



Kepemimpinan Pendidikan dan Tata Kelola Sekolah

Perspektif Teori dan Praktik

Editor:
Dr. Sugeng Kurniawan, M.Pd.I.
Penulis:

Intan Nolita, Nihayatut Tasliyah, Nora Delfita, Nurul Vidia, Ulfatul Hasanah, Anisa, Afrila Andjani, Dini Munawarah, Fikratul Aulia, M. Qodir Azizi, Fatma Kamelia, Vella Oktalia. R, Wildanis, Yelsi, Zahratul Adyan, Amanda Tri Oktalia, Flora Sodita, Ihsan Radit Herianto, Juwwita Harahap, Nurul Delima Siska, Suci, Mila Febrianti, Rupnidah, Uli Aulia, Yuliani Khoirunnisa, Habibi Yayu

Penulis:

Intan Nolita, Nihayatut Tasliyah, Nora Delfita, Nurul Vidia, Ulfatul Hasanah, Anisa, Afrila Andjani, Dini Munawarah, Fikratul Aulia, M. Qodir Azizi, Fatma Kamelia,

Vella Oktalia. R, Wildanis, Yelsi, Zahratul Adyan,
Amanda Tri Oktalia, Flora Sodita, Ihsan Radit Herianto, Juwwita Harahap, Nurul Delima Siska, Suci,
Mila Febrianti, Rupnidah, Uli Aulia, Yuliani Khoirunnisa, Habibi Yayu

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN TATA KELOLA SEKOLAH (Perspektif Teori dan Praktik)

Editor: Dr. Sugeng Kurniawan, M.Pd.I.

Diterbitkan oleh:



Kepemimpinan Pendidikan dan Tata Kelola Sekolah (Perspektif Teori dan Praktik)

Ditulis Oleh: **Intan Nolita, Nihayatut Tasliyah, Nora Delfita, Nurul Vidia, Ulfatul Hasanah, Anisa, Afrila Andjani, Dini Munawarah, Fikratul Aulia, M. Qodir Azizi, Fatma Kamelia, Vella Oktalia. R, Wildanis, Yelsi, Zahratul Adyan, Amanda Tri Oktalia, Flora Sodita, Ihsan Radit Herianto, Juwwita Harahap, Nurul Delima Siska, Suci, Mila Febrianti, Rupnidah, Uli Aulia, Yuliani Khoirunnisa, Habibi Yayu.**

ISBN : Proses Pengajuan
Halaman : viii, 152, Uk: 15.5 x23 cm
Cetakan Pertama : Juli 2026

Editor : **Dr. Sugeng Kurniawan, M.Pd.I.**
Layouter : Cindy Charisma Satriyo
Desain Cover : Moch Mahsun

Diterbitkan Pertama Kali Oleh :
Branded Tech Publisher
(Grup Penerbitan CV Branded Tech Indonesia)

Alamat: Dusun Krajan RT 02 RW 01 Tempuran Bantaran
Probolinggo Jawa Timur 67261| Hp : 0811101665
Website: www.brandedtechpublisher.biz.id
E-mail: brandedtechIndonesia@gmail.com

Anggota IKAPI Nomor: 458/JTI/2025
Tanggal: 1 November 2025

Hak Cipta pada penulis, Isi diluar tanggung jawab percetakan
Copyright © 2026 by Branded Tech Publisher | All Right Reserved
Hak cipta dilindungi undang-undang, dilarang keras
menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian
atau seluruh isi buku ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya sehingga buku **Kepemimpinan Pendidikan dan Tata Kelola Sekolah: Perspektif Teori dan Praktik** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw., keluarga, sahabat, serta seluruh umat beliau yang istiqamah mengikuti sunnahnya hingga akhir zaman.

Perubahan paradigma pendidikan pada abad ke-21 menuntut hadirnya kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan mampu mengelola berbagai sumber daya pendidikan secara efektif. Lembaga pendidikan tidak lagi hanya dituntut menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga mampu membentuk karakter, mengembangkan kompetensi abad ke-21, serta menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika masyarakat global. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan dan manajemen pendidikan menjadi dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Buku ini disusun sebagai salah satu referensi bagi mahasiswa, dosen, guru, kepala sekolah, pengawas, praktisi pendidikan, serta pemerhati pendidikan yang ingin memahami konsep, teori, dan implementasi kepemimpinan serta manajemen pendidikan secara komprehensif. Materi dalam buku ini disusun secara sistematis, dimulai dari landasan konseptual kepemimpinan dan manajemen pendidikan, berbagai teori kepemimpinan, integrasi kepemimpinan dengan manajemen pendidikan, strategi kepemimpinan kepala sekolah dan madrasah, hingga implementasi kepemimpinan dan manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Keunggulan buku ini terletak pada penyajian materi yang mengintegrasikan teori klasik maupun kontemporer dengan berbagai hasil penelitian mutakhir sehingga pembaca memperoleh pemahaman yang tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga aplikatif sesuai dengan kebutuhan pengelolaan pendidikan di era transformasi digital. Dengan demikian, buku ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber belajar yang relevan dalam mendukung pengembangan kompetensi akademik maupun profesional di bidang kepemimpinan dan manajemen pendidikan.

Penyusunan buku ini tentu tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya disampaikan kepada seluruh penulis yang telah berkontribusi menyusun setiap bab, editor yang telah melakukan penyuntingan, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga buku ini dapat diterbitkan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Oleh sebab itu, kritik, saran, dan masukan yang bersifat konstruktif sangat diharapkan sebagai bahan penyempurnaan pada edisi berikutnya. Semoga buku ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kepemimpinan dan manajemen pendidikan, serta menjadi salah satu referensi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan di Indonesia.

Muara Bungo, 7 Juli 2026
Editor

Dr. Sugeng Kurniawan, M.Pd.I.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI	VII
BAB I	1
LANDASAN KONSEPTUAL KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN	
PENDIDIKAN	1
A. HAKIKAT KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	1
B. HAKIKAT MANAJEMEN PENDIDIKAN	15
C. KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN	22
DAFTAR PUSTAKA	33
BAB II	39
PERSPEKTIF DAN MODEL KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN	39
A. TEORI KEPEMIMPINAN KLASIK	39
B. TEORI KEPEMIMPINAN MODERN DALAM PENDIDIKAN	45
C. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	54
D. KEPEMIMPINAN INSTRUKSI	64
DAFTAR PUSTAKA	70
BAB III	77
SINERGI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN	
MUTU PENDIDIKAN	77
A. FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN	77
B. INTEGRASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN MADRASAH/ SEKOLAH	85
DAFTAR PUSTAKA	105
BAB IV	109
STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH/MADRASAH DALAM	
PENGELOLAAN PENDIDIKAN	109
A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH/MADRASAH	109
B. MANAJEMEN MUTU MADRASAH/SEKOLAH	117
C. KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH/MADRASAH	127
DAFTAR PUSTAKA	135
BAB V	139
IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM	
MEWUJUDKAN SEKOLAH BERKUALITAS	139

A. IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU	139
B. IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN TERHADAP MUTU PEMBELAJARAN DI MI/SD.....	144
DAFTAR PUSTAKA	149



BRANDED
TECH
PUBLISHER

BAB I

LANDASAN KONSEPTUAL KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

*Intan Nolita, Nihayatut Tasliyah, Nora Delfita, Nurul Vidia,
Ulfatul Hasanah*

A. HAKIKAT KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan Menurut Para Ahli

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan bersama melalui pola hubungan yang terarah dan sistematis. (Rahayu et al., 2022). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan formal, tetapi lebih menekankan pada kemampuan mempengaruhi dan membangun kerja sama antaranggota organisasi pendidikan. Seorang pemimpin pendidikan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif sehingga guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik dapat berkembang secara optimal.

Dalam perspektif yang lebih luas, kepemimpinan pendidikan juga dipahami sebagai usaha sadar untuk menciptakan perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan individu maupun kelompok dalam

pelaksanaan pendidikan agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif (Mahdiyah et al, 2021). Dari pandangan tersebut terlihat bahwa hakikat kepemimpinan pendidikan sangat erat kaitannya dengan proses pemberdayaan manusia dalam organisasi pendidikan.

Secara teoritis, kepemimpinan pendidikan berkembang dari berbagai pendekatan kepemimpinan modern, seperti kepemimpinan transformasional, demokratis, visioner, dan humanistik. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan membawa perubahan positif di lingkungan pendidikan. Pemimpin tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menumbuhkan motivasi, kreativitas, dan semangat kerja seluruh anggota organisasi sekolah. Sementara itu, kepemimpinan demokratis menempatkan partisipasi warga sekolah sebagai unsur penting dalam pengambilan keputusan sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan.

