

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Ahmad Thohirin, Taufiq Harris, Ahmad Faizin

Ahmadthohirin451@gmail.com, zananharris@yahoo.com, vaiz.achmad@gmail.com

Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Gresik

Abstract

Kepala sekolah merupakan ujung tombak serta nakhoda dari sebuah lembaga pendidikan, peran kepemimpinan sangat diperhatikan dalam menjalankan amanah serta tanggung jawab yang telah dibebankan. Style atau gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pendidikan merupakan sikap yang dimiliki setiap kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menunjang kualitas pendidikan pada jenjang sekolah menengah pertama yaitu MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui Observasi, Interview, dan Dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, guru dan stakeholder. Dengan tahapan: a. Tahap Pra Penelitian. b. Tahap Penelitian. c. Tahap Akhir. Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif, dengan penentuan informan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling.

Dalam penelitian ini terdapat temuan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola pendidikan adalah gaya situasional, juga ditemukan tanda kepala sekolah menerapkan gaya demokratis, otoriter, terkadang kharismatik. Dalam upaya peningkatan mutu, kepala sekolah menerapkan peran, tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, mencakup sebagai seorang leader, supervisor, educator, inovator, motivator, administrator, dan manajer dengan kinerja yang baik dan memuaskan. Dengan simpulan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan akan menjadi semakin baik dalam menunjang mutu dan kualitas pendidikan.

Keywords: Mutu Pendidikan, Kepala Sekolah, Gaya kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga yang bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran. Salah satu kelompok masyarakat kecil, sekolah yang sebagian besar terdiri dari siswa, kepala sekolah, guru, administrator, dan anggota lainnya yang berinteraksi satu sama lain. Dalam dunia pendidikan saat ini, terutama pada sekolah formal, salah satu yang sering mendapatkan perhatian lebih ialah peran kepala sekolah dalam mengelola lembaganya supaya menjadikan visi misi, tujuan dan keberhasilan dapat secara bersama-sama diraih sehingga lembaga sekolah tersebut memiliki mutu yang baik. Pihak sekolah dimana pun, pasti berharap dapat membentuk karakter siswa-siswi yang baik, dapat menerapkan ilmu yang dipelajarinya serta berguna pada masa depan dan tentunya berkualitas. Oleh karena itu, sejalan dengan ini, dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak sekolah, wali murid dan masyarakat setempat. Dari ketiga unsur pendukung ini, sangat dibutuhkan pimpinan yang dapat mengembangkan,

dan menjalankan program-program sekolah dalam menentukan langkah lanjutan dan mempertahankan apa yang sudah diyakini berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Minsih et al., 2019).

Kepala sekolah merupakan ujung tombak dalam mewujudkan visi pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas praktik mengajar dan hasil belajar siswa sekolah tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam proses pengajaran di sekolah. Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya kepala sekolah memiliki cara ataupun *style* dalam mengelola lembaganya. Gaya kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya, baik secara perorangan maupun kelompok, secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kepemimpinan itu muncul bersamaan dengan perannya sebagai seorang kepala sekolah. Hal ini tentunya keberhasilan

sekolah dalam mencapai tujuannya, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Rukmana, 2019).

Begitu pentingnya peran kepala sekolah dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi, sehingga dapat dilihat berhasil atau tidaknya yang dialami oleh sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin, seorang yang diberikan amanat serta tanggung jawab dalam memimpin organisasi tersebut (Nasution & Ichsan, 2020). Setiap kepala sekolah maupun pemimpin organisasi karakter, watak, dan sifat masing-masing yang terbentuk dari lingkungan maupun bawaan dari lahir. Sifat, watak serta karakter yang berbeda inilah yang memunculkan seni atau gaya pemimpin yang berbeda dalam menerapkan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Sukri, 2018).

