

Analisis Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Yang Berkualitas di SDIT Nurul Rahmah Kemayoran

Hafidzi¹, Zumrotul Amaniyah², Muhammat Muslim³

hafidzi0592@gmail.com

Zumrotulamaniyahsdit22@gmail.com

liemmuslim029@gmail.com

¹STAI Syaichona Moh. Cholil Bangkalan

²SDIT Nurul Rahmah

³STAI Syaichona Moh. Cholil Bangkalan

Article Info

Article history:

Received 20 09, 2024

Revised 23 09, 2024

Accepted 25 10, 2024

Keywords:

Leadership Management,
School Principal, Quality
Education, Integrated
Leadership Style.

ABSTRACT

Professional management to achieve. This study aims to analyze the leadership management of the school principal in realizing quality education at SDIT Nurul Rahmah Kemayoran. This research employs a qualitative approach with data collection techniques including interviews and documentation. The results indicate that the school principal has implemented management functions systematically through planning (Annual Activity Plan/RKT), implementation (resource optimization), and evaluation (monthly meetings). The principal utilizes an integrated leadership style combining managerial, transformational, transactional, instructional, and positive leadership to enhance teacher motivation and create a conducive school climate. However, the study found that post-supervision reflection remains suboptimal due to time constraints in managing parallel classes. To address this, the principal fosters a participatory approach involving parents and the community to ensure institutional sustainability. The study concludes that the synergy between professional managerial competence and visionary leadership is the key factor in maintaining high educational standards and public trust.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

hafidzi0592@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam kemajuan suatu bangsa dan negara. Pendidikan sangat penting karena menjadi salah satu penentu sumber daya manusia (SDM). Keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusianya. Kualitas / mutu sumber daya manusia berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, dan mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat di segala komponen yang harus terdapat dalam Pendidikan. Komponen-

komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya (Kurniawan ; 2024).

Keunggulan tersebutlah yang menjadikan pendidikan berperan penting dalam kemajuan suatu negara. Generasi hebat Indonesia terlahir dari pendidikan hebat dan berkualitas pula, sehingga tidak perlu diragukan kembali kemajuan suatu negara saat memiliki pendidikan yang berkualitas. Pendidikan juga memiliki andil yang luar biasa dalam perkembangan arus globalisasi yang begitu pesat. Perkembangan teknologi yang semakin canggih dan memudahkan pekerjaan manusia salah satu bukti bahwa pendidikan mengalami kemajuan dalam perkembangannya.

Pendidikan yang berkualitas dengan mutu pendidikan yang berkualitas juga sangat diidam-idamkan dan didambakan oleh banyak sekali lembaga pendidikan. Mewujudkan hal tersebut juga memerlukan manajemen atau pengaturan yang berkualitas juga dari sekolah tersebut. Manajemen yang berkualitas pun bisa dari komponen dalam sekolah seperti pendidikan, sarana dan prasarana serta biaya yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dipastikan melahirkan generasi emas atau sumber daya manusia berkualitas pula. Oleh sebab itu, manajemen hal yang perlu diprioritaskan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas.

Manajemen adalah ilmu dan keterampilan yang digunakan untuk merencanakan dan mengatur penggunaan sumber daya manusia serta sumber daya lain yang tersedia. Tujuannya adalah memastikan semua sumber daya tersebut dimanfaatkan secara berhasil (efektif) dan hemat biaya (efisien) demi mencapai sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan. (Putri ; 2020). Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, pendidikan nasional memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi, karakter, dan peradaban bangsa agar menjadi bangsa yang bermartabat serta mencerdaskan seluruh kehidupan masyarakat Indonesia (Putri ; 2020). Adapun tujuan akhir dari pendidikan nasional adalah untuk memastikan setiap peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga menjadi individu yang memiliki ciri religius, kompeten, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Manajemen sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan baik, maka proses belajar dan mengajar pun memberikan hasil yang baik pula. Berdasarkan temuan di lapangan menjelaskan bahwa terdapat sebuah sekolah islami yang mempunyai manajemen atau pengelolaan sekolah sangat baik. Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah menyebutkan bahwa sekolah tersebut banyak diburu oleh siswa dan siswi taman kanak-kanak yang akan melanjutkan pendidikan pada tingkat dasar. Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa setiap tahun ajaran baru hanya menerima 75 siswa baru, sehingga para orang tua berbondong-bondong bahkan melakukan pendaftaran inden. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi kuota full atau terlambat mendapat kursi di sekolah dasar islam terpadu tersebut.