2. Perbedaan Pemimpin, Manajer dan Administrator

Dalam dunia pendidikan maupun organisasi secara umum, istilah pemimpin, manajer, dan administrator sering digunakan secara bersamaan sehingga banyak orang menganggap ketiganya memiliki makna yang sama. Padahal, ketiga istilah tersebut memiliki fungsi, karakteristik, dan orientasi kerja yang berbeda. Perbedaan ini penting dipahami karena keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam menjalankan peran sesuai dengan kedudukannya. Seorang kepala sekolah, misalnya, tidak

hanya bertindak sebagai administrator yang mengurus administrasi sekolah, tetapi juga sebagai manajer yang mengelola sumber daya serta pemimpin yang mampu menginspirasi dan membawa perubahan. Secara teoritis, pemimpin merupakan individu yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu melalui motivasi, keteladanan, dan visi yang jelas. Pemimpin lebih menekankan pada kemampuan membangun arah, menciptakan perubahan, serta menggerakkan anggota organisasi secara sukarela.

Dalam konteks pendidikan, pemimpin berperan dalam membangun budaya sekolah, menciptakan inovasi pembelajaran, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. pemimpin dalam lembaga pendidikan bertindak sebagai visioner, inspirator, dan motivator yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah menuju tujuan pendidikan yang diharapkan (Ambarwati et al., 2024).

Mulyasa dalam Aini (2020) menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan merupakan sosok yang mampu menggerakkan seluruh komponen pendidikan melalui keteladanan, komunikasi, dan motivasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Berbeda dengan pemimpin, manajer lebih berorientasi pada proses pengelolaan organisasi. Manajer bertugas mengatur, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, dan mengevaluasi seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fokus utama seorang manajer adalah stabilitas organisasi dan keteraturan kerja. Dalam lembaga pendidikan, manajer memastikan bahwa program pembelajaran berjalan sesuai jadwal, penggunaan anggaran tepat

sasaran, serta sumber daya manusia bekerja sesuai tugasnya. manajer merupakan seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan aktivitas organisasi guna mencapai sasaran yang telah ditentukan (Laelasari & Nasrudin, 2022).

Administrator lebih menekankan pada aspek administrasi dan pelaksanaan aturan organisasi. Administrator bertanggung jawab terhadap pencatatan, pengarsipan, penyusunan laporan, pengelolaan dokumen, serta memastikan seluruh prosedur organisasi berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam lembaga pendidikan, administrator memiliki peran penting dalam mengatur data siswa, surat-menyurat, laporan akademik, dan berbagai kebutuhan administratif lainnya. Dengan kata lain, administrator berfokus pada ketertiban administrasi dan kepatuhan terhadap sistem yang telah ditetapkan. perbedaan antara pemimpin, manajer, dan administrator dapat dilihat dari orientasi kerjanya. Pemimpin berorientasi pada perubahan dan masa depan organisasi. Ia menciptakan visi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai visi tersebut. Manajer berorientasi pada efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian target organisasi. Sedangkan administrator berorientasi pada keteraturan sistem dan prosedur administrasi.

Ketiga peran ini sebenarnya saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam organisasi pendidikan. perbedaan antara pemimpin, manajer, dan administrator dapat dilihat dari orientasi kerjanya. Pemimpin berorientasi pada perubahan dan masa depan organisasi. Ia menciptakan visi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai visi tersebut. Manajer berorientasi pada

efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian target organisasi. Sedangkan administrator berorientasi pada keteraturan sistem dan prosedur administrasi. Ketiga peran ini sebenarnya saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam organisasi pendidikan.

Pada konteks pendidikan modern, ketiga peran tersebut mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Dahulu kepala sekolah lebih banyak menjalankan fungsi administrator yang hanya fokus pada administrasi sekolah. Namun saat ini kepala sekolah dituntut menjadi pemimpin pembelajaran yang mampu membawa perubahan dan inovasi dalam pendidikan. Peran kepala sekolah telah mengalami transformasi dari sekadar manajer dan administrator menjadi instructional leader atau pemimpin. Dalam praktiknya, perbedaan antara pemimpin dan manajer sering menjadi pembahasan utama dalam teori organisasi.

Banyak ahli menyatakan bahwa seorang manajer belum tentu menjadi pemimpin yang baik, begitu pula sebaliknya. Seorang manajer mungkin sangat baik dalam mengatur sistem dan pekerjaan, tetapi belum tentu mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya. Sebaliknya, seorang pemimpin mungkin mampu membangun semangat kerja dan visi organisasi, tetapi kurang terampil dalam mengelola administrasi dan sistem kerja. Perbedaan utama antara pemimpin dan manajer terletak pada cara memotivasi orang serta pendekatan yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi (Ahmad, 2013).

Perbedaan pemimpin, manajer, dan administrator juga dapat dilihat dari fokus tanggung jawabnya. Pemimpin fokus pada manusia dan perubahan organisasi. Manajer

fokus pada pekerjaan dan hasil kerja organisasi. Administrator fokus pada prosedur dan dokumen organisasi. Ketiga fungsi tersebut saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh. Apabila salah satu fungsi tidak berjalan dengan baik, maka efektivitas organisasi pendidikan akan terganggu. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan Islam, pemimpin bukan hanya bertugas mengatur organisasi, tetapi juga menjadi teladan moral dan spiritual bagi bawahannya. Pemimpin pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam kepemimpinannya. Sementara manajer dan administrator lebih banyak menjalankan fungsi teknis organisasi kepemimpinan dan manajerial dalam lembaga pendidikan Islam memiliki perbedaan yang jelas, namun keduanya harus berjalan secara seimbang demi terciptanya lembaga pendidikan yang profesional dan berkualitas (Muchlis & Maunah, 2021)

3. Unsur, Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan Pendidikan

Secara konseptual, kepemimpinan pendidikan terdiri atas beberapa unsur penting yang menjadi dasar terlaksananya proses kepemimpinan. Unsur pertama adalah adanya pemimpin. Pemimpin merupakan individu yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Dalam konteks sekolah, pemimpin biasanya diwujudkan dalam sosok kepala sekolah, pimpinan madrasah, atau pimpinan lembaga pendidikan lainnya. Seorang pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan intelektual, sosial, emosional, dan moral agar mampu

menjalankan tugas kepemimpinan secara optimal. Unsur kedua adalah adanya anggota atau bawahan yang dipimpin. Kepemimpinan tidak akan terjadi tanpa adanya individu atau kelompok yang dipengaruhi. Dalam lembaga pendidikan, anggota tersebut meliputi guru, tenaga kependidikan, peserta didik, bahkan masyarakat sekolah secara keseluruhan. Pemimpin pendidikan harus mampu membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang lain dalam penyelenggaraan pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Mahdiyah et al, 2021).

Dalam praktik pendidikan modern, unsur lingkungan juga menjadi bagian penting dalam kepemimpinan pendidikan. Lingkungan pendidikan yang dinamis menuntut pemimpin untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan kebutuhan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan bukan hanya proses internal organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan eksternal. Selain memiliki unsur-unsur tertentu, kepemimpinan pendidikan juga memiliki berbagai fungsi penting dalam organisasi pendidikan. Fungsi utama kepemimpinan pendidikan adalah fungsi perencanaan. Pemimpin pendidikan bertugas menyusun visi, misi, program, dan strategi pendidikan agar tujuan lembaga dapat tercapai. Fungsi perencanaan sangat penting karena menjadi pedoman dalam pelaksanaan seluruh kegiatan Pendidikan. Fungsi

perencanaan dalam kepemimpinan pendidikan mencakup penyusunan visi yang selaras dengan tujuan lembaga pendidikan dan kebutuhan Masyarakat (Nurindah, 2024).

Kepemimpinan pendidikan juga memiliki fungsi pengarahan. Fungsi ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, bimbingan, dan arahan kepada anggota organisasi. Pemimpin pendidikan harus mampu membangun semangat kerja guru dan tenaga kependidikan agar mereka memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya. Pengarahan yang baik juga membantu menciptakan budaya kerja yang positif dalam lingkungan sekolah. Fungsi pengawasan juga menjadi bagian penting dalam kepemimpinan pendidikan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh program pendidikan berjalan sesuai rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin pendidikan harus melakukan evaluasi secara berkala terhadap proses pembelajaran, kinerja guru, dan pencapaian peserta didik. Dengan adanya pengawasan, kesalahan dan hambatan dalam organisasi dapat segera diperbaiki. Selain fungsi-fungsi manajerial tersebut, kepemimpinan pendidikan juga memiliki fungsi sosial dan moral. Pemimpin pendidikan bertugas menciptakan hubungan yang harmonis antarwarga sekolah dan membangun lingkungan pendidikan yang sehat. Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin juga berperan dalam membina moral dan spiritual peserta didik serta tenaga pendidik. Pemimpin pendidikan Islam tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian akademik, tetapi juga terhadap pembentukan karakter dan nilai-nilai spiritual peserta didik (Suhardi et al, 2021).

