terbaik.⁶⁴

Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif pada dasarnya merupakan wilayah aksi guru, namun kepala sekolah selaku atasan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kreativitasnya dalam merancang pembelajaran yang berimplikasi pada peningkatan keaktifan dan penguasaan kompetensi siswa dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor yang mendukung terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan bagi siswa.

⁶⁴ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 90.

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah dapat dipahami bahwa kepala sekolah telah berperan sebagai pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi warga sekolah SMPN Satap Simbuang. Artinya, melalui bimbingan dan arahan yang diberikan kepala sekolah maka guru diharapkan dapat menampilkan pola-pola pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa dengan berbagai metode dan media yang telah disediakan. Dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, selain memberikan bimbingan terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran, kepala sekolah juga membentuk karakter kepemimpinan yang demokratis yaitu kepala sekolah yang mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan serta terbuka menerima saran dari bawahan. Selain itu, dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, kepala sekolah juga berupaya untuk memiliki hubungan yang harmonis antar warga sekolah dengan menjalin komunikasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif telah membimbing guru dengan baik melalui pengarahan secara langsung tentang teknis melakukan bidang pekerjaannya maupun pengarahan secara umum dalam rapat rutin serta memantau kehadiran tenaga pendidik dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugasnya, namun masih perlu beberapa langkah perbaikan untuk hasil yang lebih maksimal. Selain itu, beliau juga memberikan contoh membentuk karakter kepemimpinan yang demokratis dan terbuka, hal ini dapat dilihat dalam pelibatan guru maupun staf dalam

rapat yang mana peserta rapat diberikan kesempatan untuk mengemukakan saran atau pendapatnya secara terbuka. Dan kepala sekolah juga sudah berupaya menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui hubungan antar warga sekolah yang harmonis dengan menghilangkan sekat-sekat batasan antar atasan dan bawahan, namun tetap menerapkan budaya saling menghormati terhadap sesama serta menjunjung tinggi profesionalitas dalam bekerja.

c. Memberikan Dorongan Kepada Seluruh Tenaga Pendidik

Meningkatkan mutu pendidikan tentu saja kepala sekolah harus memiliki komitmen dan fokus yang besar untuk pengembangan kegiatan belajar mengajar di sekolah, oleh karena itu tentunya kepala sekolah akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru dan selalu berusaha untuk memfasilitasi hal tersebut, serta mendorong para guru untuk senantiasa meningkatkan keterampilannya agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian kepala sekolah telah memfasilitasi tenaga pendidik dalam upaya memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik agar secara terus menerus meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Dari hasil temuan peneliti dapat dianalisis bahwa dalam mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak cukup hanya dari pelatihan atau pengarahan saja namun diperlukan juga figure pemimpin yang berkualitas yang tercermin dari perilaku dan perbuatannya. Dalam hal

ini, sudah seharusnya kepala sekolah berupaya untuk dapat memahami karakteristik guru dan memulai menjalin hubungan pendekatan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki masing-masing guru sehingga dengan itu kepala sekolah berperan dalam mendorong atau mengasah kemampuan guru tersebut. Dengan demikian peran kepala sekolah sebagai leader adalah untuk membimbing semua komponen yang ada di sekolah baik guru, karyawan, dan siswa sehingga dapat bersinergi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan sesuai dengan profesionalitas dan kapasitasnya. Sejalan dengan, teori yang menyatakan bahwa pemimpin atau leader adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan pada satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.⁶⁵

d. Melakukan Supervisi

Peran kepala sekolah sebagai leader artinya adalah kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas yang mesti diperbaiki. Pada aspek ini kepala sekolah SMPN Satap Simbuang mengadakan supervisi yang dilakukan secara berkala. Ini dimaksudkan untuk memantau kinerja dari guru. Ketika sudah dipantau kinerja dari guru maka kepala sekolah akan mendapatkan informasi mengenai kinerja dari guru. Berdasarkan data yang sudah diperoleh dan dianalisis oleh peneliti peran kepala sekolah sebagai leader

⁶⁵ Hasan Basri dan Tatang S, Op.Cit., hlm. 11

pada kegiatan pengawasan dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang.