Kondisi lapangan tersebut yang menjadi latar belakang peneliti untuk mengangkat pada sebuah penelitian dengan judul *“Analisis Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Yang Berkualitas di SDIT Nurul Rahmah Kemayoran”*. Penelitian dengan judul tersebut juga pernah dilakukan oleh Herlita Gustia Jannah dengan judul *“Analisis Dampak Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Negeri 02 Kota Bengkulu”* Melalui kegiatan penelitian ini, diharapkan manajemen kepala sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas menjadi contoh untuk sekolah lainnya.

A. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini digunakan dengan tujuan penelitian untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. (Yusuf ; 2017).

Metode pendekatan kualitatif yang digunakan oleh peneliti diawali dengan kegiatan pemahaman dari sebuah makna dari suatu fenomena dari proses pengumpulan data kemudian akan dianalisis dan diperoleh suatu jawaban dari permasalahan yang dibawa oleh peneliti. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi dengan analisis data berupa deskriptif atau kualitatif.

B. PEMBAHASAN

a. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan yang Berkualitas

1. Analisis Pelaksanaan Manajemen Kepemimpinan

Sebagai pemimpin instansi pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat kompleks dalam struktur organisasi (Jamrizal, 2022). Ia memegang otoritas penuh dalam merumuskan dan menetapkan berbagai kebijakan strategis demi mencapai visi lembaga (Gaol & Siburian, 2018). Di samping itu, tugas utamanya mencakup penyediaan fasilitas instruksional yang efektif guna mendukung misi peningkatan capaian akademik peserta didik.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada dua aspek utama, yaitu sasaran pendidikan dan peran edukatifnya. Terdapat tiga kelompok sasaran utama dalam proses ini, yakni siswa, tenaga administrasi, dan guru. Ketiga kelompok tersebut memiliki karakteristik yang berbeda secara fundamental, mulai dari tingkat kedewasaan, latar belakang sosial, motivasi kerja, hingga tanggung jawab moral yang mereka miliki (Puspitasari, 2015).

Wahjosumidjo (2002) menguraikan bahwa dalam menjalankan fungsi manajerialnya, seorang kepala sekolah memiliki tiga peran utama. *Pertama* adalah peran interpersonal, yang melibatkan hubungan antarindividu. *Kedua* adalah peran informasional, di mana kepala sekolah

dituntut peka terhadap dinamika lingkungan guna menyerap informasi yang relevan bagi sekolah. *Ketiga* adalah peran sebagai pengambil keputusan, yang menempatkan kepala sekolah sebagai figur sentral yang bertanggung jawab penuh atas keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di lembaganya.

Kualitas sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari manajemen yang berkualitas pula. Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala sekolah SDIT Nurul Rahmah Kemayoran bahwa SDIT Nurul Rahmah Kemayoran memiliki manajemen yang baik dalam pelaksanaan Visi dan Misi. Adapun manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi ;

a. Perencanaan

Perencanaan yang strategis merupakan tahap awal yang sangat menentukan pelaksanaan suatu kegiatan, aktivitas maupun proyek, karena tahap ini sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. (Sampe ; 2024). Perencanaan matang juga dilaksanakan di SDIT Nurul Rahmah Kemayoran. Hal ini didasari oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah yang menjelaskan bahwa Kepala sekolah bersama warga sekolah melakukan perencanaan pelaksanaan program setiap awal tahun ajaran baru. Misalnya perumusan Rencana Kegiatan Tahunan atau biasa dikenal dengan RKT. RKT yang disusun berisi program tahunan yang akan dilaksanakan selama semester 1 dan semester 2. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa penyusunan RKT juga melibatkan komite sekolah, para pengajar dan wali murid. Penyusunan RKT juga disesuaikan dengan visi dan misi sekolah. Adapun visi SDIT Nurul Rahmah Kemayoran yaitu terwujudnya generasi Qurani yang berilmu, berkepribadian islami, dan berbudaya lingkungan. Visi yang tersusun akan diturunkan melalui misi sekolah dan dari misi sekolah akan diturunkan melalui program-program sekolah.