Fungsi kepemimpinan pendidikan pada era modern mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Pemimpin pendidikan saat ini dituntut menjadi agen perubahan yang mampu menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Kepemimpinan modern tidak hanya berfokus pada administrasi sekolah, tetapi juga pada inovasi dan pengembangan kualitas pendidikan. Fungsi kepemimpinan modern mencakup kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, pengembangan sumber daya manusia, serta penciptaan budaya organisasi yang inklusif dan inovatif.

Dalam perspektif pendidikan Islam, tujuan kepemimpinan pendidikan tidak hanya berorientasi pada keberhasilan duniawi, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan nilai-nilai spiritual. Pemimpin pendidikan Islam bertugas membimbing peserta didik agar menjadi manusia yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki dimensi yang sangat luas karena tidak hanya menyangkut aspek akademik, tetapi juga moral dan spiritual. Tujuan kepemimpinan pendidikan pada dasarnya adalah mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan pendidikan bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta didik dapat berkembang secara optimal baik dari aspek intelektual, emosional, sosial, maupun spiritual. Selain itu, kepemimpinan pendidikan juga bertujuan meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tugas secara profesional.

Tujuan lainnya adalah menciptakan perubahan dan inovasi dalam pendidikan. Dalam era persaingan global,

lembaga pendidikan dituntut mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus mampu mendorong inovasi dalam pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, dan pengembangan kurikulum.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu model kepemimpinan yang dianggap mampu menjawab tantangan tersebut. Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan bertujuan menciptakan perubahan positif melalui motivasi, inspirasi, dan pengembangan potensi anggota organisasi. Kepemimpinan pendidikan merupakan inti penggerak keberhasilan lembaga pendidikan. Unsur-unsur kepemimpinan seperti pemimpin, anggota, tujuan, dan komunikasi harus saling mendukung agar proses pendidikan berjalan secara efektif. Fungsi kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pengelolaan administrasi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun motivasi, inovasi, dan budaya organisasi yang positif. Sementara itu, tujuan utama kepemimpinan pendidikan adalah menciptakan pendidikan yang berkualitas dan mampu membentuk generasi yang cerdas, berkarakter, serta siap menghadapi tantangan zaman. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan masa kini harus memiliki kemampuan visioner, humanis, adaptif, dan berintegritas agar mampu membawa lembaga pendidikan menuju kemajuan yang berkelanjutan.

4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Dalam Konteks Sekolah Atau Madrasah

Pemimpin yang bertanggung jawab akan berusaha menjalankan tugas secara maksimal dan siap menghadapi

berbagai tantangan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan di madrasah membutuhkan sosok pemimpin yang mampu menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Baharuddin & Nursita, 2020). Kepala sekolah atau kepala madrasah harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan sistem pendidikan. Pemimpin yang adaptif akan lebih mudah menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan kurikulum. Gaya kepemimpinan kepala madrasah pada era digital harus mampu mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam pengelolaan pendidikan agar kualitas pendidikan dapat meningkat (Dewi & Lazwardi, 2022).

Prinsip-prinsip kepemimpinan juga memiliki implikasi besar terhadap kualitas pendidikan. Pemimpin yang menerapkan prinsip demokratis dan humanis akan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan meningkatkan motivasi kerja guru. Pemimpin yang visioner dan inovatif akan mendorong perkembangan lembaga pendidikan agar lebih maju dan kompetitif. Sementara itu, prinsip keadilan dan tanggung jawab akan menciptakan budaya organisasi yang sehat dan profesional. Dalam praktiknya, banyak sekolah atau madrasah mengalami kesulitan berkembang bukan karena kurangnya fasilitas, tetapi karena lemahnya kepemimpinan. Pemimpin yang otoriter, tidak terbuka, dan kurang inovatif sering kali menyebabkan rendahnya semangat kerja guru dan kurangnya partisipasi warga sekolah. Sebaliknya, pemimpin yang mampu menerapkan prinsip-prinsip

kepemimpinan secara tepat akan lebih mudah membawa lembaga pendidikan menuju keberhasilan.

Dalam pandangan penulis, prinsip-prinsip kepemimpinan dalam konteks sekolah atau madrasah merupakan fondasi utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Seorang kepala sekolah atau kepala madrasah tidak cukup hanya memiliki kemampuan administratif, tetapi juga harus memiliki integritas, visi, kemampuan komunikasi, dan sikap humanis. Prinsip keteladanan, tanggung jawab, demokrasi, kerja sama, inovasi, dan keadilan harus diterapkan secara seimbang agar tercipta lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif. Di era modern saat ini, pemimpin pendidikan juga harus adaptif terhadap perubahan teknologi dan perkembangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai moral serta spiritual. Dengan demikian, kepemimpinan yang berlandaskan prinsip-prinsip yang kuat akan mampu membawa sekolah atau madrasah menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi.

5. Urgensi dalam peningkatan mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan intelektual, keterampilan, moral, dan daya saing yang tinggi. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, seperti kurikulum, sarana prasarana, tenaga pendidik, serta sistem pembelajaran. Namun, di antara berbagai faktor tersebut, kepemimpinan pendidikan menjadi unsur yang

sangat menentukan karena pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan seluruh komponen pendidikan menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan pendidikan pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengoordinasikan seluruh sumber daya pendidikan agar proses pendidikan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam konteks sekolah atau madrasah, kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang unggul menjadi elemen penting dalam menentukan arah, strategi, dan keberhasilan transformasi pendidikan di berbagai jenjang Pendidikan. Urgensi kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat dari perannya dalam menciptakan visi dan arah lembaga pendidikan. Pemimpin pendidikan harus mampu merumuskan visi yang jelas dan realistis agar seluruh warga sekolah memiliki tujuan yang sama dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Visi tersebut menjadi pedoman dalam penyusunan program, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan kegiatan pendidikan. Tanpa kepemimpinan yang visioner, lembaga pendidikan akan kehilangan arah dan sulit berkembang sesuai tuntutan zaman.

Kepemimpinan juga sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Budaya sekolah yang disiplin, inovatif, dan kolaboratif tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah yang mampu

memberikan keteladanan, motivasi, dan dukungan kepada guru akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal. Kepemimpinan yang efektif mampu membentuk budaya sekolah yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi akademik peserta didik. Dalam dunia pendidikan modern, kepemimpinan memiliki urgensi yang semakin besar karena pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi, perubahan sosial, globalisasi, dan perubahan kurikulum menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi.

Pemimpin pendidikan harus mampu menjadi inovator yang mendorong perubahan dan pembaruan dalam sistem pembelajaran. Kepala sekolah atau kepala madrasah yang inovatif akan mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta meningkatkan profesionalisme guru. Kepemimpinan pendidikan juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Guru merupakan ujung tombak pendidikan, sehingga kualitas guru sangat menentukan mutu pembelajaran. Pemimpin pendidikan bertugas memberikan pembinaan, pelatihan, supervisi, dan motivasi kepada guru agar mereka mampu meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif, mendukung pengembangan profesional guru, dan meningkatkan prestasi peserta didik (Rizkita & Supriyanto, 2020).

Kepemimpinan visioner akan membantu sekolah atau madrasah berkembang secara berkelanjutan dan

mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif. Kepemimpinan visioner memiliki peran penting dalam menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kualitas Lembaga Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan kualitas mutu sekolah dan keberhasilan pengelolaan pendidikan.

