



**SUKMA: JURNAL PENDIDIKAN**

ISSN: 2548-5105 (p), 2597-9590 (e)

Volume 8 Issue 1, Jan-Jun 2024, pp. 1-19

<https://doi.org/10.32533/08101.2024>

[www.jurnalsukma.org](http://www.jurnalsukma.org)

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

**Sabrina Rida Putri**

*Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta*

*email: s.ridaputri48@gmail.com*

### **Abstract**

*This article analyzes the influence of leadership style on improving the quality of education in the educational environment. By focusing on the role of leaders in managing and directing educational institutions, this research aims to investigate the extent to which leadership style can influence the effectiveness and quality of education. The research method used includes literature analysis. The research results show that an effective leadership style can create a positive educational environment. Several leadership styles applied*

*tend to influence on improving the quality of education. For example, a leadership style that is inspirational, inclusive, visionary, and supports the participation of school members can create a conducive environment for developing potential and improving the quality of education.*

**Keywords:** leadership style, school principal, quality of education.

## **Abstrak**

*Artikel ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan pendidikan. Dengan fokus pada peran pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan institusi pendidikan, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi efektivitas dan kualitas pendidikan. Metode penelitian yang digunakan mencakup analisis literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang positif. Beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Contohnya gaya kepemimpinan yang bersifat inspirasional, inklusif, visioner, dan mendukung partisipasi anggota sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan potensi dan peningkatan kualitas Pendidikan.*

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, kepala sekolah, mutu pendidikan.

## **A. Pendahuluan**

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan suatu bangsa untuk maju adalah tingkat pendidikannya. Selain

menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, imajinatif, dan inventif, pendidikan yang berkualitas tinggi dapat memajukan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Nilai-nilai, sikap, dan karakter yang positif dapat dibentuk dalam diri seseorang dan masyarakat melalui pendidikan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang diinginkan, pendidikan harus dilaksanakan dengan baik dan profesional.

Dalam mewujudkan kehidupan bermasyarakat yang maju dan sejahtera, dibutuhkan tenaga pengajar yang profesional dalam proses pembelajaran di sekolah. Secara alamiah, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin bagi tenaga pendidik yang profesional. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi tingkat kinerja guru, sehingga kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif karena mampu menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, menjadi sumber daya bagi staf, kemudian menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif serta mampu mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan jelas (Amiruddin, A., Nurdin, N., & Ali, M., 2021).

Untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, meningkatkan standar pendidikan merupakan langkah yang diperlukan. Proses belajar mengajar, standar pengajaran, dan pertumbuhan siswa sangat dipengaruhi oleh peran yang dimainkan oleh para pemimpin di kelas.

## **B. Pengertian Kepala Sekolah**

Pengertian “kepala” dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah “ketua” atau pemimpin, sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga yang memberikan pendidikan formal kepada masyarakat. Menurut Wahjosumidjo (2005:83), kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar dan tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik dan peserta didik. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola suatu sekolah atau madrasah dalam

rangka meningkatkan mutu pendidikan, menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang pendidik yang memiliki kualifikasi untuk mengawasi sebuah sekolah dan memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, prosedur belajar mengajar, pengelolaan sumber daya, dan perlindungan terhadap staf dan siswa. Sekolah dikelola secara efektif untuk meningkatkan standar pendidikan dengan cara yang ekonomis dan efisien di bawah arahan kepala sekolah, yang memikul tanggung jawab terus-menerus atas posisi, tanggung jawab, dan fungsinya.

### **C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Gaya kepemimpinan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam proses manajerial. Cara standar di mana seorang pemimpin berinteraksi dengan orang-orang dalam kelompoknya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Karwati dan Priansa (2013: 178-179) menegaskan bahwa “gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan laissez-faire merupakan tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling banyak dikenal.”

- Pemimpin yang otokratis memutuskan segala sesuatunya sendiri. Mereka tidak berunding atau mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada tim mereka. Setelah keputusan dibuat, mereka meminta orang-orang untuk tunduk pada keputusan tersebut dan menuntut ketaatan.
- Pemimpin yang demokratis secara aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tetapi mereka meminta bantuan dari orang lain. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pilihan yang dibuat menghasilkan hasil yang diinginkan oleh anggota kelompok.
- Pemimpin yang mempraktikkan laissez-faire pada umumnya menyerahkan segala sesuatunya di atas meja dan hanya

sedikit berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

Hal ini dapat berjalan dengan baik asalkan setiap orang dalam kelompok memiliki kemampuan dan semangat yang tinggi; jika tidak, maka akan menimbulkan masalah.