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang baik dalam meningkatkan mutu yang ada di lembaganya (Muhammad Hadi 1, Djailani AR 2, 2019; Noprika et al., 2020). Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, hendaknya yang dapat mengembangkan, menjadikan, dan menjalankan program-program sekolah dalam menentukan langkah lanjutan dan mempertahankan apa yang sudah diyakini berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Wahjosumidjo dalam (Kadarsih et al., 2020) kepala sekolah adalah pemegang kunci nomor 1 dalam keberhasilan pendidikan di sekolah. Bisa dilihat bahwa kepala sekolah dengan segala tanggung jawabnya harus berperan aktif demi keberhasilan sekolah tersebut. Kepala sekolah wajib menyediakan berbagai strategi agar dapat merancang dan menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan sekolah juga harus menciptakan suasana yang kondusif dalam menumbuhkan semangat dan

mengembangkan motivasi belajar peserta didik (Ideswal et al., 2020).

Lebih lanjut dalam penelitiannya (Eunike Johannes et al., 2022) menjelaskan bahwa kemajuan sekolah terletak pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mana memberikan kontribusi yang besar bagi sekolah. Juga menurut (Suci Rokhani, 2020) gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam menentukan kinerja sekolah. Sehingga dengan segala seni dan *style* dalam kepemimpinannya, kepala sekolah berperan serta bertanggung jawab penuh dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan.

Mutu pendidikan dalam arti luas dapat ditentukan dari seberapa berhasilnya upaya lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan, baik mutu pedagogik maupun ekstrakurikuler. Mutu sekolah swasta hendaknya lebih unggul daripada sekolah negeri, mengingat peran serta sekolah swasta memiliki peran yang cukup besar pada masa sebelum kemerdekaan (Indriani, 2019).

Berkaitan dengan mutu, sumber daya manusia (guru, siswa, tendik, wali siswa, dan stakeholder) merupakan pilar dalam penembangan pendidikan (Kartiko, 2019). Dimana keberhasilan suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas pendidikan saat ini. Suatu pendidikan yang bermutu dan berkualitas akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki manajemen sekolah yang bagus. Dengan demikian, dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu sangatlah penting, sebagai bentuk upaya peningkatan masa depan bangsa sekaligus sebagian dari pengadaan product layanan jasa. Faktor utama yang merupakan peningkatan mutu pendidikan yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, peran guru, siswa, orangtua atau masyarakat, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia dalam lembaga sekolah (guru, siswa, wali siswa, stakeholder) merupakan aset penting yang harus dijaga dan dikelola dengan baik, dijalin hubungan yang erat dan harmonis sehingga bisa sejalan dengan visi, misi serta tujuan sekolah. Pengelolaan tenaga kependidikan atau

pengelolaan sumber daya guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Aprilianto et al., 2021; Sutrisno & Nasucha, 2022).

Pada penelitian ini berusaha mencari gambaran diantara penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga memunculkan beberapa pertanyaan yang harus dijawab pada penelitian ini. Pertama adalah bagaimana Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menunjang mutu pendidikan. pertanyaan ini fokus menggali gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kedua bagaimana dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelolah sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pada bagian ini akan focus pada aktualisasi dan capaian kepala sekolah menjalankan strategi nya. kedua pertanyaan tersebut akan dijawab oleh orang yang mengerti dan memahami tentang gaya serta strategi

kepala sekolah dan terjun langsung dalam pengelolaan sumber daya guru.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah banyak dilakukan oleh peneliti. Penelitian antara lain yang dilakukan oleh Fuchrudi, (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya, penelitian oleh Tri Cicilia, (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SDN Dengkek 01 Pati dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional, otokratis, dan demokratis. Sebaliknya, memiliki hubungan positif dengan kinerja. Selanjutnya, penelitian oleh Steenbergen & Tuinhof (2009) mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja dengan kinerja guru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berhubungan secara langsung terhadap kinerja.

1. METODE

Metode pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang mempelajari sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, suatu sistem pemikiran atau peristiwa pada masa sekarang. Kualifikasi deskriptif digunakan untuk mengembangkan teori dari data yang didapatkan peneliti guna mempelajari kasus yang sedang diangkat. Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus. Pendekatan ini berguna untuk penelitian tentang pembangunan teori karena fleksibilitas dan koherensinya (Prihatsanti et al., 2018). Serta teknik survey yang datanya diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui Observasi, Interview, dan Dokumentasi yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan diperoleh data secara obyektif, dengan langkah awal membuat pedoman observasi dan pedoman wawancara sebagai instrumen penelitian. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di MTs Muhammadiyah 32

Brondong-Lamongan. Jl. PUD No. 04, Desa Sumberagung, Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62263. Alasan peneliti memilih lembaga tersebut adalah, pertama: Sekolah tersebut merupakan lembaga rujukan dari beberapa kecamatan sekitar di kabupaten Lamongan. Kedua, lokasi penelitian tersebut dianggap strategis karena terletak pada jalur utama dari 4 kecamatan yaitu Kecamatan Paciran, Kecamatan Brondong, Kecamatan Solokuro, dan Kecamatan Laren. Ketiga, kepercayaan masyarakat lumayan tinggi kepada lembaga tersebut.