Pada tahap ini kepala sekolah membentuk tim supervisi bersama dengan bagian kurikulum dan beberapa guru senior yang ada di SMPN Satap Simbuang. Kinerja kepala sekolah sebagai leader menuntut kemampuan kepala sekolah dalam melakukan berbagai hal salah satunya pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, hal ini meliputi peningkatan kualitas proses dan hasil belajar.

Kunci utama peningkatan mutu tersebut adalah guru. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan profesinya, kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi dan evaluasi secara berkala. Pendidikan yang baik harus ditopang oleh guru yang memiliki kapabilitas, loyalitas dan integritas, serta akuntabilitas pelaksanaan tugas. Artinya bahwa kepala sekolah harus memiliki komitmen kuat untuk mengembangkan, meningkatkan dan memelihara profesionalisme para guru di sekolahnya dengan cara melaksanakan supervisi secara rutin.⁶⁶

Kegiatan supervisi dapat dilakukan melalui teknik individu dan teknik kelompok. Adapun teknik individu yang dapat dicontohkan kepala sekolah SMPN Satap Simbuang yaitu dengan kunjungan atau observasi kelas, percakapan pribadi, dan lain sebagainya. Melalui kegiatan tersebut akan dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam

⁶⁶ Anik Muflihah dan Arghob Khofya Haqiqi, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan, (Kudus: Jurnal IAIN Kudus, vol. 7, no. 2, 2019), hlm. 61

melaksanakan tugasnya. Selanjutnya diupayakan solusi atau tindak lanjut tertentu, sehingga guru dapat memperbaiki kelemahannya sekaligus mempertahankan keunggulannya.

Sedangkan untuk teknik kelompok adalah diskusi, seminar, rapat dan sharing informasi untuk mendapatkan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Di SMPN Satap Simbuang kegiatan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah selaku pengawas lebih cenderung dengan observasi kelas dan percakapan individual (*individual conference*), dan rapat sekolah, hal ini terlihat ketika kepala sekolah melakukan *briefing* sebelum memulai pembelajaran dan pendampingan terhadap guru dengan memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap kinerja guru terutama dalam menyusun rencana pembelajaran, menyusun tes dan melaksanakan proses pembelajaran yang berbasis IT. SMPN Satap Simbuang melakukan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan tanpa jadwal dan tahap yang pasti. Biasanya evaluasi dilakukan secara spontan dan kondisional.

Setelah dilaksanakan supervisi, kepala sekolah mengadakan sosialisasi atau rapat untuk penyampaian hasil supervisi kepada guruguru, ketika kepala sekolah dan guru sudah mengetahui kinerja dari guru maka kepala sekolah memberikan himbauan untuk memperbaiki aspek-aspek yang kurang maksimal dan mengadakan pembinaan kepada guru dengan cara memanggil guru untuk dilakukan pembinaan sehingga ada manfaat aspek pemantauan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan tujuan umum supervisi yaitu untuk membantu guru

mengembangkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.⁶⁷

Kepala sekolah SMPN Satap Simbuang mengadakan supervisi minimal dua kali dalam satu tahun. Hal ini sejalan dengan teori Mulyasa yang menyatakan bahwa sebaiknya tiap enam bulan atau satu tahun diadakan evaluasi kinerja guru dan hasil evaluasi itu ditindak lanjuti dengan mengembangkan pelatihan dalam jabatan.⁶⁸ Adapun hasil dari supervisi yang dilaksanakan di SMPN Satap Simbuang terlihat belum berjalan maksimal, karena masih terdapat guru-guru yang cara mengajarnya tidak sesuai dengan siswa. Selain itu, dalam hal pemberian motivasi kepala sekolah belum menerapkan sistem pemberian reward terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan yang mengalami peningkatan dalam kompetensinya sehingga menjadi salah satu faktor bawahan kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Namun, dari tahun ke tahun selalu ada peningkatan mengajar guru meskipun dengan presentase yang kecil.