B. HAKIKAT MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Definisi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Hapsari, 2023). Dalam konteks pendidikan modern, manajemen pendidikan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif semata, tetapi juga sebagai proses strategis dalam mengembangkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pendidikan membutuhkan pengelolaan yang sistematis agar seluruh komponen pendidikan dapat berjalan secara terpadu dan terarah. Oleh sebab itu, manajemen pendidikan menjadi unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Dalam perkembangan pendidikan modern, manajemen pendidikan juga dipahami sebagai ilmu terapan yang mengadaptasi konsep-konsep manajemen umum ke dalam dunia pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan bidang ilmu manajemen yang dikontekstualisasikan dalam dunia pendidikan dengan fokus pada pengelolaan sumber daya pendidikan secara

efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan tertentu (Al Mansur & Sutarno, 2022). Pengelolaan tersebut mencakup tenaga pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana prasarana, pembiayaan, hingga hubungan masyarakat. Dengan pengelolaan yang baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Secara teoritis, manajemen pendidikan memiliki fungsi utama berupa planning, organizing, actuating, dan controlling. Fungsi tersebut saling berkaitan dalam menciptakan sistem pendidikan yang terarah. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan pendidikan dan strategi pencapaiannya. Pengorganisasian bertujuan membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas. Pelaksanaan dilakukan untuk menjalankan seluruh program pendidikan, sedangkan evaluasi berfungsi mengukur tingkat keberhasilan program pendidikan yang telah dijalankan. Manajemen pendidikan merupakan proses kerja sama yang sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

hakikat manajemen pendidikan terletak pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola seluruh sumber daya secara terencana untuk menciptakan mutu pendidikan yang optimal. Tanpa manajemen yang baik, tujuan pendidikan akan sulit dicapai secara maksimal karena proses pendidikan memerlukan koordinasi yang terarah dan berkesinambungan.

2. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan.

Ruang lingkup manajemen pendidikan mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan. Salah satu ruang lingkup utama adalah manajemen kurikulum. Manajemen kurikulum berkaitan dengan proses perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi kurikulum agar sesuai dengan tujuan pendidikan dan kebutuhan peserta didik. Dalam era modern, pengelolaan kurikulum harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, kebutuhan masyarakat, dan perubahan zaman. Kepala sekolah dan guru memiliki peran penting dalam mengembangkan kurikulum agar proses pembelajaran berjalan efektif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Selain manajemen kurikulum, ruang lingkup manajemen pendidikan juga mencakup manajemen peserta didik. Peserta didik merupakan subjek utama dalam pendidikan sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Manajemen peserta didik meliputi proses penerimaan siswa baru, pembinaan disiplin, pengembangan bakat dan minat, layanan konseling, hingga evaluasi perkembangan peserta didik. Pengelolaan peserta didik yang baik akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan potensi siswa secara optimal. Manajemen peserta didik bertujuan menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan akademik, sosial, emosional, dan spiritual peserta didik (Gaol, 2020).

Ruang lingkup lainnya meliputi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen sarana prasarana, manajemen pembiayaan pendidikan, serta manajemen

hubungan masyarakat. Keseluruhan komponen tersebut saling berkaitan dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Sari et al. (2025) keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen sekolah dalam mengintegrasikan seluruh komponen pendidikan secara harmonis. ruang lingkup manajemen pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan merupakan sistem kompleks yang memerlukan pengelolaan menyeluruh. Kelemahan pada satu aspek manajemen dapat memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Karakteristik Manajemen Lembaga Pendidikan

Management lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan manajemen pada bidang lain. Perbedaan tersebut terlihat dari tujuan pendidikan, objek yang dikelola, proses pelaksanaan, hingga nilai-nilai yang mendasari penyelenggaraan pendidikan. Manajemen pendidikan memiliki karakteristik yang menekankan pada proses pengembangan manusia secara menyeluruh melalui pengelolaan yang sistematis, terencana, dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Karakteristik utama manajemen pendidikan adalah orientasinya pada pengembangan potensi manusia. Pendidikan tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pembentukan karakter, moral, dan keterampilan peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan harus memperhatikan aspek psikologis, sosial, budaya, dan spiritual peserta didik. Selain itu, manajemen pendidikan bersifat dinamis karena harus mampu

menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

Karakteristik lainnya adalah adanya kerja sama antara berbagai pihak dalam lembaga pendidikan. Kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat memiliki peran dalam keberhasilan pendidikan. Manajemen pendidikan menuntut adanya kolaborasi dan koordinasi yang baik antar seluruh komponen pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Karakteristik manajemen pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan merupakan proses kemanusiaan yang tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan manajemen bisnis. Pendidikan memerlukan pendekatan humanis karena objek utamanya adalah manusia yang memiliki potensi, emosi, dan karakter yang berbeda-beda.

4. Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan.

Tujuan manajemen pendidikan adalah untuk menciptakan proses pendidikan yang efektif, efisien, teratur, dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tujuan tersebut dicapai melalui pengelolaan seluruh komponen pendidikan seperti kurikulum, tenaga pendidik, peserta didik, sarana prasarana, pembiayaan, dan hubungan masyarakat. Tujuan utama manajemen pendidikan adalah menciptakan sistem pendidikan yang mampu mencapai tujuan pendidikan nasional secara optimal melalui pengelolaan yang profesional dan terencana (Harristhana et al., 2023).

Manajemen pendidikan juga memberikan berbagai manfaat dalam penyelenggaraan pendidikan. Salah satu manfaat utama manajemen pendidikan adalah membantu terciptanya sistem pendidikan yang teratur dan terarah. Dengan adanya perencanaan dan pengorganisasian yang baik, seluruh kegiatan pendidikan dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan membantu mengurangi kesalahan, meningkatkan koordinasi, dan memperjelas tugas serta tanggung jawab masing-masing pihak dalam lembaga pendidikan.

Manfaat berikutnya adalah meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Pengelolaan pendidikan yang baik akan membantu guru melaksanakan pembelajaran secara lebih efektif dan inovatif. Kepala sekolah dapat melakukan supervisi dan pembinaan terhadap guru sehingga kualitas pengajaran terus meningkat. Selain itu, manajemen pendidikan juga membantu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung kreativitas peserta didik. Manajemen pendidikan memiliki manfaat dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui pengelolaan sumber daya pendidikan yang sistematis dan terarah (Jackline, 2025). Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas guru, tetapi juga oleh sistem pengelolaan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

5. Tantangan Manajemen Pendidikan Di Era Modern

Tantangan tersebut muncul akibat perubahan teknologi, globalisasi, perubahan karakter peserta didik, tuntutan kualitas pendidikan, hingga perubahan kebijakan

pendidikan. Manajemen pendidikan modern menghadapi tantangan besar dalam menyesuaikan sistem pendidikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah (Rama et al., 2022). Selain perkembangan teknologi, globalisasi juga menjadi tantangan besar bagi manajemen pendidikan. Globalisasi menyebabkan persaingan dalam dunia pendidikan semakin ketat. Lembaga pendidikan dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi global, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus mampu mengembangkan sistem pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan global tanpa meninggalkan nilai-nilai budaya dan karakter bangsa.

Perkembangan teknologi digital menuntut lembaga pendidikan untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi pendidikan. Kepala sekolah dan guru harus memiliki kompetensi digital agar mampu memanfaatkan teknologi secara efektif. Selain itu, globalisasi menyebabkan persaingan pendidikan semakin ketat sehingga lembaga pendidikan dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi global, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan komunikasi yang baik.

Namun, peningkatan mutu pendidikan sering terkendala oleh keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Banyak lembaga pendidikan masih menghadapi masalah kurangnya fasilitas pembelajaran, rendahnya kompetensi guru, dan keterbatasan anggaran pendidikan. Salah satu tantangan utama manajemen pendidikan di Indonesia adalah ketimpangan kualitas

pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan akibat keterbatasan fasilitas dan sumber daya Pendidikan (Purba et al.,2026).

Tantangan manajemen pendidikan di era modern harus dijawab melalui inovasi, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, dan penguatan sistem manajemen pendidikan yang adaptif. Pendidikan tidak dapat berjalan dengan pola lama di tengah perubahan masyarakat yang begitu cepat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu melakukan transformasi manajemen agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman.

C. KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Manajemen Sebagai Sistem

Secara umum, sistem dapat diartikan sebagai sekumpulan unsur atau komponen yang saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perspektif manajemen, sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari input, proses, output, dan umpan balik yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, manajemen sebagai sistem dipahami sebagai proses pengelolaan organisasi melalui keterpaduan seluruh komponen organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, pendekatan sistem menjadi sangat penting karena lembaga pendidikan memiliki berbagai komponen yang saling berkaitan, seperti peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, sarana prasarana, pembiayaan, dan lingkungan pendidikan.