Tugas memimpin sekolah dan mengawasi pencapaian tujuan, peran, dan standar pendidikan berada di tangan kepala sekolah. Menurut Karwati dan Priansa (2013: 179), kepala sekolah biasanya menggunakan empat pola perilaku kepemimpinan yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.

- Perilaku instruktif adalah pemimpin membatasi peran bawahan, berkomunikasi dengan cara satu arah, dan mengawasi pemecahan masalah dan pelaksanaan tugas
- Perilaku konsultatif mengacu pada kepemimpinan yang masih membuat keputusan dan memberikan instruksi yang jelas kepada pengikut; komunikasi dua arah diharapkan dan mendukung pengikut; pemimpin terbuka untuk mendengar keluhan dan perasaan pengikut ketika membuat keputusan; pemimpin meningkatkan bantuan kepada pengikut tetapi tetap memegang kendali atas pengambilan keputusan.
- Perilaku partisipatif mengacu pada manajemen pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara seimbang antara pemimpin dan bawahan, serta keterlibatan yang setara antara kedua belah pihak dalam proses ini. Perilaku ini juga mencakup peningkatan komunikasi dua arah, pemimpin yang memberikan pertimbangan yang cermat terhadap keluhan bawahannya, dan peningkatan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara kooperatif.
- Seorang pemimpin yang menunjukkan perilaku delegatif pertama-tama akan berbicara dengan bawahannya tentang masalah yang mereka hadapi, dan kemudian mereka akan membuat semua keputusan. Selain memiliki kekuasaan untuk melaksanakan keputusan sesuai dengan penilaiannya sendiri, bawahan juga memiliki hak untuk memutuskan bagaimana keputusan tersebut akan dilaksanakan.

Gaya seorang pemimpin biasanya berinteraksi dengan orang-orang dalam kelompoknya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Menurut Hersey dan Blanchard (Wahyudi 2012:123), filosofi kepemimpinan yang berbeda sesuai untuk berbagai tingkat “kedewasaan” bawahan. Dalam pandangannya, kedewasaan adalah kemauan untuk berhasil, kapasitas untuk memikul tanggung jawab, dan kepemilikan keterampilan dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi, dan bukannya usia atau stabilitas emosional. Gaya seorang pemimpin lembaga pendidikan mengatur, mengelola, dan membimbing para pendidik untuk memastikan bahwa mereka berkolaborasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dikenal sebagai gaya kepemimpinan pendidikan.

Perilaku seseorang didasarkan pada ideologi, kemampuan, atribut, dan sikap yang konsisten, yang diuraikan dalam gaya kepemimpinan mereka. Pola perilaku atau pendekatan seorang pemimpin yang mereka kendalikan dalam membimbing dan mempengaruhi bawahan inilah yang disebut oleh Sudarwan Danim sebagai gaya kepemimpinan. Dalam hal mengidentifikasi seorang pemimpin dalam interaksi interpersonal, Kartono mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai himpunan perilaku, watak, sifat, dan ciri-ciri kepribadian (Kartono, 2008: 34). Sedangkan menurut Miftah Thoha, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan prinsip moral yang diterapkan seseorang ketika ia mencoba membentuk tindakan orang lain atau bawahannya (Thoha, 2010: 49).

Berdasarkan pendapat tersebut, gaya kepemimpinan seseorang dapat didefinisikan sebagai pola atau strategi kepribadian dan kebiasaan perilaku yang digunakan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dalam upaya mengajak, membujuk, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.. Gaya-gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

## **1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

Menurut Cartonno (2008), kepemimpinan karismatik adalah kemampuan untuk menginspirasi orang lain dengan memanfaatkan kelebihan atau kekuatan diri sendiri. Octavia (2016) menyatakan bahwa pemimpin seperti ini biasanya memiliki rasa otoritas yang kuat terhadap pengikutnya, yang sering kali sudah tertanam dalam kepribadian mereka sejak lahir.