Objek penelitian ini adalah MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan-Jawa timur, sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, guru, dan stakeholder. Kepala sekolah dijadikan sebagai subjek penelitian karena untuk memperoleh informasi serta data umum strategi peningkatan mutu. Waka kurikulum sebagai subjek untuk mendapatkan data atau informasi tentang gaya kepemimpinan kepala

sekolah, dan prestasi lembaga untuk menunjang mutu, berikutnya guru karena informasi gaya kepemimpinan serta kualitas lembaga dan hubungan masyarakat, dan terakhir adalah stakeholder sebagai testimoni terhadap gaya kepemimpinan serta kualitas lembaga. Informasi yang diperoleh atas subjek tersebut diharapkan bisa dijadikan data yang akurat dari hasil wawancara yang mendalam. Tahapan pada penelitian ini adalah: a. Tahap Pra Penelitian. b. Tahap Penelitian. c. Tahap Akhir. Jenis data ini adalah data kualitatif, dengan penentuan informan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu: a. Kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap jalannya proses pendidikan; b. Waka kurikulum; c. Guru; dan d. Stakeholder. Pada penelitian ini memakai dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui informan, sedangkan data sekunder data yang diperoleh secara tidak langsung seperti melalui media sosial, maupun internet (Anwar, 2011). Teknik

pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2017). Menurut Miles dan Huberman dalam Wahyuni teknik analisis data dapat melalui 3 cara yaitu melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data (Wahyuni et al., 2021).

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan

Kepala sekolah merupakan bagian dari guru yang ada di sekolah yang dianggap memiliki pengalaman dan diberi tugas serta tanggung jawab lebih untuk mengelola lembaga pendidikan karena dianggap telah memenuhi persyaratan sebagai pemimpin sekolah sehingga diberi amanat dan dipilih menjadi kepala sekolah. Adapun kewenangan serta tanggung jawabnya ialah melakukan tinjauan dan pengembangan kurikulum, merancang pengembangan SDM pada lembaga tersebut, serta menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat. Tanggung jawab serta

wewenang ini, diluar pemahaman kepala sekolah terkait dengan perbaikan kurikulum (Isnaini, 2019). Maka, dapat disimpulkan bahwa mengangkat seorang guru untuk mengisi posisi kepemimpinan dalam manajemen diperlukan syarat bahwa kepala sekolah wajib mengetahui apa yang menjadi beban tanggung jawab, peran, dan fungsinya. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak bisa serta merta begitu saja langsung menjadi kepala sekolah sekolah, namun dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen serta menjalankan sekolah.

Berdasarkan dari data temuan di lapangan maka dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah bisa menjalankan segala tugasnya yaitu: untuk membimbing guru, staf, serta siswa, mengembangkan staf, mengetahui kemajuan iptek, serta bisa memberi teladan pada proses pengajaran. Dalam menjalankan tugas manajemennya, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam perumusan program, menyelenggarakan kegiatan-kegiatan

sekolah, memberikan dorongan kepada staf, dan melakukan pengembangan SDM guru serta mengawasi kegiatan yang masuk dalam daftar program sekolah. Dari sudut administrator, kepala sekolah bertanggung jawab penuh sebagai pengelola pengajaran dan pembelajaran, siswa, pegawai, bendahara, sarana, notariat serta urusan lain terkait kearsipan di sekolah. Dilihat dari sudut supervisor, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merancang program supervisi pendidikan dengan menggunakan dan memanfaatkan hasil supervisi. Lebih lanjut ditinjau dari segi kepemimpinannya, ia harus bisa membuat, mensosialisasikan, serta mengambil keputusan dan mengkomunikasikan visi dan misi kurikulum sekolah, secara konseptual berfikir dan menganalisis langkah-langkah yang mungkin dapat ditempuh sebagai *problem solving* saat timbul permasalahan dan kemudian kepala sekolah harus mampu memberikan alternatif solusi yang baik untuk sekolah. Kepala sekolah dilihat dari sudut peran,

ia menjadi tokoh pembaharu, yaitu memiliki tugas untuk dapat melaksanakan perubahan dalam banyak hal, ia juga dituntut untuk memiliki cara supaya elemen sekolah dan masyarakat bisa percaya dan mendukung adanya perubahan tersebut.