Manajemen sebagai sistem merupakan proses pengelolaan organisasi melalui keterpaduan seluruh

komponen organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien manajemen pendidikan modern membutuhkan pendekatan sistem yang adaptif agar lembaga pendidikan mampu menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan sosial secara efektif (Yıldırım & Albez, 2022). Pendekatan sistem dalam pendidikan menempatkan sekolah sebagai organisasi yang terdiri atas berbagai subsistem yang saling memengaruhi satu sama lain. Jika salah satu komponen tidak berjalan dengan baik, maka keseluruhan proses pendidikan juga akan terganggu. Misalnya, kualitas pembelajaran tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan guru, tetapi juga oleh kurikulum, fasilitas pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan belajar peserta didik.

Dalam teori sistem, terdapat empat komponen utama yaitu input, process, output, dan feedback. Input dalam pendidikan meliputi peserta didik, tenaga pendidik, dana pendidikan, sarana prasarana, dan kurikulum. Process berkaitan dengan kegiatan pembelajaran dan pengelolaan pendidikan. Output berupa hasil pendidikan seperti prestasi belajar, keterampilan, dan karakter peserta didik, sedangkan feedback digunakan untuk memperbaiki sistem pendidikan secara berkelanjutan. manajemen pendidikan berbasis sistem bertujuan menciptakan keterpaduan antar seluruh komponen pendidikan agar proses pendidikan berjalan efektif dan menghasilkan mutu pendidikan yang optimal.

Pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan juga mendorong lembaga pendidikan untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Sekolah tidak dapat berdiri sendiri tanpa memperhatikan perkembangan

masyarakat dan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, sistem pendidikan harus bersifat fleksibel dan responsif terhadap perubahan zaman. Penggunaan teknologi digital dalam administrasi dan pembelajaran merupakan salah satu bentuk penerapan pendekatan sistem modern dalam pendidikan.

Konsep manajemen sebagai sistem sangat relevan dalam pengelolaan pendidikan karena mampu menciptakan koordinasi dan keterpaduan antar seluruh komponen pendidikan. Pendidikan tidak dapat berjalan secara parsial karena keberhasilan pendidikan bergantung pada sinergi seluruh unsur dalam lembaga pendidikan.

2. Komponen Dan Sumber Daya Pendidikan

Kurikulum berfungsi sebagai pedoman yang mengatur tujuan, isi, bahan ajar, dan metode pembelajaran yang digunakan dalam proses pendidikan. Kurikulum harus mampu menjawab kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Komponen dan sumber daya pendidikan merupakan seluruh unsur yang mendukung terlaksananya proses pendidikan. Komponen tersebut meliputi kurikulum, peserta didik, tenaga pendidik, sarana prasarana, pembiayaan, lingkungan pendidikan, dan manajemen sekolah. Seluruh komponen tersebut harus dikelola secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Kurikulum berfungsi sebagai pedoman yang mengatur tujuan, isi, bahan ajar, dan metode pembelajaran yang digunakan dalam proses pendidikan. Kurikulum harus mampu menjawab kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Pada era digital saat ini, kurikulum

dituntut tidak hanya berorientasi pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, serta literasi digital yang dibutuhkan pada abad ke-21 (Nurhikmah, 2021).

Selain kurikulum, guru merupakan sumber daya utama dalam pendidikan karena guru menjadi pelaksana langsung proses pembelajaran. Guru tidak hanya berfungsi menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing, mendidik, dan membentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme guru. Menurut Usman (dalam Hasbi 2025), tenaga pendidik merupakan faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan karena keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Peserta didik juga menjadi komponen utama dalam pendidikan karena mereka merupakan subjek sekaligus objek pendidikan. Pengelolaan peserta didik harus dilakukan secara sistematis melalui pembinaan akademik, pengembangan bakat dan minat, layanan konseling, dan pembentukan karakter. Selain itu, sarana prasarana pendidikan seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan teknologi pembelajaran juga memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran.

Komponen lainnya adalah pembiayaan pendidikan. Pendidikan memerlukan dukungan dana yang cukup agar seluruh program pendidikan dapat berjalan dengan baik. Pengelolaan keuangan pendidikan harus dilakukan secara transparan, efektif, dan akuntabel agar dapat mendukung

peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. komponen dan sumber daya pendidikan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kelemahan pada salah satu komponen dapat memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, manajemen pendidikan harus mampu mengintegrasikan seluruh sumber daya pendidikan secara optimal.

3. Pendekatan Manajemen Pendidikan (Pendekatan Sistem, *Human Relation* dan Mutu)

Pendekatan manajemen pendidikan merupakan cara atau strategi yang digunakan dalam mengelola lembaga pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah pendekatan sistem. Pendekatan sistem memandang lembaga pendidikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri atas berbagai komponen yang saling berkaitan. Setiap komponen pendidikan harus bekerja secara terpadu agar proses pendidikan berjalan optimal. Pendekatan ini menekankan pentingnya koordinasi, integrasi, dan evaluasi berkelanjutan dalam pengelolaan pendidikan.

Selain pendekatan sistem, terdapat pendekatan human relation yang menekankan pentingnya hubungan manusia dalam organisasi pendidikan. Pendekatan ini berpandangan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh aturan dan struktur organisasi, tetapi juga oleh hubungan sosial yang harmonis antar warga sekolah. Pendekatan human relation dalam pendidikan terlihat melalui pembangunan budaya sekolah yang positif, komunikasi yang terbuka, penghargaan

terhadap guru dan peserta didik, serta keterlibatan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan sekolah cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. (Mariyah et al., 2021)

Pendekatan human relation juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Kepala sekolah harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan guru, peserta didik, dan masyarakat sekolah. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan interpersonal yang positif akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas warga sekolah terhadap lembaga pendidikan.

Pendekatan berikutnya adalah pendekatan mutu atau *quality approach*. Pendekatan ini berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan melalui evaluasi, inovasi, dan perbaikan sistem pendidikan. Konsep mutu dalam pendidikan tidak hanya berkaitan dengan hasil belajar siswa, tetapi juga kualitas proses pembelajaran, pelayanan pendidikan, kompetensi guru, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan pendidikan. Manajemen mutu pendidikan menekankan pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) agar lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat secara optimal (Salih, 2014).

Program secara rutin, meningkatkan kompetensi guru, memanfaatkan teknologi pendidikan, dan membangun budaya mutu di lingkungan sekolah. Sekolah dituntut untuk terus berinovasi agar mampu bersaing dan memenuhi tuntutan pendidikan modern.

Ketiga pendekatan manajemen pendidikan tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Pendekatan sistem membantu menciptakan keterpaduan organisasi, pendekatan human relation membangun hubungan kerja yang harmonis, sedangkan pendekatan mutu memastikan pendidikan terus berkembang menuju kualitas yang lebih baik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengintegrasikan ketiga pendekatan tersebut agar mampu menghadapi tantangan pendidikan di era modern secara efektif dan berkelanjutan.

4. Siklus Manajemen Pendidikan

Secara umum, siklus manajemen pendidikan merujuk pada konsep POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*) yang dikembangkan oleh George R. Terry (Harristhana et al., 2023). Konsep ini kemudian banyak diadaptasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan karena dianggap relevan untuk membangun tata kelola pendidikan yang profesional. Perencanaan (*planning*) menjadi tahap awal dalam siklus manajemen pendidikan. Pada tahap ini lembaga pendidikan menetapkan tujuan, visi, misi, program kerja, strategi pembelajaran, hingga pengelolaan sumber daya pendidikan. Perencanaan pendidikan yang baik harus berbasis data, kebutuhan peserta didik, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat. Perencanaan pendidikan berfungsi sebagai dasar penentuan arah organisasi pendidikan sehingga seluruh aktivitas dapat berjalan secara terukur dan sistematis (Nurhikmah, 2021).

Dalam lembaga pendidikan, proses *organizing* mencakup pembagian tugas kepala sekolah, wakil kepala

sekolah, guru, tenaga administrasi, hingga pengelola sarana prasarana. pengorganisasian pendidikan menjadi faktor penting dalam menciptakan efisiensi kerja dan efektivitas pelayanan Pendidikan (Mariyah et al., 2021).

Secara teoritis, pengorganisasian pendidikan harus mengedepankan prinsip kolaborasi dan profesionalisme. Namun dalam kenyataannya, masih banyak lembaga pendidikan yang mengalami tumpang tindih tugas dan lemahnya koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut menyebabkan program pendidikan tidak berjalan optimal. Oleh karena itu, pengorganisasian pendidikan perlu dibangun melalui sistem komunikasi yang jelas, budaya kerja kolektif, serta kepemimpinan yang partisipatif. Dalam era digital, pengorganisasian juga mengalami perubahan dengan hadirnya sistem manajemen berbasis teknologi informasi yang memungkinkan koordinasi dilakukan secara lebih cepat dan transparan.