b. Pelaksanaan

Setelah perencanaan yang matang, kepala sekolah sebagai manajer akan melakukan pelaksanaan program sekolah dibantu dengan pengajar pada suatu lembaga pendidikan. Pada pelaksanaan ini kepala sekolah sebagai manajer bertugas mengarahkan jalannya organisasi agar sesuai dengan pembagian tugas-tugas masing-masing, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya yang tersedia sehingga setiap kegiatan dapat berlangsung secara efektif. (Sampe ; 2024). Hal ini juga selaras dengan pelaksanaan lembaga pendidikan di SDIT Nurul Rahmah Kemayoran yang tidak terlepas dari supervisi atau monitoring sehingga perencanaan program terlaksana secara optimal. Dalam pelaksanaan program kepala sekolah melakukan pengawasan melalui supervisi dan terjadwal. Pengajar akan mempersiapkan diri untuk disupervisi, kepala sekolah akan

memasuki kelas untuk melakukan supervisi. Lalu tahap terakhir refleksi yang sampai saat ini belum dilakukan oleh kepala sekolah bersama pengajar. Pelaksanaan tersebutlah yang membuat SDIT Nurul Rahmah Kemayoran mencapai standar kualitas yang telah ditentukan berdasarkan visi dan misi SDIT Nurul Rahmah Kemayoran.

c. Evaluasi dan Refleksi

Hasil wawancara juga menjelaskan bahwa untuk menjaga keefektifan dan keseimbangan program sekolah, kepala sekolah selalui mengadakan rapat bulanan atau rapat 1 bulan sekali pada akhir bulan. Hal ini akan memberikan *feed back* yang baik untuk kelangsungan pelaksanaan program sekolah.

2. Analisis Gaya Manajemen Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan pengikutnya agar bekerja lebih efektif demi mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan (Tampubolon, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Mulyasa menekankan bahwa gaya kepemimpinan merupakan instrumen utama dalam memengaruhi bawahan (Busro, 2020). Sementara itu, Rivai dan Mulyadi menambahkan bahwa kepemimpinan yang tepat harus mampu mendorong produktivitas, kepuasan kerja, serta adaptabilitas terhadap berbagai situasi (Busro, 2020). Secara umum, penerapan gaya kepemimpinan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja anggota dan memacu perkembangan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Hersey dan Blanchard (2013), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan pola perilaku atau aturan yang diterapkan seseorang untuk memengaruhi orang lain berdasarkan persepsi yang ada. Model ini membagi gaya kepemimpinan ke dalam empat klasifikasi utama:

1. Gaya Instruktif: Pemimpin berperan dominan dalam memberikan arahan spesifik dan pengawasan ketat kepada bawahan.
2. Gaya Konsultatif: Pemimpin tetap memegang kendali penuh atas keputusan, namun mulai membuka ruang komunikasi meskipun belum optimal.
3. Gaya Partisipatif: Menekankan pada pola komunikasi dua arah dan pelibatan bawahan dalam proses pertimbangan sebelum keputusan diambil.
4. Gaya Delegatif: Pemimpin memberikan otoritas penuh kepada bawahan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus merumuskan solusinya secara mandiri.

Selain model situasional, terdapat berbagai gaya kepemimpinan lain yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Bush (2015) mengidentifikasi beberapa pendekatan utama, yaitu kepemimpinan manajerial, transformasional, transaksional, serta kepemimpinan instruksional (pengajaran). Di samping itu, aspek kepemimpinan positif juga menjadi elemen penting dalam pengelolaan lembaga (Chen, Tsai, Chen & Wu, 2016).