2. Peran Kepala Sekolah sebagai Manager dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN Satap Simbuang

Kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif dan mampu meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya, maka diperlukan kemampuan untuk mengelola potensi sumber daya yang ada di sekolah dengan baik. Peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu mengelola sekolah

⁶⁷ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, cet 5, 2020), hlm. 236

⁶⁸ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. 7, 2022), hlm. 38.

mulai dari perencanaan program kerja sekolah, mengelola dan mendayagunakan Sumber Daya Manusia (SDM) ataupun sarana prasarana yang ada, melaksanakan program yang telah dirancang bersama, mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan program sekolah. Berikut adalah uraian mengenai peran kepala sekolah sebagai manager di SMPN Satap Simbuang.

a. Kepala sekolah dalam kegiatan perencanaan program kerja

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai peran kepala sekolah sebagai manager di SMPN Satap Simbuang, dalam menyusun rencana program pembelajaran yaitu merencanakan SDM dengan merinci kebutuhan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas dalam mengajar. Lalu merencanakan kebijakan seperti program kepala sekolah serta kurikulum yang akan dijalankan di sekolah, ini dibuat pada awal tahun pelajaran melalui kegiatan rapat kerja (RAKER).

Proses penyusunan perencanaan program, pihak sekolah menggunakan raport mutu pendidikan yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan sebagai sumber acuan yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang harus dicapai oleh sekolah. Kemudian, dalam pelaksanaan rapat kerja kepala sekolah melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan serta stakeholder lainnya bertujuan untuk memberikan kesempatan menyampaikan aspirasi, dan agar secara sadar ikut bertanggung jawab atas terlaksananya program. Oleh karena itu, pelaksanaan program kerja relatif dapat terealisasi dengan baik.

Kepala sekolah sudah melaksanakan perannya sebagai manager dalam perencanaan program sekolah sehingga baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mampu menjalankan tugas sesuai dengan program yang sudah disepakati bersama, namun dikarenakan sekolah berada dibawah naungan yayasan maka terkadang ada beberapa program tambahan diluar rapat kerja, Adapun kurikulum yang diimplementasika di SMPN Satap Simbuang yaitu kurikulum K13 dengan mengadopsi kurikulum merdeka belajar. Kepala sekolah sangat berperan dalam kurikulum, tanpa peran kepala sekolah dalam kurikulum tentu saja kurikulum tidak akan berjalan. Sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah sebagai manager memerlukan human skills, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama.
- 2) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain.
- 3) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.
- 4) Kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.
- 5) Mampu berperilaku yang dapat diterima.⁶⁹

Sesuai dengan teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah SMPN Satap Simbuang dalam melaksanakan peran sebagai

⁶⁹ Wahyosumidjo, op.Cit., hlm. 99.

manager telah menerapkan keterampilan sosial dalam merencanakan program dan kurikulum sekolah dengan mengadakan rapat kerja setiap awal tahun ajaran, di dalamnya berisi tentang langkah-langkah yang akan dilakukan dalam kurun waktu yang telah disepakati bersama dengan melihat situasi dan kondisi kemampuan sekolah sehingga program kerja sekolah dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini tentu saja dengan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan serta *stake holder* lainnya yang terkait dengan sekolah guna meminta pendapat dan bantuannya dalam menyusun sebuah program baik jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Kepala sekolah dalam kegiatan pengelolaan sumber daya

Berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan SMPN Satap Simbung, pada tahap pengorganisasian kepala sekolah mengkoordinasikan program yang telah dibuat bersama dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara membagi dan menunjuk penanggung jawab untuk masing-masing program dan membentuk tim struktural organisasi sekolah sesuai kemampuan guru baik di tingkat kelas maupun keterampilan yang mereka miliki. Setelah itu, kepala sekolah memberikan arahan dan petunjuk tentang cara melakukan pekerjaan itu dan sasaran tugas yang akan dikerjakan. Hal ini juga sudah dituangkan kepala sekolah dalam surat keputusan (SK).

Kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi terutama terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan. Selain itu, sebagaimana yang telah peneliti jelaskan sebelumnya bahwa proses pembelajaran hanya dapat

dicapai dengan kompetensi yang ada dalam pribadi guru. Keterbatasan pengetahuan dalam penyampaian materi baik dalam hal penggunaan metode mengajar maupun buku penunjang pokok pembelajaran lainnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar. Oleh karena itu, dalam rangka memberdayakan sumber daya manusia secara optimal berbagai upaya dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop baik secara internal maupun eksternal, baik dari dinas ataupun dari yayasan, dan berbagai pelatihan lainnya yang dapat meningkatkan profesionalitas guru.