Model kepemimpinan karismatik ini memancarkan pesona yang luar biasa, sikap yang menular, dan antusiasme yang tinggi yang memiliki kekuatan untuk memengaruhi orang lain. Oleh karena itu, ia memiliki banyak pengikut yang sangat setia dan tunduk kepadanya; mereka mendukungnya dengan sepenuh hati dan tanpa syarat.

Pengangkatan resmi tidak diperlukan untuk gaya kepemimpinan ini, yang cenderung tidak terlalu formal. Kepemimpinan ini tidak bergantung pada hal-hal seperti usia, kekayaan, atau daya tarik fisik. Meskipun demikian, para pendukungnya benar-benar percaya kepadanya, dan dia menikmati tingkat kepercayaan diri yang sangat tinggi. Bahkan, mereka sering mengagungkan dan memujanya.

Langkah kepemimpinan karismatik ini memerlukan sejumlah elemen, termasuk::

- Memiliki kompetensi dan rasa percaya diri yang tinggi sehingga para pengikutnya yakin akan kemampuannya untuk berhasil dan meningkatkan kesediaan mereka untuk mengikutinya.
- Menempatkan penekanan yang kuat pada tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok dengan sikap dan tujuan yang dimiliki oleh para anggotanya.
- Berikan para pengikut panutan yang positif untuk dicontoh, bukan hanya ditiru, agar mereka merasa terinspirasi dan terpenuhi.
- Perjelas standar tinggi Anda untuk kinerja pengikut Anda dan sampaikan kepercayaan diri Anda kepada mereka.

- Tetapkan insentif yang sesuai untuk memenuhi tujuan kelompok.

## **2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Proses pengambilan keputusan yang melibatkan orang lain dan memiliki dampak signifikan terhadap keputusan yang dibuat oleh pemimpin berkaitan erat dengan kepemimpinan partisipatif. Di bawah gaya kepemimpinan ini, pemimpin kelompok biasanya mendorong kerja kelompok yang paling rendah. Pemimpin yang ingin mencapai hal ini sering kali bertindak secara transparan dan memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi kepada bawahannya. Bawahan selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan oleh pemimpin. Menurut Rivai dan Murni (2009), hal ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan atas tujuan bersama dengan mengikutsertakan para anggota dalam proses pengambilan keputusan.

Di bawah gaya kepemimpinan ini, komunikasi berlangsung dua arah, memungkinkan bawahan untuk secara bebas berbagi pemikiran dan keprihatinan tentang pekerjaan mereka. Dengan kata lain, seorang pemimpin secara aktif melibatkan timnya dalam pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan pemikiran dan saran mereka dengan penuh perhatian. Hal ini memungkinkan anggota tim untuk berpartisipasi secara lebih penuh, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ketika kepala sekolah menggunakan model kepemimpinan ini, mereka benar-benar peduli dengan kesejahteraan anggota staf dan guru mereka, dan mereka bekerja untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka sehingga mereka dapat tumbuh baik secara pribadi maupun profesional. Otoritas lebih besar diberikan oleh kepala sekolah, yang membiarkan anggota staf dan guru menangani beban kerja mereka sendiri. Kepala sekolah lebih berperan sebagai mentor dalam hal ini daripada sebagai atasan. Sebagian besar, hanya ada sedikit sekali rasa keterpisahan antara kepala sekolah, guru, dan anggota staf karena

hubungan yang terjalin dengan baik di antara mereka.

Suasana kerja yang menyenangkan dan sehat dihasilkan ketika gaya kepemimpinan partisipatif digunakan dalam kepemimpinan sekolah. Dengan kata lain, model kepemimpinan partisipatif berkontribusi pada tingkat kinerja yang tinggi bagi para guru dan karyawan.

### ***3. Gaya Kepemimpinan Transformasional***

Model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional berpusat pada perubahan dan transformasi. Keinginan untuk mengubah sesuatu menjadi lebih baik dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional. Hal ini dapat berupa mengubah motivasi menjadi pencapaian nyata atau potensi menjadi kinerja nyata. Pemimpin transformasional bertujuan untuk meningkatkan kesadaran di antara para pengikutnya dengan memotivasi mereka dengan cita-cita dan prinsip-prinsip yang luhur, seperti kehormatan, persatuan, dan kasih sayang di dalam perusahaan. Prinsip-prinsip ini lebih dari sekadar basa-basi; prinsip-prinsip ini benar-benar menjadi keyakinan inti perusahaan.