Kepala sekolah harus mampu merancang dan membuat kebijakan yang tepat, terutama di sekolah, karena kepala sekolah merupakan perantara atau mediator di sekolah dengan berbagai kepribadian dan latar belakang yang berbeda, sebab konflik dapat timbul sewaktu-waktu tanpa kita sadari. Sebagai pemimpin yang mampu menumbuhkan motivasi. Selain itu kepala sekolah juga memiliki wewenang untuk mengelola dan mengatur lingkungan serta kondisi sekolah, serta menetapkan prinsip *reward* dan *punishment* secara adil dan terukur. Kepala sekolah dapat menjadi dewa di sekolah dengan kata lain, kepala sekolah memiliki kekuasaan tertinggi di lembaga, akan tetapi kepala sekolah juga harus memahami bahwa membangun

hubungan mitra jauh lebih utama. Peran kepala sekolah dapat dikembangkan melalui: (a) membangun jejaring atau koalisi yang luas, (b) menerapkan prinsip jaringan saling peduli terhadap kewajiban masing-masing, (c) bekerja dengan berbagai pihak untuk memastikan bahwa semuanya dilakukan dengan benar.

Setiap individu yang masuk dalam dunia pendidikan, baik sebagai guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah serta tenaga administrasi di sekolah memiliki karakter yang berbeda. Oleh sebab itu, dibutuhkan strategi pengembangan yang hanya dapat dirancang dan dibentuk oleh kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah diharapkan mampu menumbuhkan motivasi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tersebut untuk menjalankannya. Dorongan serta motivasi ini dilaksanakan dengan harapan terjadi pembinaan terhadap lingkungan sekolah dan lingkungan kerja, serta kedisiplinan antara guru, tenaga kependidikan, dan anak peserta

didik/siswa. Kemampuan yang dapat diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari sudut kepribadian, pengetahuan tentang lembaga sekolah, visi dan misi serta tujuan sekolah, kemampuan menganalisis masalah dan kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan komunikasi dalam sebuah organisasi.

Dalam penerapannya, sebuah pedoman menjadi seorang pemimpin dapat dianalisa dengan memperhatikan kualitas dari gaya kepemimpinan, yaitu: demokratis, otoriter, dan tidak campur tangan (*laissez faire*). Seorang pemimpin jika memiliki tiga gaya kepemimpinan tersebut sekaligus, sehingga sifat-sifat tersebut menjadi lengkap secara kontekstual saat menjalankan serta menerapkan kepemimpinan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, kepala sekolah dalam satu waktu dapat bergaya demokratis, dapat bersikap otoriter, serta bebas tanpa campur tangan serta paksaan. Sebagaimana dikatakan oleh Huda (2018) bahwa

pemimpin dapat memberikan instruksi dan mengontrol, meningkatkan kesiapan guru, dan meningkatkan komunikasi serta delegasi tugas.

Dapat peneliti katakan bahwa gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan oleh kepala sekolah. Model serta gaya kepemimpinan inilah yang sering dikatakan sebagai teori situasional yang dikembangkan oleh Fiedler (1976), menyatakan bahwa kepemimpinan yang dapat menyesuaikan pemimpin dengan situasi dan lingkungan yang tepat maka kinerja pemimpin tersebut semakin efektif. Fiedler (1967) juga melihat situasi kontrol mempengaruhi pemimpin, sebagai efektivitas kelompok tergantung pada kesesuaian antara titik pertemuan dan gaya kepemimpinan interaktif. Hal lain dapat dilihat oleh Fitriana, G. M., & Hidayah, (2019), *pertama* bahwa ada unsur-unsur yang dijadikan acuan terkait dengan sisi keuntungan kepemimpinan, hubungan pemimpin dengan bawahan menunjukkan adanya