Temuan diatas sesuai dengan teori bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁷⁰ Menurut Paul Hersey Cs. yang dikutip oleh Wahyosumidjo dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah sebagai manager memerlukan technical skills, meliputi:

- 1) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.
- 2) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana dan prasarana.⁷¹

⁷⁰ Kompri, Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah, (Jakarta: Kencana, cet. 1, 2017), hlm. 118-119

⁷¹ Wahyosumidjo, Op., Cit., hlm. 99

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa kepala sekolah SMPN Satap Simbuang sebagai manager menggunakan *technical skills* dalam mengembangkan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dan kependidikan.

Sesuai dengan teori diatas, dapat dianalisis bahwa peran kepala sekolah sebagai manager dalam melakukan kegiatan pengorganisasian dan pemberdayaan sumber daya yang ada di SMPN Satap Simbuang sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan kompetensi pedagogic tenaga pendidik melalui kegiatan MGMP, *workshop*, dan berbagai pelatihan sebagai penunjang. Selain itu, kepala sekolah juga berupaya memfasilitasi sarana dan prasarana pendukung program peningkatan mutu sekolah. Serta mendorong guru-guru untuk mengefektifkan penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia untuk meningkatkan mutu sekolah. Hal ini terlihat secara langsung oleh peneliti terkait sarana pendukung yang ada, dokumen sarana prasarana. Namun, pada pelaksanaannya kepala sekolah masih mengalami beberapa kesulitan dalam mengelola sebagian guru dikarenakan faktor anggaran dan sudah masuk dalam usia pensiun sehingga ketika diikutkan pelatihan hanya sebagai kecil yang bisa menerapkan hasil nya.

c. Kepala Sekolah dalam Kegiatan Pelaksanaan Program

Peranan kepala sekolah sebagai penggerak di SMPN Satap Simbuang yaitu melaksanakan perencanaan program yang telah dibuat dan disepakati sebelumnya dengan berpedoman pada rancangan kegiatan dan

anggaran sekolah serta tidak terlepas dari visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, dalam hal kerjasama kepala sekolah dan tenaga pendidik pada pelaksanaan program dapat dikatakan sudah baik. Namun, meskipun pada pelaksanaannya kepala sekolah telah melakukan kerjasama yang baik dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan ini tidak menutup kemungkinan bahwa masih perlu beberapa langkah perbaikan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal dan sekolah harus tetap beradaptasi dengan adanya perubahan. Kemudian, dari hasil temuan peneliti dapat dianalisis bahwa dalam pelaksanaannya kegiatan pembelajaran di SMPN Satap Simbuang telah sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah, namun belum terlaksana dengan maksimal. Dengan demikian, kepala sekolah harus mengupayakan peningkatan kualitas pelayanan sekolah terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan peserta didik. Sekolah harus selalu melibatkan peserta didik secara aktif dan tepat, tidak hanya di dalam proses belajar mengajar, melainkan juga di dalam kegiatan sekolah, agar peserta didik juga semakin termotivasi untuk berprestasi. Dengan demikian, jika prestasi peserta didik meningkat maka akan membantu ketercapaian program sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMPN Satap Simbuang.

d. Kepala sekolah dalam kegiatan Pengawasan

Kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan tenaga pendidik maupun kependidikan. Kepala sekolah SMPN Satap Simbuang dalam melakukan

kegiatan pengawasan terkait peningkatan mutu sekolah dibantu oleh bagian kurikulum. Bentuk pengawasan yang dilakukan antara lain melakukan supervisi dan pemantauan kegiatan pembinaan program, rapat kordinasi, dan rapat evaluasi program pembinaan prestasi disekolah. Sese kali kepala sekolah mengecek ke ruang guru memantau kerja guru, dan apabila ada kepentingan dengan administrasi sekolah, ataupun informasi mengenai kepentingan kepala sekolah memberikan informasi atau jika perlu diadakan rapat, maka kepala sekolah juga akan melakukan rapat kecil atau evaluasi kecil. SMPN Satap Simbuang melakukan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan tanpa jadwal tahap yang pasti, biasanya evaluasi dilakukan secara spontan dan kondisional. Dengan demikian, temuan diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah SMPN Satap Simbuang telah melakukan kegiatan pengawasan terkait program peningkatan mutu sekolah, mengevaluasi dengan sering mengadakan rapat kordinasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, analisis data dan pengamatan secara langsung di SMPN Satap Simbuang, menunjukkan bahwa ada beberapa upaya yang telah dilakukan kepala sekolah untuk melaksanakan peran dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berikut kesimpulan dari beberapa temuan-temuan yang telah penulis peroleh dari penelitian ini yaitu:

1. Peran kepala sekolah sebagai leader dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN Satap Simbuang telah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari beberapa upaya yang telah dilakukan kepala sekolah yaitu, telah membimbing tenaga pendidik untuk melaksanakan pembelajaran yang menarik melalui kegiatan pelatihan-pelatihan serta pemberian arahan dalam memanfaatkan media teknologi yang tersedia, kepala sekolah juga berusaha melakukan komunikasi dengan warga sekolah dimulai dengan tegur sapa para guru dan karyawan sekolah ketika bertemu dimanapun, kepala sekolah selalu mendengar langsung masukan dari para guru maupun karyawan sekolah terhadap problem yang sedang mereka hadapi. Adapun peran kepala sekolah sebagai leader di SMPN Satap Simbuang dituangkan dalam bentuk deskripsi data sebagai berikut:
 - a. Membimbing tenaga pendidik untuk melaksanakan model pembelajaran yang menarik.
 - b. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
 - c. Memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik

d. Melakukan Supervisi

2. Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai manager dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN Satap Simbuang telah terealisasi dengan baik, namun terdapat beberapa aspek yang belum berhasil. Adapun upaya tersebut yaitu, melakukan pengelolaan sekolah mulai dari perencanaan program kerja sekolah, yang dilakukan pada saat awal tahun ajaran melalui kegiatan rapat kerja (RAKER) dengan melibatkan stakeholder sekolah terkait, kemudian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diikutsertakan dalam kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), diklat, seminar dan berbagai workshop sebagai sarana peningkatan kompetensi. Kepala sekolah juga melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana secara berkala yaitu setiap satu bulan. Berikut adalah uraian mengenai peran kepala sekolah sebagai manager di SMPN Satap Simbuang:

- a. Kepala sekolah dalam kegiatan perencanaan program kerja
- b. Kepala sekolah dalam kegiatan pengelolaan sumber daya
- c. Kepala sekolah dalam kegiatan pelaksanaan program
- d. Kepala sekolah dalam kegiatan Pengawasan

DAFTAR PUSTAKA

- A Jean Dwi Ritia Sari , Muhammad Giatman, Ernawati.” Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 5, no.3, (2021).
- Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Anik Muflihah dan Arghob Khofya Haqiqi, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan, (Kudus: Jurnal IAIN Kudus, vol. 7, no. 2, 2019), hlm. 61
- Ansar, Ismail Tolla , Hasan. “Kepemimpinan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kementerian Agama RI. *Al-Qur’an Terjemah dan Tajwid*, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2014Manajemen Berbasis Sekolah”, Seminar Nasional Hasil Penelitian Universitas Negeri Makassar, (2021).
- Candra. Vivi dkk. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta : Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007.
- Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 13, Tahun 2007, Tentang Standar Kepala Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 2007)
- E Mulyasa, *Op.Cit., Hlm. 103*
- E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet. 7, 2022), hlm. 38.
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 90.
- Falah, Moh. Syamsul” Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Budaya Pendidikan Siswa”, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 7, no.20, (April,2023).
- Giatman, Muhammad. “*Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*”, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

- Hasan Basri dan Tatang S, Op.Cit., hlm. 11
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Dasar, Pengertian Madrasah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hermawan, Iwan. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, mixed methode*, Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan, 2019.
- Hersey dan Blanchard. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: CV Alfabeta, 2013. Makawimbang, Jerry, H. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, Bandung: CV Alfabeta, 2021.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Kompri, Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah, (Jakarta: Kencana, cet. 1, 2017), hlm. 118-119
- Kurniawan, Albert. "Analisis Deskriptif Kepemimpinan Managerial Grid di Lingkungan Perguruan Tinggi." *Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2016).
- Meliska, Anis Zohriah, Moch. Muizzuddin." Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa Covid 19", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no.1, (Juni, 2022).
- Moehariono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta: GP Press Group, 2013.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2014.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2005.
- Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, Yogyakarta: Andi, 2002.
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta : RINEKA Cipta, 2004. Zaini, Veithzal Rifai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sutikno, Subry. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Lombok: Holistica, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Murai Kencana. 2009.

Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, cet 5, 2020), hlm. 236

Wahyosumidjo, Op., Cit., hlm. 99

WaShyosumidjo, op.Cit., hlm. 99.