Reaksi lain terhadap periode perubahan yang cepat ini adalah kepemimpinan transformasional. Orang-orang yang mencari aktualisasi diri dan penghargaan yang lebih besar terhadap kemanusiaan merupakan ciri umum era ini dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya menekankan pada harga diri, tetapi juga meningkatkan kesadaran para pemimpin akan perlunya melakukan yang terbaik sesuai dengan penelitian manajemen dan kepemimpinan yang berpusat pada bagaimana orang berhubungan satu sama lain, kinerja, dan pertumbuhan organisasi. Hal ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara umum, kepemimpinan transformasional melibatkan perilaku pemimpin dalam mengkomunikasikan perubahan kepada orang-orang yang dipimpinnya melalui penciptaan visi

dan misi yang menarik, berbicara dengan penuh semangat, memberikan perhatian kepada individu, fokus, dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional juga merupakan proses di mana para pemimpin mengambil tindakan untuk memotivasi rekan-rekannya, membantu mereka melihat pentingnya nilai-nilai yang benar, dan menginspirasi mereka untuk mengedepankan kebutuhan kelompok, perusahaan, atau masyarakat daripada kebutuhan diri sendiri.

#### **4. Gaya Kepemimpinan Kultural**

Untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif, kepemimpinan budaya sangat terkait dengan tradisi dan budaya organisasi sebagai satu kesatuan yang kohesif. Tindakan seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk menciptakan dan membentuk budaya organisasi, baik dengan memberlakukan tradisi baru yang kreatif atau mempertahankan tradisi yang lebih tradisional. Dengan kata lain, tujuan ganda dari model kepemimpinan ini adalah melestarikan budaya saat ini dan mendorong perubahan. Dalam hal ini, kondisi dan kemampuan pemimpin menghasilkan kesan akan kompetensinya, mengartikulasikan ideologi, berkomunikasi dengan pendirian yang teguh, menetapkan standar yang tinggi, dan menumbuhkan kepercayaan pengikut. Selain itu, mereka memberikan contoh yang patut diteladani dan menginspirasi para pengikut untuk mendedikasikan diri mereka pada tujuan dan rencana aksi organisasi.

Dalam situasi ini, membangun budaya organisasi yang efektif sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Budaya organisasi, bagaimanapun juga, juga berkontribusi terhadap kemajuan para profesional di dalam perusahaan. Karena berfungsi sebagai kekuatan utama di balik operasionalisasi manajemen organisasi, kepemimpinan merupakan komponen fundamental dari setiap organisasi.

#### **D. Mutu Pendidikan**

Menurut Gaspersz (2001), seperti yang dijelaskan oleh

Tumbel (2016), ada beberapa cara untuk mendefinisikan kualitas, mulai dari yang tradisional hingga yang lebih strategis. Definisi kualitas tradisional biasanya berfokus pada atribut-atribut berwujud dari sebuah produk, seperti fungsionalitas, ketergantungan, kegunaan, penampilan, dan lain sebagainya. Segala sesuatu yang mampu memuaskan kebutuhan atau keinginan pelanggan adalah apa yang dimaksud dengan definisi strategis kualitas (memenuhi kebutuhan pelanggan).

Proses pendidikan dan hasil pendidikan merupakan istilah yang digunakan untuk mendefinisikan mutu dalam konteks pendidikan.

Kemampuan sistem pendidikan untuk secara efektif mengarahkan proses pembelajaran yang mencakup manajemen dan proses pendidikan yang sebenarnya untuk meningkatkan nilai tambah dari faktor-faktor input seperti ukuran kelas sekolah, guru, buku pelajaran, lingkungan belajar dan kurikulum, administrasi sekolah, dan keluarga untuk memaksimalkan output dikenal sebagai kualitas pendidikan. Dengan melepaskan siswa dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, kebohongan, ketidakjujuran, serta moral dan keyakinan yang buruk, pendidikan yang bermutu didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan proses pendewasaan kualitas siswa.