tingkatan terhadap rasa saling percaya, komitmen dan penghormatan dari individu atau kelompok yang diatur oleh kepala sekolah atau pimpinan. *Kedua*, struktur kerja merupakan faktor yang paling penting ialah mampu menunjukkan bagaimana tindakan yang dilakukan pengikut secara sistematis, bagaimana melakukannya dan kapan serta urusan apa. *Ketiga*, kekuatan posisi adalah seberapa kuat posisi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dan biasanya dinyatakan sebagai kekuatan superior yang merupakan indikator kekuatan pemimpin yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang cukup besar dan penting dari sebuah kepemimpinan yang dijalankan oleh individu atau kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Sebagai seorang pemimpin, menurut Purwanto et al., (2020) pemimpin diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang ideal sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat disebabkan bahwa, posisi seorang pemimpin memiliki kaitan dengan manajemen

yang bisa berpengaruh pada sumber daya manusia atau staf di bawahnya. Pengaruh inilah dapat dirasakan atau sengaja dibuat untuk menciptakan kondisi kinerja, iklim organisasi, motivasi, kepuasan, yang secara langsung maupun tidak langsung bisa berdampak terhadap naik turunnya produktivitas. Taufan et al., (2021) menyatakan bahwa suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih tergantung kepada pemimpinnya. Pemimpin yang satu tidak akan sama dengan yang pemimpin yang lainnya, setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda beda saat memimpin suatu organisasi (Riski et al., 2021). Sehingga pada dasarnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar disebutkan bahwasannya tiap-tiap tindakan dan perilaku atau kepribadian seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada dan untuk

mencapai tujuan yang hendak dicapai (Harits Ikhsandi & Ramadhan, 2021).

Strategi kepala sekolah dalam mengelola SDM guna menunjang mutu

Pokok perhatian dalam penerapan strategi kepala sekolah pada lembaga ini adalah proses penentuan visi, misi serta tujuan sekolah, karena bisa bahwa visi misi serta tujuan sekolah merupakan jantung lembaga serta pembeda antara lembaga tersebut dengan lembaga lain di sekitar kabupaten lamongan. Hal ini karena lembaga dituntut untuk memiliki pembeda dan kreatifitas dari lembaga lain guna memiliki daya saing serta dapat terus untuk mengembangkan mutu lembaga dan kepala sekolah juga harus mengetahui terlebih dahulu kekuatan dan kelemahan serta kapasitas sumber daya yang ada di MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan. Lembaga ini mampu atau tidak untuk bersaing dan terus mengembangkan mutu lembaganya dan yang terakhir pastinya perkembangan strategi yang baik dan juga penentuan

strategi itu merupakan kunci berjalannya penerapan strategi perkembangan mutu pendidikan.

Penerapan rencana dalam mengelola SDM dan mengembangkan mutu sekolah, pertama adalah menentukan sasaran atau tujuan tahunan atau disebut dengan program tahunan (Prota) dan setiap semester atau program semester (Promes), setiap lembaga pastinya memiliki rencana atau tujuan kedepannya untuk perkembangan mutu lembaga kemudian apabila strategi sudah terbentuk, maka kepala sekolah memberikan dorongan serta motivasi atau penyuluhan yang dapat dilakukan melalui rapat bulanan saat evaluasi bisa juga melalui komunikasi sehari-hari supaya guru tetap semangat mengembangkan mutu pendidikan (Azkiyah et al., 2020; Bahri, 2022). Evaluasi penentuan baik atau tidak pada suatu lembaga pendidikan, bisa dilihat dari peserta rapat yang datang, hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa antusias sumber daya guru memberikan perhatian