Zainuddin Al Haj. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pertaruhan Mutu Pendidikan Yang Terlupakan*, Jember: Stain Jember Press, 2013.

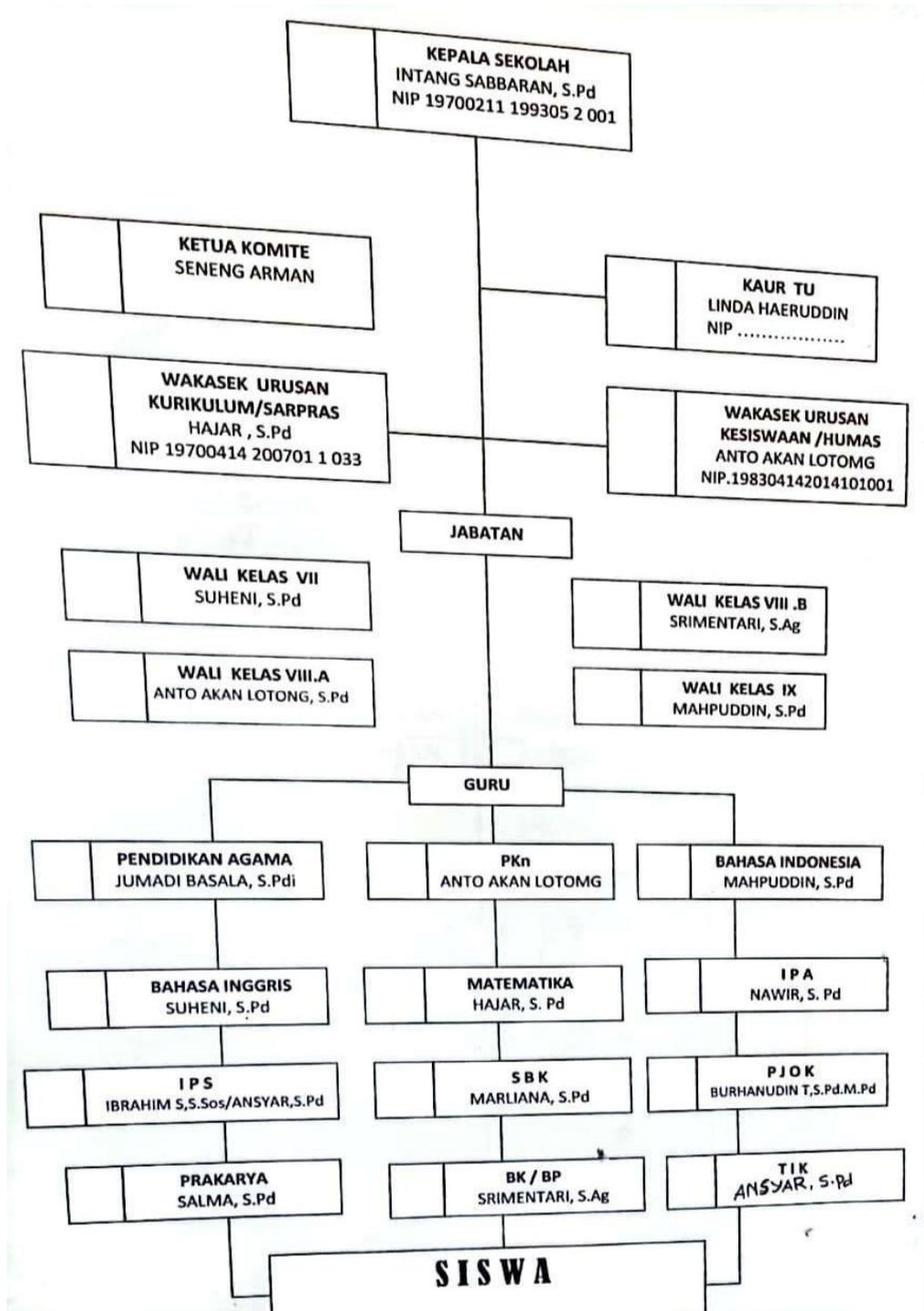
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Pegawai SMP Negeri Satu Satap Simbuang