1. Gaya Kepemimpinan Manajerial

Kepemimpinan manajerial menitikberatkan pada pengelolaan seluruh aspek operasional sekolah agar berjalan secara efektif (Bush, 2015). Menurut Gaol (2015), kompetensi kepala sekolah dalam mengorganisasi program-program sekolah mampu menciptakan atmosfer edukatif yang dinamis dan menarik bagi guru maupun siswa. Lebih jauh lagi, gaya manajerial yang tertata dengan baik terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Motivasi yang tinggi ini nantinya akan mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik, baik dalam proses instruksional maupun dalam interaksi sosial dengan sesama rekan sejawat dan tenaga kependidikan (Silfianti, 2013).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi dan menjalankan aktivitas yang memiliki dampak signifikan serta berorientasi pada hasil (Bush, 2008). Dalam praktiknya, pemimpin dengan gaya ini cenderung menerapkan pendekatan demokratis guna merangkul seluruh anggota organisasi (Giltinane, 2013). Implementasinya di sekolah menuntut kepala sekolah untuk membangun kepercayaan yang kuat dengan guru dan tenaga kependidikan. Kepercayaan tersebut diharapkan mampu mendorong kemandirian, kepemimpinan, dan rasa tanggung jawab di tingkat staf. Selain itu, internalisasi visi dan misi sekolah kepada seluruh warga sekolah menjadi langkah krusial dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang kondusif.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada penyelesaian tugas dan sangat efektif diterapkan dalam situasi yang memiliki tenggat waktu ketat (Giltinane, 2013). Menurut Northouse (2013), model ini cenderung tidak berfokus pada pemenuhan kebutuhan personal pengikut, melainkan lebih menekankan pada aspek pengembangan profesional anggota dalam kerangka kerja organisasi. Giltinane (2013) mengidentifikasi tiga tipe utama dalam kepemimpinan ini:

- a. *Contingent Reward*: Pemberian apresiasi atau imbalan sebagai bentuk konsekuensi positif atas pencapaian target.
- b. *Management by Exception-Active*: Pemimpin melakukan pengawasan ketat dan intervensi sejak dini sebelum kendala muncul.
- c. *Management by Exception-Passive*: Pemimpin baru memberikan intervensi atau tindakan korektif setelah suatu permasalahan terjadi.

4. Gaya Kepemimpinan Pengajaran

Menurut Ng dkk. (2015), kepemimpinan pengajaran dapat dipahami melalui dua perspektif, yakni konsep khusus dan konsep umum. Secara khusus, gaya ini merujuk

pada tindakan yang bersentuhan langsung dengan praktik instruksional, seperti observasi aktivitas di dalam kelas. Sementara itu, secara umum, kepemimpinan pengajaran mencakup upaya pemimpin dalam memengaruhi hasil belajar siswa melalui jalur tidak langsung, misalnya dengan membangun budaya sekolah yang positif.

Hallinger dan Murphy (1985), sebagai tokoh kunci dalam teori ini, merumuskan sepuluh dimensi utama kepemimpinan pengajaran yang meliputi:

- a. Penetapan tujuan sekolah.
- b. Pengomunikasian tujuan sekolah.
- c. Pengoordinasian kurikulum.
- d. Pengawasan dan evaluasi instruksional.
- e. Pemantauan progres siswa.
- f. Perlindungan waktu pembelajaran.
- g. Pemberian insentif bagi guru.
- h. Penyediaan insentif bagi proses belajar.
- i. Pengembangan profesionalitas.
- j. Pemeliharaan visibilitas kepemimpinan.

5. Gaya Kepemimpinan Positif

Kepemimpinan positif merupakan paradigma kepemimpinan kontemporer yang berakar pada psikologi positif. Menurut Chen dkk. (2016), gaya ini menekankan pada pengelolaan organisasi melalui pola pikir konstruktif untuk menciptakan atmosfer yang penuh empati, toleransi, dan kasih sayang. Dalam konteks Indonesia, kepemimpinan positif menjadi instrumen krusial bagi kepala sekolah untuk mengelola keberagaman ras, suku, dan agama. Dengan mengadopsi pola pikir positif, kepala sekolah dapat membangun lingkungan sekolah yang demokratis dan kondusif, yang pada akhirnya bermuara pada terciptanya efektivitas institusi pendidikan.