kepada lembaga tersebut. Untuk mengetahui dapat tolak ukur kesehatan dalam organisasi atau lembaga pendidikan ialah seberapa antusias sumber daya guru dalam menghidupkan iklim dalam organisasi atau lembaga pendidikan tersebut, hal ini juga dimungkinkan untuk bisa saling evaluasi termasuk luaran lulusan dari sekolah, seberapa besar daya serap lulusan untuk bisa melanjutkan pada jenjang sekolah menengah atas Favorit atau Unggulan di daerah sekitar Lamongan, atau bahkan di luar kabupaten Lamongan. Kualitas pendidikan juga dapat dilihat seberapa manfaat dari lulusannya ditengah masyarakat, penilaian baik tidaknya lembaga pendidikan tidak dapat hanya sebatas mendengar dari orang lain, atau bahkan hanya sebatas melihat dari tampilan prestasi yang ada di *website* lembaga, atau cetakan banner ucapan selamat atas juara yang diraih dalam berbagai ajang perlombaan atau olimpiade saja, tetapi menilai baik tidaknya sebuah lembaga pendidikan dapat dinilai dari pelayanan yang

maksimal saat proses pembelajaran serta lulusan yang didapatkan, dan hal tersebut hanya orang yang pernah menjadi bagian dari lembaga tersebut yang dapat merasakan. Hal tersebut hanya dapat dirasakan oleh peserta didik, wali murid, dan alumni serta stakeholder dari MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan.

Dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang baik, bijaksana, tegas, loyal, pengertian dan juga kreatif sehingga dalam perkembangan mutu itu menjadi mudah diwujudkan dan peserta didik yang berprestasi itu juga dapat menaikkan mutu lembaga pendidikan, hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh (Salvabilla, 2021), kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keterlibatan guru dalam mengelola lembaga pendidikan merupakan hal sangat penting sehingga banyak yang mengikuti pelatihan dan juga workshop supaya mampu mengajar dan memberikan ilmu yang terbaik kepada siswa (Idris et al., 2022; Kango et al.,

2021). Sehingga dapat memperoleh peserta didik yang berprestasi dan juga mampu mengembangkan mutu lembaga pendidikan, serta kurikulum. Dalam kurikulum sendiri pastinya dari pihak sekolah tidak dapat merubah, namun hanya dapat mengikuti serta menjalan, atau mungkin memberikan sedikit revisi dan melakukan perbaikan sesuai dengan keahlian dan kompetensi kita masing-masing sebab kurikulum itu sama di seluruh lembaga pendidikan di indonesia dan jaringan kerja sama itu sangatlah penting dikarenakan semakin banyak relasi serta jaringan dan semakin banyak kolaborasi dengan lembaga pendidikan yang yang lebih berprestasi dan unggul dari lembaga pendidikan ini, maka hal ini juga dapat menambah nilai, bisa belajar lebih banyak tentang pengelolaan pendidikan, cara atau strategi meningkatkan kualitas, meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah, hal ini dimungkinkan bisa mempermudah guna berkembangnya mutu lembaga pendidikan ini.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu

Tidak dapat dipungkiri adanya bahwa sekolah harus memiliki strategi agar lembaga pendidikannya tetap berjalan dengan baik. Kepala sekolah harus berperan penting dan bertanggung jawab penuh atas perencanaan strategi untuk mengembangkan kompetensi guru dan bisa mengembangkan mutu lembaga pendidikan karena tidak semua guru lembaga mampu untuk mengembangkan mutu sekolahnya. Sehingga kepala sekolah sangat membutuhkan strategi untuk mengembangkan mutu pendidikan MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan yaitu melalui: a) *Perumusan* ialah sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurnianingsih, 2017; Wahyudi, 2019) yakni memberikan rincian serta penjelasan setiap tahapan dari sekian faktor meliputi analisis lingkungan internal serta eksternal, menetapkan visi dan misi serta tujuan, perencanaan dan strategi, Mengidentifikasi lingkungan, yang akan

menjadi wilayah binaan seorang pemimpin, menentukan tujuan dan misi untuk mencapai visi yang dicita-citakan, melakukan analisis lingkungan internal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dari ancaman yang akan dihadapi dan menentukan tujuan serta target. Seperti yang dijelaskan bahwa kepala sekolah untuk mengembangkan mutu pada lembaga pendidikan pastinya yang utama adalah menentukan visi dan misi supaya pengguna jasa pendidikan dengan membaca visi dan misi sekolah saja mampu mengetahui dan memahami bagaimana mutu lembaga pendidikannya dan juga harus menentukan perencanaan mutu pendidikan kedepannya seperti mengembangkan Sumber Daya Manusia (guru, tendik, staf) supaya lebih berprestasi lagi kedepannya dan mampu untuk mengembangkan lembaga pendidikan, serta lembaga pendidikan harus memiliki tujuan supaya lembaga pendidikan tersebut mampu untuk selalu berkembang dan mampu bersaing dengan lembaga lembaga lain yang ada