No	Nama/Nip	Pangkat/Gol	Jabatan	
			Rutin	Dalam Tim
1	Drs. ABDUL HAKIM, MM 19581231 198303 1 205	Pembina /IV/b	Pengawas Sekolah	Penasehat
2	ARMAN, SS	-	Ketua Komite Sekolah	Penasehat
3	INTANG SABBARAN, S.Pd 19700211 19905 2 001	Penata Tk. 1, IV/b	Kaur Kurikulum	Penanggung jawab kegiatan
4	HAJAR, S.Pd 19820905 200903 1 004	Penata Penata Tk. 1, III/d	Guru Tetap	Ketua tim
5	SUHENI, S.Pd. I 19820409200902200 6	Penata, III/C	Guru Tetap	Sekretaris
6	MAHPUDDIN, S.Pd 19761227200902100 1	Penata, III/C	Guru Tetap	Bendahara
7	SUKUR, SE 19740404200604103 1	Penata, Tk.1, III/d	Guru Tetap	Sie. Standar Isi
8	JUMADI BASALA 19781203200502100 3	Penata, III/C	Guru Tetap	Sie. Standar Proses
9	SRI MENTARI, S.Ag 19730301200090320 03	Penata, III/C	Guru Tetap	Sie Standar Komp. Lulusan
10	ADDAS SAI, S.Ag 19760830201410200	Penata Muda, III/a	Guru Tetap	Sie. Standar PTK

11	ANDARIAS RATDA, S.Pd., M.Pd 19601128198301100 1	Pembina Tk.1, IV/b	Guru Tetap	Sie. Standar Sapras
12	ANTO AKAN LOTONG, S.Pd 19601128198301100 1	Pengatur Muda, II/a	Guru Tetap	Sie. Standar pengelolaan
13	NURBAETI GATTANG, S.P 19760115201410200 1	Penata Muda, III/a	Guru Honerer	Sie. Standar pembiayaan
14	ANSYAR, S.Pd	-	Guru Honerer	Sie. Standar Penilaian
15	MUHAMMAD NAWIR, S.Pd	-	Guru Honerer	Sie. Standar Penilaian
16	ASTIANA SILAMA, S.Pd	-	Guru Honerer	Sie. Pembantu Umum
17	SALMA, S.Pd	-	Guru Honerer	Guru Honerer Sie. Pembantu Umum
18	IBRAHIM SIGUNTUK, S.Sos	-	Guru Honerer	Sie. Pembantu Umum

Lampiran 2 Struktur Organisasi



Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara



Lampiran 4 Izin Penelitian

 PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU <small>Alamat : Jln. Jend. Sudirman, Kelurahan Sengka, Kecamatan Belopa, Kab. Luwu, Telp. (0471) 334115</small>			
Nomor	0350/PENELITIAN/18.05/DPMPTSP/VII/2025	Kepada	Yth. Ka. SMP Negeri Simbuang
Lamp	-	di	-
Sifat	Biasa	Tempat	-
Perihal	<u>Izin Penelitian</u>		

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo B-1767/In.19/FTIK/HM.01/07/2025 tanggal 01 Juli 2025 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	Nur Aisyah
Tempat/Tgl Lahir	Palopo / 22 April 2002
Nim	2002080045
Jurusan	Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	Dsn. Kowi Desa Ilan batu Kecamatan Walelrang Barat

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI SATAP SIMBUANG KECAMATAN WALENRANG BARAT KABUPATEN LUWU

Yang akan dilaksanakan di **SMP NEGERI SATAP SIMBUANG**, pada tanggal **12 Juli 2027 s/d 12 Oktober 2025**.

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.


1 2 0 2 5 1 9 3 1 5 0 0 0 3 8 7

Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 11 Juli 2025
Kepala Dinas





Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19740411 199302 1 002

Terdapat

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa.
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa.
3. Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo.
4. Mahasiswa (i) Nur Aisyah.
5. Arsip.

RIWAYAT HIDUP



Nur Aisyah, Lahir pada tanggal 22 April 2002, di Palopo. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Sudirman dan ibu Saliati. Penulis bertempat tinggal di desa Ilan Batu, Kec. Walenrang Barat Kab. Luwu Penulis menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 2014 di SDN 101 Salu Simbuang. Kemudian menempuh pendidikan di SMP Negeri Satap Salu Simbuang dan selesai pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu dan selesai pada tahun 2020. Setelah menempuh pendidikan menengah atas pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang di tekuni yaitu prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Email: aisyahaja2204@gmail.com