Pelaksanaan pendidikan pada era sekarang menghadapi tantangan yang jauh lebih kompleks dibandingkan sebelumnya. Guru tidak hanya dituntut mengajar, tetapi juga menjadi fasilitator pembelajaran digital, pembimbing karakter, serta inovator pendidikan. Karena itu, pelaksanaan manajemen pendidikan memerlukan pendekatan humanis yang mampu membangun semangat kerja kolektif. Pemimpin pendidikan harus mampu menciptakan budaya organisasi yang positif agar seluruh warga sekolah memiliki rasa tanggung jawab terhadap mutu pendidikan. Jika tahap actuating tidak berjalan baik, maka seluruh perencanaan dan pengorganisasian akan kehilangan makna praktisnya. Pelaksanaan melibatkan proses menggerakkan seluruh

sumber daya manusia agar bekerja sesuai tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks pendidikan, *actuating* mencakup proses pembelajaran, supervisi akademik, motivasi guru, pelayanan peserta didik, dan pelaksanaan program sekolah lainnya. Penelitian mengenai implementasi POAC di lembaga pendidikan menunjukkan bahwa keberhasilan *actuating* sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi tenaga pendidik.

Dalam praktik pendidikan, pelaksanaan sering menjadi tahap paling kompleks karena berkaitan langsung dengan manusia. Banyak program pendidikan gagal bukan karena perencanaannya buruk, melainkan karena lemahnya implementasi di lapangan. Faktor seperti rendahnya motivasi guru, keterbatasan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, hingga budaya kerja yang kurang disiplin dapat menghambat pelaksanaan program pendidikan. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan dituntut memiliki kemampuan *leadership* yang kuat, bukan sekadar kemampuan administratif. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan karena mampu membangun semangat perubahan dan meningkatkan partisipasi seluruh warga sekolah. Tahap terakhir dalam siklus manajemen pendidikan adalah pengawasan dan evaluasi (*controlling*). Fungsi *controlling* bertujuan memastikan bahwa seluruh program pendidikan berjalan sesuai rencana serta mencapai target yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan melalui monitoring kegiatan, evaluasi pembelajaran, supervisi akademik, audit administrasi, hingga penilaian kinerja tenaga pendidik. Hasil pengawasan kemudian digunakan sebagai dasar perbaikan dan pengambilan keputusan pada siklus

berikutnya (Nurindriani et al., 2021) .Dalam perkembangan manajemen pendidikan modern, *controlling* tidak hanya dipahami sebagai pengawasan administratif, tetapi juga sebagai upaya peningkatan mutu berkelanjutan (*continuous improvement*). Evaluasi harus dilakukan secara objektif dan berbasis indikator yang terukur. Sekolah yang menerapkan budaya evaluasi secara konsisten cenderung lebih mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan. Sebaliknya, lemahnya fungsi *controlling* menyebabkan program sekolah berjalan formalitas tanpa ada tindak lanjut perbaikan. Penelitian terbaru bahkan menunjukkan bahwa hilangnya fungsi *controlling* menjadi salah satu penyebab utama rendahnya akuntabilitas lembaga Pendidikan (Sihaloho & Arifin, 2025)

Siklus manajemen pendidikan pada dasarnya bersifat dinamis dan saling berkaitan. Perencanaan yang baik akan memudahkan pengorganisasian, pengorganisasian yang efektif mendukung pelaksanaan, dan pelaksanaan yang optimal membutuhkan pengawasan yang berkelanjutan. Hasil evaluasi kemudian menjadi dasar penyusunan perencanaan baru sehingga terbentuk siklus peningkatan mutu pendidikan secara terus-menerus. Dengan demikian, manajemen pendidikan tidak dapat dipahami sebagai aktivitas administratif semata, tetapi sebagai proses strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia, siklus manajemen pendidikan saat ini perlu diarahkan pada pendekatan yang lebih adaptif dan humanis. Tantangan pendidikan abad ke-21 seperti digitalisasi, globalisasi, perubahan karakter peserta didik, serta tuntutan kompetensi masa depan mengharuskan

lembaga pendidikan mengembangkan manajemen yang fleksibel dan inovatif. Kepala sekolah tidak cukup hanya menjadi administrator, tetapi harus berperan sebagai pemimpin perubahan yang mampu menciptakan budaya belajar kolaboratif. Selain itu, penggunaan teknologi informasi perlu diintegrasikan dalam seluruh tahapan siklus manajemen agar pengambilan keputusan lebih efektif dan berbasis data.

5. Efektivitas dan Efisien dalam Pengelolaan Sekolah/ Madrasah.

Dalam konteks pendidikan, efektivitas dapat dilihat dari ketercapaian mutu pembelajaran, peningkatan prestasi peserta didik, kualitas layanan pendidikan, dan keberhasilan program sekolah. Efisiensi tercermin pada penggunaan waktu, tenaga, biaya, sarana, serta sistem administrasi yang hemat namun tetap menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Efisiensi tidak berarti mengurangi kualitas layanan pendidikan, melainkan bagaimana lembaga mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang tersedia agar menghasilkan manfaat yang lebih besar. Dalam praktik pendidikan modern, efisiensi berkaitan erat dengan transparansi anggaran, penggunaan teknologi digital, efektivitas administrasi, serta kemampuan pengelolaan dana pendidikan secara akuntabel (Arifin et al., 2026).

Dalam praktiknya, efektivitas dan efisiensi pengelolaan sekolah/madrasah sangat dipengaruhi oleh penerapan manajemen berbasis sekolah atau manajemen berbasis madrasah. Konsep ini memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber dayanya sesuai

kebutuhan lokal dan karakteristik peserta didik. penerapan manajemen berbasis madrasah mampu meningkatkan kualitas pendidikan karena sekolah memiliki kewenangan lebih luas dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan program Pendidikan (Hidayat, 2016). keberhasilan manajemen berbasis madrasah ditentukan oleh proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan secara sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2013). Dari manajer menjadi pemimpin pengajaran: Perubahan peran kepala sekolah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, XIV(1), 90–101.
- Aini, S. (2020). Kepemimpinan pendidikan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xgsy7>
- Al Mansur, A. J., & Sutarno, S. (2022). Manajemen kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai religius dalam pembentukan karakter siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4239–4250. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2787>
- Ambarwati, P., Bachtar, M., & Muslihah, E. (2024). Pengertian pemimpin, manajer, kepemimpinan, peran dan fungsi kepemimpinan serta kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(11), 12511–12516. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i11.6171>
- Arifin, Z., Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2026). Character development management of coastal madrasah students in MA Al-Washliyah, Nagur Village, Tanjung

- Beringin District, Serdang Bedagai Regency. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 15(1), 1599–1611. <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v15i1.7656>
- Baharuddin & Nursita, L. (2020). Kepemimpinan dalam supervisi pendidikan di madrasah. *Idaanah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4(2), 249- 255. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16798>
- Dewi, W. H., & Lazwardi, D. (2022). Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada era digital. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).54-61. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.29>
- Gaol, N. T. L. (2020). Sejarah dan konsep manajemen pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i1>
- Hapsari, Y. R. & Suhadi (2023). Manajemen satuan pendidikan: Konsep dasar dan ruang lingkup. *Jurnal Ilmiah Promis*. 4(1), 62–72. <https://doi.org/10.58410/promis.v4i1.717>
- Harristhana, A., Sastraatmadja, M., Utomo, N., Aji, B., Alwi, M., Suyitno, M., Yundianto, D., Putri, A. M., Yani, Y., Budiyono, A. E., Sholihannisa, L. U., Lestari, M. Z., Halimah, A. H., Ahadid, A., Putra, W., & Susiloningtyas, R. (2023). Manajemen pendidikan Islam. PT Sada Kurnia Pustaka.
- Hasbi, H. (2025). Profesionalisme pendidik sebagai pilar utama mutu pendidikan di semua jenjang. *Journal of Humanities, Social Sciences, and Education*, 1(5), 15–26. <https://doi.org/10.64690/jhuse.v1i5.233>