di Lamongan; b) *Pelaksanaan* strategi adalah suatu proses dimana strategi dan kebijakan itu di jalankan melalui pengembangan struktur dan pengembangan program pelaksanaan strategi, hal ini merupakan tahapan tersulit dalam proses strategi, dimana terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan di lapangan dan mungkin tidak sesuai dengan perkiraan lembaga. Lembaga ini melaksanakan strategi untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu lembaga pendidikannya setara dengan lembaga sekolah lain yang ada wilayah lamongan, mulai dari perumusan visi misi serta tujuan lembaga pendidikan, kemudian membentuk budaya yang kondusif serta memberikan dampak pada lingkungan sekitar yang bermutu baik; c) *Perencanaan* adalah rangkaian proses penentuan sebuah tujuan serta pedoman dalam pelaksanaan, dengan cara memilih yang terbaik dari berbagai macam alternatif atau terobosan baru yang ada; d) *Pengorganisasian* adalah suatu proses penentuan,

pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan; e) *Actuating* adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan; f) *Pengawasan* adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu lembaga, agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Setiap lembaga pendidikan tentunya membutuhkan hal sesuai dengan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aniza et al., (2021); Sumarsono, (2019) yakni sebuah perencanaan atau bisa disebut dengan *planning*, kemudian *organising* karena kita hidup di negara demokrasi dan kultur sosial yang hidup saling ketergantungan dan saling membutuhkan satu sama lain, kita membutuhkan kelompok satu dan kelompok yang lainnya, kemudian pengarahan sebab Sumber daya manusia (guru, tendik, staf) membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan atau bisa menuntun untuk dapat

mengembangkan dan meningkatkan mutu lembaga pendidikannya dan tentunya selalu dikontrol, bila ditemukan adanya kesalahan pastinya langsung segera dilakukan perbaikan agar tidak menjadi lebih parah. MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan juga menerapkan strategi tersebut karena kebanyakan lembaga pendidikan di Lamongan banyak menggunakan. Tentunya pihak lembaga pastinya mengevaluasi mana strategi yang terbaik untuk lembaga tersebut untuk perkembangan mutu lembaga pendidikan.

Kepala sekolah merupakan ujung tombak dalam menjalankan roda kepemimpinannya, yang dapat diukur keberhasilannya. Luaran dari kepemimpinan kepala sekolah ialah prestasi menjadi baik, sumber daya manusia menjadi unggul, peserta didik yang berkualitas. Adanya perubahan perilaku dari hasil belajar siswa, guru menjadi lebih berpengalaman dalam menjalankan profesinya atau disebut profesional, siswa dari yang tidak tahu

menjadi tahu, dari yang tak bisa menjadi bisa, dari yang tidak berprestasi menjadi berprestasi. Sedangkan luaran dari sebuah kepemimpinan kepala sekolah ada pada peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang profesional sangat diperlukan. Profesionalisme merupakan sebuah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan keahlian seseorang. Profesionalisme merupakan sebutan yang merujuk pada sikap mental yang berbentuk sebuah komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menunjang mutu pendidikan (Studi kasus pada MTs Muhammadiyah 32 Brondong-Lamongan) disimpulkan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah adalah bersifat situasional, walau terkadang dalam hal tertentu harus bersifat otoriter

dan demokratis, juga ditemukan beberapa ciri kepala sekolah bersikap kharismatik, ini dianggap kepala sekolah sudah mampu memosisikan dirinya sebagai seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, menghargai dan menghormati SDM yang ada pada sekolah dan stakeholder secara efektif, kondusif, dan harmonis. Kepala sekolah dalam menjalankan peran, tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, mencakup sebagai seorang leader, supervisor, edukator, inovator, motivator, administrator, dan manajer dengan kinerja yang baik dan memuaskan. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan akan menjadi semakin baik. Kinerja SDM dapat lebih ditingkatkan lagi saat para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki motivasi kerja yang lebih bagus. Lebih lanjut, penelitian ini telah memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kualitas mutu lembaga