Menurut Manora (2019), implementasi lima gaya kepemimpinan kepala sekolah manajerial, transformasional, transaksional, pengajaran, dan positif dapat diwujudkan melalui lima langkah strategis. Langkah-langkah tersebut meliputi perencanaan program sekolah yang efektif dan efisien, serta pemberian pengaruh yang signifikan terhadap seluruh warga sekolah dan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Selain itu, kepala sekolah perlu fokus pada pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, menciptakan ekosistem pembelajaran dan iklim organisasi yang kondusif, serta senantiasa mengedepankan persepsi positif dalam manajemen sekolah.

Sebagai manajer pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mengintegrasikan berbagai gaya kepemimpinan guna meningkatkan iklim organisasi dan mutu sekolah secara

berkelanjutan. Menurut Gaol (2017), upaya pengembangan ini dapat diperkuat melalui kegiatan studi banding atau kunjungan antar-sekolah, baik di tingkat kota maupun provinsi. Diskusi kolaboratif dengan sesama kepala sekolah dalam kunjungan tersebut berfungsi sebagai stimulus bagi kepala sekolah untuk lebih proaktif dalam mengakselerasi kemajuan institusinya.

b. Tantangan Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan yang Berkualitas

1. Sosok Kepala Sekolah Profesional

Menurut Mardiyah (2003), efektivitas kinerja guru sangat bergantung pada perhatian kepala sekolah terhadap pencapaian kerja serta perlakuan yang humanis terhadap staf pendidik. Sebagai pemegang kebijakan utama, kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menentukan arah mutu pendidikan. Oleh karena itu, dalam menjalankan fungsi pengawasan, seorang kepala sekolah hendaknya berfokus pada pengembangan dan perbaikan berkelanjutan, alih-alih sekadar mencari kesalahan teknis di lapangan.

Kaitannya dengan obyek penelitian, kepala sekolah SDIT Nurul Rahmah Kemayoran diharapkan mampu membawa perubahan positif melalui optimalisasi fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan guna mencapai mutu pendidikan yang unggul. Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan strategis dalam mengarahkan perilaku staf melalui otoritas yang dimiliki. Pemimpin yang profesional tidak hanya memahami tugas pokok dan fungsinya, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan kondusif. Hal ini penting agar guru memiliki rasa aman dan kebebasan dalam berinovasi demi mewujudkan visi bersama institusi.

2. Efektivitas Kepemimpinan di Institusi Pendidikan

Eksistensi kepemimpinan yang efektif merupakan pilar utama dalam eskalasi mutu dan pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan di sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memfasilitasi performa guru dan tenaga kependidikan, di mana fungsi pengawasan (supervisi) menjadi indikator keberhasilan yang paling krusial. Selain aspek kurikulum, sarana prasarana, dan finansial, faktor kepemimpinan sering kali menjadi penyebab utama rendahnya standar pendidikan. Sebagai manajer sumber daya manusia, kepala sekolah berperan strategis dalam mengoordinasikan seluruh elemen eksekutif guna menyelaraskan input manajemen dengan visi sekolah.

Seorang kepala sekolah harus memiliki pemahaman komprehensif mengenai manajemen sebagai sebuah sistem yang terpadu. Hal ini mencakup penguasaan terhadap struktur tugas (fungsi, wewenang, dan tanggung jawab), perencanaan produk pendidikan

yang jelas, serta penyusunan program kerja melalui alokasi sumber daya yang tepat. Selain itu, efektivitas kepemimpinan ditandai dengan kepatuhan terhadap regulasi seperti prosedur kerja dan spesifikasi kualifikasi serta kemampuan menjalankan fungsi kontrol dan membangun citra positif di mata bawahan.