- Hidayat, R. (2016). Membangun madrasah di Indonesia melalui penerapan manajemen berbasis madrasah. *Jurnal As-Salam*, 1(2), 52–64.
- Jackline, A. (2025). Managing educational resources effectively. *Newport International Journal of Current Issues in Arts and Management*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.59298/NIJCIAM/2025/6.1.1700>
- Laelasari, T., & Nasrudin. (2022). Perbedaan pemimpin dan manajer dalam organisasi. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2). 105-111.
- Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Konsep kepemimpinan pendidikan Islam: Definisi, fungsi, dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)*, 2(7), 1146–1156. <https://doi.org/10.59141/japendi.v2i07.222>
- Mariyah, S., Hasibuan, L., Anwar, K., & Rizki, A. F. (2021). Perspektif pengelolaan pendidikan fungsi pengelolaan (planning, organizing, actuating, controlling). *Instructional Development Journal*, 4(3) 268–281. <https://doi.org/10.24014/idj.v4i3.18911>
- Muchlis, A. N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan dan manajerial di lembaga pendidikan Islam. *JoIEM*, 2(2), 35–52. <https://doi.org/10.30762/joiem.v2i2.3392>
- Nurhikmah. (2021). Educational management functions: Planning, organizing, actuating, controlling. *Intiha: Islamic Education Journal*, 1(2).82-91 <https://doi.org/10.58988/intiha.v1i2.293>
- Nurindah. (2024). Fungsi pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan agama Islam di UPTD SDN 014668 Air Genting. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 72–77. <https://doi.org/10.65311/jmpi.v2i1.931>

- Nurindriani, A., Prakoso, A. A., Bina, K. B., Penusupan, P., & Jawa, T. (2021). Penerapan pola manajemen planning organizing actuating controlling (POAC) di KB Bina Prestasi Penusupan Tegal. 3. <https://doi.org/10.35473/ijec.v3i2.987>
- Purba, J. R. T., Siagiaan, A.F., Purba, N., Panjaitan, B., Malatua, M. (2026). Analisis pendidikan sebagai suatu sistem: Analisis komponen, dinamika, dan tujuan dalam perspektif kontemporer. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 7(3), 1305–1312. <https://doi.org/10.55583/jkip.v7i3.2171>
- Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, D., Muchtar, H.S., (2022). Hakikat kepemimpinan dan tipe-tipe kepemimpinan pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 4(2), 187-198 <https://doi.org/10.47453/eduprof.v4i2.141>
- Rama, A., Giatman, M., & Maksum, H. (2022). Konsep fungsi dan prinsip manajemen pendidikan. *Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 130–136. [10.29210/1202222519](https://doi.org/10.29210/1202222519)
- Rizkita, K., & Supriyanto, A. (2020). Komparasi kepemimpinan pendidikan di Indonesia dan Malaysia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas: Manajemen Pendidikan*, 8(2), 155–164. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.32362>
- Salih, T. (2014). Total quality management in education (Issue 36). Routledge.
- Sari, P. V., Suryani, S., Rohamah, S., Fauzi, S., Sugesti, R., Preptiani, M., Arifah, D., Saiutami, K., & Yunilawati, R. (2025). Administrasi pendidikan. PT. Ganesha Kreasi Semesta.

- Sihaloho, F. A. S., & Arifin, S. (2025). Hilangnya kompas kendali: Analisis sistematis hilangnya fungsi controlling dalam manajemen pendidikan. *Rekognisi: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 10(2), 46–56.
- Suhardi, M., Zinnurain, Z., & Aliyyah, R. R. (2021). Efektivitas pengelolaan madrasah ibtidaiyah terhadap pengaruh adversity quotient, time management, dan communication management kepala madrasah. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 4(2). <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2857>
- Usman, H. (2019). Administrasi, manajemen, dan kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik. Bumi Aksara.
- Yildirim, I, & Albez, C. (2022). Investigation of School 'Administrators' Assumptions Regarding Management Practices Based on X-Y Theory. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(4), 770–784. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1092445>



BAB II

PERSPEKTIF DAN MODEL KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN

*Anisa, Afrila Andjani, Dini Munawarah, Fikratul Aulia, M.
Qodir Azizi*

A. TEORI KEPEMIMPINAN KLASIK

Teori kepemimpinan klasik merupakan pendekatan awal yang menjelaskan cara seseorang menjadi pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi. Dalam ranah pendidikan, teori ini berfungsi sebagai landasan penting untuk memahami pola kepemimpinan kepala sekolah, guru, dan pengelola lembaga pendidikan. Perkembangan teori klasik meliputi tiga pendekatan utama teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori situasional (*situational theory*) yang masing-masing menawarkan perspektif berbeda mengenai faktor-faktor penentu keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan (Dmitrieva, 2025).

1. Teori Trait (*Trait Theory*)

Teori sifat (*trait theory*) adalah bentuk paling awal dari teori kepemimpinan yang muncul pada abad ke-20. Pendekatan ini berasumsi bahwa pemimpin efektif memiliki sejumlah ciri bawaan yang membedakan mereka dari orang lain. Dengan kata lain, individu dianggap layak memimpin apabila memiliki kualitas personal tertentu, seperti kecerdasan, keberanian, rasa tanggung jawab,

percaya diri, keterampilan komunikasi, dan integritas moral (Gutterman, 2023).

Dalam konteks pendidikan, teori sifat menempatkan kepala sekolah sebagai tokoh kunci yang harus memiliki kepribadian kuat untuk memengaruhi guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Kepala sekolah yang menunjukkan kedisiplinan, ketegasan, visi yang jelas, dan rasa tanggung jawab lebih berpeluang membangun budaya sekolah yang kondusif. Demikian pula, guru perlu memiliki karakter kepemimpinan tertentu agar dapat berperan sebagai teladan bagi peserta didik.

Teori ini menegaskan bahwa mutu kepemimpinan dalam pendidikan sangat bergantung pada kualitas pribadi pemimpin. Pemimpin dengan karakter positif cenderung mampu membentuk suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi guru, dan memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, banyak lembaga pendidikan menjadikan aspek kepribadian sebagai salah satu kriteria utama dalam pemilihan kepala sekolah atau pemimpin pendidikan lainnya.

Meskipun demikian, teori sifat dikritik karena terlalu menekankan aspek bawaan. Memiliki ciri kepemimpinan tidak otomatis menjamin keberhasilan dalam memimpin; faktor kontekstual seperti lingkungan, pengalaman, pendidikan, dan kondisi organisasi turut menentukan efektivitas kepemimpinan. Selain itu, teori ini dinilai kurang memadai dalam menjelaskan mengapa seseorang dapat berhasil memimpin pada satu situasi namun gagal pada situasi lain.

Dalam pendidikan kontemporer, teori sifat tetap dianggap relevan karena lembaga pendidikan memerlukan

pemimpin yang berintegritas, komunikatif, dan bertanggung jawab. Namun, sifat-sifat tersebut harus didukung oleh kompetensi manajerial dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Dengan demikian, pemimpin pendidikan tidak cukup hanya memiliki karakter yang baik; mereka juga dituntut mampu mengelola organisasi secara profesional dan inovatif (Umirova, 2025).

2. Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Teori perilaku muncul sebagai respons terhadap keterbatasan teori sifat. Berbeda dengan pandangan bahwa pemimpin dilahirkan, teori perilaku berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Pendekatan ini memusatkan perhatian pada tindakan dan pola tingkah laku pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, bukan pada identitas pribadi pemimpin itu sendiri (Saltik, 2023).

Dalam perspektif teori perilaku, keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh perilaku konkret pemimpin saat mengarahkan anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, penilaian terhadap pemimpin didasarkan pada cara pengambilan keputusan, upaya pemberian motivasi, pengembangan komunikasi, dan penanganan konflik di sekolah. Dari pendekatan ini muncul beberapa gaya kepemimpinan, antara lain otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*.

Gaya otoriter dicirikan oleh dominasi pemimpin dalam proses pengambilan keputusan. Pada praktiknya, kepala sekolah yang bersikap otoriter cenderung

menerapkan aturan ketat dan mengendalikan kegiatan sekolah secara menyeluruh. pendekatan ini dapat efektif di situasi tertentu, misalnya ketika menghadapi masalah kedisiplinan yang berat, tetapi jika digunakan secara berlebihan berisiko menekan kreativitas guru dan menurunkan partisipasi komunitas sekolah.

Kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru dan staf untuk menyampaikan pendapat dan berperan dalam perencanaan program sekolah. Gaya ini sering dianggap sesuai dengan konteks pendidikan karena mampu memperbaiki hubungan kerja, meningkatkan motivasi guru, dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, gaya *laissez-faire* memberikan keleluasaan besar kepada anggota organisasi, dengan pemimpin bertindak lebih sebagai pengawas umum dan sedikit melakukan intervensi. Dalam praktik pendidikan, gaya ini dapat cocok untuk guru yang profesional dan mandiri, namun apabila pengawasan terlalu longgar, sekolah berisiko kehilangan arah dan mengalami masalah koordinasi.