Imam Muslim (2020) mendefinisikan mutu pendidikan sebagai tingkat penguasaan dalam mengelola pendidikan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus pada jenjang pendidikan tertentu atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

## **E. Peningkatan Mutu Pendidikan**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan

lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya

Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya

Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/ Lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga Pendidikan lainnya

Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/ indikator. Sallis (2005: 1-2) mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. Antara lain: 1) high moral values; 2) excellent examination results; 3) the support of parents, business and the local community; 4) plentiful resources; 5) the application of the latest technology; 6) strong and purposeful leadership; 7) the care and concern for pupils and students; 8) a well-balanced and challenging curriculum. Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1) nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi;

2) hasil ujian yang sangat baik; 3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4) sumber daya berlimpah; 5) implementasi teknologi terbaru; 6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); 7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; 8) kurikulum yang seimbang dan relevan.

## **F. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Faktor dalam Peningkatan Mutu**

Cita-cita untuk mendapatkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi harus diwujudkan, yang berarti bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan secara konsisten. Semua orang yang terlibat dalam dunia pendidikan menginginkan dan mengharapkan pendidikan yang berkualitas tinggi. Tidak perlu dikatakan lagi bahwa semua orang ingin kuliah di universitas yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, untuk tetap menjadi yang terdepan dan tetap kompetitif dengan lembaga pendidikan lainnya, sekolah dan lembaga pendidikan lainnya harus dapat menawarkan layanan berkualitas tinggi.

Kriteria dan indikator tidak diragukan lagi diperlukan untuk mengukur kualitas pendidikan. Menurut Sallis (2005: 1-2), ada banyak tanda yang menunjukkan bahwa institusi pendidikan itu berkualitas. Tanda-tanda ini terdiri dari: 1) prinsip-prinsip moral yang kuat; 2) nilai ujian yang luar biasa; 3) dukungan orang tua, dunia usaha, dan masyarakat; 4) sumber daya yang melimpah; 5) penggunaan teknologi yang canggih; 6) kepemimpinan yang tegas dan kuat; 7) kepedulian dan perhatian pada siswa; dan 8) kurikulum yang menantang dan seimbang. Menurut perspektif ini, sekolah yang unggul harus memiliki kualitas-kualitas berikut ini: 1) prinsip moral dan karakter yang kuat; 2) hasil ujian yang luar biasa; 3) dukungan dari orang tua, dunia usaha, dan masyarakat; 4) sumber daya yang melimpah; 5) penggunaan teknologi yang canggih; 6) kepemimpinan yang kuat dan visi yang jelas; 7) kepedulian dan perhatian pada siswa; dan 8) kurikulum yang seimbang dan relevan.

Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja

secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

## **G. Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Mutu Sekolah**

Kepala sekolah memiliki berbagai peran dan tanggung jawab, salah satunya adalah menciptakan generasi sekolah yang berkualitas dan berkarakter. Setiap kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam menentukan bagaimana siswa akan melanjutkan pendidikan mereka setelah lulus. Sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, kepala sekolah harus menjadi lebih dari sekadar fasilitator, pemimpin, atau dinamisator. Lebih dari itu, diharapkan dapat menjadi sumber daya bagi komunitas sekolah, menjadi teladan, tolok ukur, bahkan sumber rujukan.

Hermawan dalam (Rizkita dan Supriyanto, 2020) menegaskan bahwa lembaga pendidikan, baik pendidikan dasar, menengah, maupun pasca-sekolah menengah, memiliki tugas untuk memenuhi harapan kliennya dan bahkan tuntutan pemangku kepentingan (stakeholder). Di sinilah peran kepala sekolah sebagai figur manajemen senior, yang mengawasi realisasi misi sekolah dan kemajuan tujuannya.

Pemimpin revolusioner yang dapat memimpin karyawan menuju kehidupan yang damai dan memuaskan serta pertumbuhan lembaga yang terhormat adalah hal yang dicita-citakan oleh semua lembaga pendidikan. Menurut Irawati (2021), Yusnidar menyoroti bahwa tanggung jawab administrator sekolah adalah menjamin bahwa pengajaran dan pembelajaran terjadi dengan sukses di dalam institusi. Seorang kepala sekolah harus merasa nyaman dan terbiasa dengan tugas-tugas yang terlibat dalam peran tersebut agar dapat bekerja secara efektif dalam kapasitasnya sebagai manajer pendidikan.

Menurut Purwoko (2018), kepala sekolah berperan sebagai pemimpin visioner yang dapat membayangkan dan mendorong perubahan institusional. Standar yang tinggi sangat penting bagi seorang pemimpin, seperti kepala sekolah, karena standar

tersebut menentukan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya. Untuk memastikan bahwa tindakan tersebut tidak memberatkan, seorang kepala sekolah harus selalu menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan seperti kejujuran, dapat diandalkan, dan tulus (Latifah 2022).