Karakteristik kepemimpinan sekolah yang kuat tercermin melalui integritas dan kompetensi manajerial yang komprehensif, yang meliputi:

1. Orientasi visioner yaitu memiliki pandangan masa depan yang jelas (visi), langkah konkret (misi), serta metodologi pencapaian yang terukur (strategi).
2. Optimasi sumber daya yaitu cakap dalam menyelaraskan keterbatasan sarana dan prasarana demi memenuhi kebutuhan institusi.
3. Eksekusi strategis yaitu yerampil dalam menyusun perencanaan serta mengimplementasikan keputusan secara konsisten.
4. Ketangkasan manajerial yaitu memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang responsif, akurat, dan tepat sasaran.
5. Mobilisasi massa yaitu mampu menggerakkan dan menginspirasi seluruh elemen sekolah untuk fokus pada tujuan utama.
6. Inklusivitas yaitu menjunjung tinggi toleransi terhadap keberagaman karakter dan pendapat individu.
7. Integritas moral yaitu berkomitmen penuh untuk memberantas sikap negatif seperti apatisme, arogansi, duplikasi tanpa inovasi, serta inkonsistensi dalam bertindak.

Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam memberikan keteladanan bagi para bawahan. Seorang kepala sekolah wajib mengintegrasikan karakteristik kepemimpinan yang inspiratif dengan kompetensi manajerial yang profesional dalam mengelola organisasi yang berada di bawah tanggung jawabnya.

3. Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Merespons Perubahan Institusional

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Nurul Rahmah Kemayoran, kepala sekolah harus memiliki keberanian strategis untuk melibatkan masyarakat, terutama orang tua peserta didik, secara aktif. Pengelolaan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta kini menuntut optimalisasi seluruh potensi lokal, baik dari segi sumber daya manusia maupun dukungan finansial. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu merefleksikan

peran sekolah sebagai institusi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat demi pengembangan pendidikan yang berkelanjutan.

Kepala sekolah harus mengimplementasikan pendekatan partisipatif dengan membuka ruang diskusi bagi seluruh pemangku kepentingan dalam memecahkan problematika pendidikan. Hubungan konsultatif antara sekolah dan masyarakat menjadi kunci utama agar lembaga mampu mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Dalam era yang mengutamakan kualitas ini, hanya sekolah bermutu tinggi yang akan tetap bertahan, sementara lembaga yang stagnan cenderung akan ditinggalkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk membangun iklim kerja yang transparan, bersifat kemitraan, serta mampu mendorong partisipasi aktif orang tua siswa sebagai pilar pendukung sekolah.

Melalui pendekatan partisipatif, kepala sekolah dapat mengamankan dukungan penuh terhadap setiap program kerja yang dicanangkan. Dalam kerangka *Total Quality Management* (TQM), peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi serta visi yang jelas. Gaya kepemimpinan yang relevan dengan TQM menitikberatkan pada pemberdayaan guru, di mana masukan dari staf dihargai dan dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan. Selain aspek sistemik, loyalitas staf juga ditentukan oleh integritas personal manajer yang mencakup tanggung jawab, disiplin, kejujuran, serta kredibilitas. Pemimpin yang efektif harus memiliki stamina tinggi, komitmen berkelanjutan terhadap pengembangan profesional, serta ketabahan dalam menghadapi krisis demi tercapainya kualitas pendidikan yang unggul.

Proses transformasi SDIT Nurul Rahmah menuju institusi pendidikan bermutu tidak terlepas dari berbagai tantangan operasional. Berdasarkan data wawancara, kepala sekolah secara konsisten mengimplementasikan fungsi monitoring, supervisi, dan evaluasi untuk menjamin kualitas pembelajaran. Hal ini mencakup pendampingan teknis mulai dari penyusunan RPP/modul hingga tahap refleksi pembelajaran, dengan prinsip bahwa pencapaian akademik siswa merupakan representasi dari kedalaman pemahaman mereka. Meski demikian, keterbatasan waktu dalam mensupervisi kelas paralel menjadi hambatan utama. Sebagai solusi, kepala sekolah mendorong terciptanya inovasi serta sinergi kolektif di antara para guru guna menjaga keberlangsungan pendidikan yang berkualitas.