pendidikan ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniza, A. N., Fadillah, W. F., & ... (2021). Peran Orangtua dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 14 Biru. *Jurnal ...*, 4(3), 150-157.
- Anwar, S. (2011). Metodologi penelitian bisnis. Salemba Empat
- Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2021). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>
- Azkiyah, Z., Kartiko, A., & Zuana, M. M. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Dan Promosi Terhadap Minat Siswa Baru Di Madrasah. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.538>
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Eunike Johaness, V., Suroyo, & Ketut Budiastira, A. . (2022). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2247-2255. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Fiedler, Fred, *A Theory of Leadership Effectiveness*, Mc Graw-Hill, Inc., New York, 1967.
- Fitricia, G. M., & Hidayah, A. A. (2019). *Analysis of Contingency*

- Leadership Style Based on Local Culture Banyumas Cablaka. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 60-77.
- Fuchrudi, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Repositori IAIN Raden Intan Lampung*
- Harits Ikhsandi, M. R., & Ramadhan, Z. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2541-2549. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1230>
- Huda, M. (2018). Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah. *Al-Afkar: Journal for Islamic Studies*, 1(2), 46-54. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3554832>
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460-466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Idris, A., Trisnamansyah, S., & Wasliman, I. (2022). Implementation of The Internal Quality Assurance System in Improving School Quality. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.96>
- Indriani. (2019, December 10). Pemerhati: Mutu sekolah swasta seharusnya di atas sekolah negeri. *Antara News*.
- Isnaini, M. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor Dalam Pengawasan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *El-Tsaqafah: Jurnal Jurusan PBA*, 18(2), 215-228. <https://doi.org/10.20414/tsaqafah.v18i2.1871>

- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2(2), 194-201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Kango, U., Kartiko, A., & Zamawi, B. (2021). The Effect of Service Quality, Facilities and Promotion on The Interest of New Students. Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1447>
- Kartiko, A. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan (A. Vita, Ed.). Pustaka Bening.
- Kurnianingsih, E. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan Guru. Indonesian Journal of Education Management & Administration Review, 1(1), 11-18
- Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. Profesi Pendidikan Dasar, 1(1), 29-40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Muhammad Hadi 1, Djailani AR2, S. I. (2019). STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA MINBUENGCALA KECAMATAN KUTA BARO KAB ACEH BESAR. Sed de Ser, 4(2), 63-67. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt9k11w.13>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 5(2), 78-86. <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/JP2SH/article/view/473>

- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224–243. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>
- Prihatsanti, U., Suryanto, S., & Hendriani, W. (2018). Menggunakan Studi Kasus sebagai Metode Ilmiah dalam Psikologi. *Buletin Psikologi*, 26(2), 126. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38895>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernic.us.com/search/article?articleId=2660964>
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81-98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
- Salvabilla, A. R. (2021). Servant Leadership Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Era Pandemi Covid-19. 09(05), 1286–1300.
- Steenbergen, F., & Tuinhof, A. (2009). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan

- Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952, 27-41.
- Suci Rokhani, C. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1938>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukri, K. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, 2(2), 116-130. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/view/1891>
- Sumarsono, R. B. (2019). Upaya Mewujudkan Mutu Pendidikan Melalui Partisipasi Orangtua Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 63. <https://doi.org/10.17977/um048v24i2p63-74>
- Sutrisno, S., & Nasucha, J. A. (2022). Islamic Religious Education Project-Based Learning Model to Improve Student Creativity. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 1(1), Art. 1.
- Taufan, J., Maria, R., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Mewujudkan Madrasah Efektif. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1337-1343. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/572>
- Tri Cicilia. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SDN Dengkek 01 Pati. *Jurnal JIEMAR*, 1(2), 1-8.

Wahyudi, Y. (2019). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di SMA Negeri 6 Samarinda. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 74-86. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i2.2046>

Wahyuni, R., Khojir, K., & Salehudin, M. (2021). Pembelajaran Berbasis Multimedia (Tinjauan Perencanaan Dan Pengorganisasian Pada Manajemen Kinerja Guru). *EDSUAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 8(2), 172-198. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v8i2.346>