## **H. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah, karena kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan sekolah.

Adapun studi analisis yang dilakukan penulis dari beberapa jurnal, skripsi, dan tesis yang sudah dilakukan oleh peneliti lain, yaitu:

- Dalam sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di Smp Negeri 8 Palopo” yang diteliti oleh Hasriana Amrin, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional dan laissez-faire tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.
- Dalam sebuah skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Negeri Glintang 2” yang diteliti oleh Vivin Yunita Sari, ditemukan bahwa Kepala sekolah SD Negeri Glintang 2 menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi dan musyawarah dengan guru, komite, dan masyarakat dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan merencanakan program. Gaya kepemimpinan ini berdampak positif pada peningkatan kinerja, motivasi, dan kreativitas guru, serta kesejahteraan dan prestasi siswa.

Penulis menunjukkan bahwa gaya ini efektif dalam meningkatkan mutu sekolah, baik dari segi input, proses, maupun output pembelajaran.

- Dalam sebuah tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Mutu Lulusan di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan” yang diteliti oleh Sri Wahyuni Satiman, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengartikulasikan pandangan masa depan dengan berbagai program kerja yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat meningkatkan mutu lulusan yang mampu bersaing di era globalisasi.
- Dalam sebuah jurnal dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sekolah Dasar” yang diteliti oleh Besse Herlina, Darwis, dan Besse Sulfiani, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan delegasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan mutu sekolah, karena dapat meningkatkan kemandirian, kreativitas, inovasi, dan kinerja bawahan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis, demokratis, dan akuntabel.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap mutu pendidikan. Kepemimpinan yang bersifat inspirasional, inklusif, visioner, dan mendukung partisipasi anggota sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan potensi dan peningkatan kualitas pendidikan.

## **I. Simpulan**

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Dalam konteks penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti, beberapa gaya kepemimpinan seperti transformasional, par-

tisipatif, demokratis, dan visioner telah terbukti memiliki dampak positif terhadap mutu pendidikan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan adalah kombinasi dari berbagai elemen kepemimpinan, tergantung pada kebutuhan dan karakteristik sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan yang komprehensif, termasuk kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, melibatkan partisipasi, dan memiliki visi yang jelas. Penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan karakteristik sekolah dapat menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara holistik. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif dan responsif terhadap dinamika pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu dan relevan.

### **Daftar Referensi**

- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. 2022. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1(1):11-19.
- AWAE, M. H. Model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah.
- Dibrata, F. 2020. Model kepemimpinan kepala sekolah untuk peningkatan efektivitas program tahsin dan tahfidz di SMP Islam Terpadu Ash Shohwah Tanjung Redeb Kabupaten Berau. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fadhli, M., Jurusan, D., Stain, T., Lhokseumawe, M., & Kunci, K. 2016. Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Itqan* 7(1):103-113.
- Harisna Amrin, H. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo. Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIAN Palopo).
- Haryanto, A. 2021. Model kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu di SD Mutual 1 dan SD Mutual 2 Kota Magelang. Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.

- Herlina, B., Darwis, D., & Sulfiani, B. 2022. Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sekolah dasar. *Al-Asasiyya: Journal of Basic Education* 6(2):129-138.
- 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.
- Manora, H. 2019. Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam* 1(1):119-125.
- Muslim, I. 2020. Manajemen sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam meningkatkan kualitas lulusan (Studi kasus di SMP Terpadu Ar-Risalah Lirboyo Kota Kediri). Doctoral dissertation, IAIN Tulungagung.
- Rawati, R. 2019. Model kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan karakter peserta. *Baruga: Jurnal Ilmiah* 9(1).
- Said, A. 2018. Kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu sekolah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1):257-273.
- Sari, V. Y., & Fathoni, A. 2018. Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SD Negeri Glintang 2. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siahaan, A., Akmalia, R., Ray, A. U. M., Sembiring, A. W., & Yunita, E. 2023. Upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. *Journal on Education* 5(3):6933-6941.
- Susilawati, S., & Komariah, A. 2015. Pengaruh kualitas layanan guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 12(1).
- Wahyuni, S., & Satiman, S. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, kinerja guru dan fasilitas belajar terhadap mutu lulusan di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* 1(3):194-206.