PENUTUP

Kesimpulan

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah SDIT Nurul Rahmah Kemayoran telah mengimplementasikan fungsi manajemen secara sistematis yang meliputi perencanaan

(penyusunan RKT yang melibatkan semua unsur ketenagaan), pelaksanaan (pembagian tugas dan optimalisasi sumber daya), serta evaluasi (rapat bulanan). Namun, pada tahap pelaksanaan, proses refleksi pasca-supervisi masih perlu dioptimalkan. Kepemimpinan kepala sekolah bersifat dinamis dengan memadukan berbagai gaya, seperti manajerial, transformasional, transaksional, pengajaran, dan positif. Penggunaan gaya yang bervariasi ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan (supervisi) dan menjadi teladan bagi bawahannya. Pemimpin yang tangguh adalah mereka yang memiliki visi-misi yang jelas, mampu mengambil keputusan cepat, dan memiliki toleransi terhadap perbedaan.

Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu dalam melakukan supervisi pada kelas paralel dan perlunya adaptasi terhadap perubahan zaman. Solusi yang diambil adalah dengan membangun kemitraan yang kuat dengan masyarakat/orang tua serta mendorong pemberdayaan guru (partisipatif).

DAFTAR PUSTAKA

- Hamdani, dkk. 2024. *Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori Dalam Pendidikan. Journal Of Linguistics And Social Studies*. Vol 2., No 2.
- Ihsan, Moh Jalil. 2019. *Manajemen Sekolah Dalam Membangun Budaya Religius DI SMA Negeri 1 Bantuan Sumenep*. Malang : Skripsi.
- Jannah, Helita Gustia. 2022. *Peran Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sd Negeri 02 Kota Bengkulu*. Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah Dan Tadris Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu : Skripsi
- Kurniawan, Saeful. 2024. *Manajemen Mutu Pendidikan Perspektif Islam Konsep Dan Implementasinya*. Guepedia.
- Mukhlisin, dkk. 2024. *Peran dan Tantangan Kepemimpinan dalam Menerapkan Manajemen Organisasi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 8., No 2.
- Putri, Halya Rohani. 2020. *Manajemen Pengelolaan SDIT Andalusia Dalam Pembentukan Kepribadian Muslim Di Kota Parepare*. Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Skripsi.
- Ramhanisa. 2017. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di SDIT Khoiru Ummah Curup*. Program Pascasarjana Studi Manajemen

Pendidikan Islam Distingi Manajemen Madrasah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup. Skripsi.

Sampe, Ferdinandus, dkk. 2024. *Manajemen Kepemimpinan*. Sumatera Barat : Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Yusuf, Muri A. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.

Ray, Ainaul Mardiyah, Aidatu Fauziah, Imas Ayu Salamah, Ari Wibowo, and Syilvi Marsela Diastami. "Tantangan & Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Supervisi Pendidikan Di SD It Al Munadi Marelan." *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 3, no. 2 (2023): 179–86.

Chen, C., Tsai, S., Chen, H., & Wu, H. (2016). The relationship between the principal's positive leadership and school effectiveness: Take school organizational culture as the mediator. *European Journal of Psychological Research*, 3(2), 12-23.

Gaol, N. T. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.

Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73.

Giltinane, C. L. (2013). Leadership style and theories. *Nursing Standard*, 27(41), 35-39. <https://doi.org/10.7748/ns2013.06.27.41.35.e7637>

Puspitasari, N. (2015). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Studi kasus SMK Batik 1 Surakarta). *Jurnal Informa*, 1(1), 29-35.

Ng, F. S. D., Nguyen, T. D., Wong, K. S. B., & Choy, K. W. W. (2015). Instructional leadership practices in Singapore. *School Leadership & Management*, 35(4), 388-407. <https://doi.org/10.1080/13632434.2015.1033479>

Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (6th ed.). PT. Indeks

Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Professional*, 2(1), 3.

Wahjusumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Rajawali Pers..

Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What we do know? *School Leadership & Management*, <https://doi.org/10.1080/13632434.2014.927413> 34(5), 553-571.

Busro, M. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.

Jamrizal. (2022). Pengaruh perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah (Literature review manajemen pendidikan). JMPS, 3(1).

Silfianti. (2013). Kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Padang Timur. Jurnal Manajemen Administrasi Pendidikan, 1(1), 220-461.