Teori perilaku menegaskan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan dapat ditingkatkan melalui program pendidikan, pelatihan, dan akumulasi pengalaman. Hal ini relevan karena lembaga pendidikan memerlukan pemimpin yang mampu belajar dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, perubahan kurikulum, serta kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, kepemimpinan bukan sekadar bakat bawaan, melainkan juga serangkaian keterampilan yang dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran (Safitri et al., 2025).

3. Teori Situasional (*Situational Theory*)

Teori situasional muncul dari anggapan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua kondisi. Keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada konteks dan keadaan organisasi yang dihadapi. Oleh karena itu, pemimpin dituntut mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik anggotanya (Gigliotti, 2025).

Teori situasional sangat aplikatif dalam konteks pendidikan karena tiap sekolah memiliki kondisi yang berbeda. Beberapa sekolah memiliki tenaga pengajar yang profesional dan mandiri, sementara sekolah lain masih memerlukan pengawasan intensif. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk bersikap fleksibel dalam memilih pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi konkret.

Sebagai contoh, dalam menghadapi guru baru yang belum berpengalaman, pendekatan kepemimpinan yang lebih direktif dapat lebih efektif. Sebaliknya, untuk guru senior yang telah kompeten, gaya kepemimpinan partisipatif dapat dimanfaatkan untuk mendorong kerja sama dan keterlibatan. Selain itu, pada situasi darurat misalnya konflik internal atau menurunnya disiplin siswa pemimpin sekolah mungkin perlu mengambil keputusan cepat dan bersikap tegas.

Teori situasional menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan bersifat dinamis; seorang pemimpin efektif bukan sekadar memiliki karakter atau perilaku tertentu, melainkan kemampuan untuk membaca konteks dan menyesuaikan strategi kepemimpinan. Pandangan ini

selaras dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 yang menekankan kebutuhan akan pemimpin yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan.

Dalam praktik pendidikan modern, teori situasional menjadi pendekatan yang banyak digunakan karena mampu menjawab kompleksitas masalah pendidikan. Kepala sekolah tidak dapat menggunakan satu gaya kepemimpinan secara terus-menerus, melainkan harus fleksibel sesuai kebutuhan organisasi Pendidikan (Jannah et al., 2023).

4. Kelebihan dan Kelemahan Teori Klasik

Teori kepemimpinan klasik memiliki beberapa kelebihan. Pertama, teori ini memberikan dasar konseptual yang kuat dalam memahami kepemimpinan pendidikan. Kedua, teori klasik membantu lembaga pendidikan mengenali karakteristik pemimpin yang efektif. Ketiga, teori perilaku dan situasional memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan serta pengalaman.

Selain itu, teori klasik juga memudahkan organisasi pendidikan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah. Pendekatan situasional, misalnya, membantu kepala sekolah menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan karakter guru dan kebutuhan peserta didik.

Namun, teori klasik juga memiliki kelemahan. Teori sifat terlalu menekankan faktor bawaan sehingga mengabaikan pengaruh lingkungan dan pengalaman. Teori perilaku cenderung melihat kepemimpinan hanya dari tindakan pemimpin tanpa mempertimbangkan faktor

situasional secara mendalam. Sementara itu, teori situasional sering dianggap terlalu fleksibel sehingga sulit menentukan standar kepemimpinan yang ideal.

Kelemahan lainnya adalah teori klasik belum sepenuhnya menjawab tantangan pendidikan modern yang semakin kompleks, seperti transformasi digital, keberagaman peserta didik, dan perubahan sosial yang cepat. Oleh karena itu, teori klasik perlu dipadukan dengan teori kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional dan visioner agar lebih relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini (Faisal et al., 2025).

5. Relevansi Teori Klasik dalam Konteks Pendidikan

Meskipun berkembang sejak lama, teori kepemimpinan klasik masih memiliki relevansi yang kuat dalam dunia pendidikan. Teori sifat tetap penting karena lembaga pendidikan membutuhkan pemimpin yang memiliki integritas, tanggung jawab, dan keteladanan moral. Guru dan kepala sekolah harus menjadi figur yang mampu memberikan contoh positif bagi peserta didik.

Teori perilaku juga relevan karena pendidikan membutuhkan pemimpin yang mampu membangun komunikasi, motivasi, dan kerja sama dalam organisasi sekolah. Sementara itu, teori situasional sangat sesuai dengan dinamika pendidikan modern yang menuntut fleksibilitas dan kemampuan adaptasi tinggi (Korkmaz, 2022).

B. TEORI KEPEMIMPINAN MODERN DALAM PENDIDIKAN

1. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merujuk pada kapasitas pemimpin untuk merumuskan, menyampaikan, dan merealisasikan visi masa depan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan semacam ini berperan krusial dalam peningkatan mutu sekolah serta pembentukan budaya belajar yang bersifat progresif.

Pemimpin visioner memiliki orientasi masa depan. Mereka mampu melihat peluang dan tantangan pendidikan di era modern, kemudian menyusun strategi yang tepat untuk mencapainya. Kepala sekolah visioner tidak hanya fokus pada administrasi rutin, tetapi juga memikirkan transformasi pendidikan jangka Panjang (Basuki et al., 2024).

Kepemimpinan visioner tampak dalam praktik melalui kemampuan kepala sekolah untuk mengembangkan budaya inovasi, mengintegrasikan teknologi pembelajaran, meningkatkan kapabilitas guru, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang responsif dan adaptif. Dalam era Society 5.0, peran kepemimpinan visioner menjadi semakin vital karena pendidikan dituntut untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi dinamika sosial dan kemajuan teknologi yang sangat cepat (Nurhasanah et al., 2024).

Kepemimpinan visioner turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan karakter peserta didik. Pemimpin yang memiliki visi berlandaskan nilai-nilai tertentu akan lebih mampu membangun budaya sekolah yang disiplin, religius, kreatif, serta bertanggung jawab. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan kepemimpinan visioner cenderung memiliki kualitas organisasi yang lebih baik

serta mampu menciptakan budaya belajar yang positif dan kondusif (Munif, 2025).

Selain itu, kepemimpinan visioner memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Pemimpin yang visioner umumnya memberikan berbagai bentuk dukungan, seperti pelatihan, pendampingan (mentoring), evaluasi secara berkelanjutan, serta fasilitasi pengembangan kompetensi guru. Melalui upaya tersebut, guru akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Namun demikian, kepemimpinan visioner juga memiliki tantangan. Visi yang terlalu ideal tanpa dukungan sumber daya dan partisipasi warga sekolah dapat menyebabkan kegagalan implementasi. Oleh sebab itu, pemimpin visioner harus memiliki kemampuan komunikasi dan kolaborasi yang baik agar visi dapat dipahami serta diwujudkan bersama.

2. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan bentuk kepemimpinan yang berlandaskan pada daya tarik pribadi, kemampuan komunikasi, serta pengaruh emosional seorang pemimpin terhadap para pengikutnya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang memiliki sifat karismatik umumnya mampu menumbuhkan semangat kerja guru serta membangun loyalitas terhadap organisasi sekolah.

Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada orang lain melalui sikap

keteladanan, rasa percaya diri, serta kemampuan komunikasi yang inspiratif. Dalam lingkungan sekolah, karakteristik tersebut menjadi penting karena guru dan peserta didik membutuhkan sosok pemimpin yang dapat dijadikan teladan, baik dalam aspek moral maupun profesional. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki sifat karismatik cenderung lebih mudah diterima serta memperoleh penghormatan dari seluruh warga sekolah (Nurisah & Muhammad, 2025).

Kepemimpinan karismatik juga dinilai efektif dalam menghadapi situasi perubahan maupun krisis. Ketika sekolah dihadapkan pada tantangan, seperti perubahan kurikulum atau transformasi digital, pemimpin yang karismatik mampu menumbuhkan optimisme serta membangun semangat kolektif di lingkungan sekolah. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap terjaganya stabilitas dan produktivitas organisasi pendidikan.

Meskipun demikian, kepemimpinan karismatik juga memiliki kelemahan apabila organisasi terlalu bergantung pada figur pemimpin semata. Ketika pemimpin tersebut tidak lagi menjalankan jabatannya, organisasi berpotensi mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Oleh sebab itu, penerapan kepemimpinan karismatik perlu diimbangi dengan sistem organisasi yang kuat serta adanya partisipasi kolektif dari seluruh anggota organisasi.

3. Kepemimpinan Demokratis-Partisipatif

Kepemimpinan demokratis-partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini dinilai sangat relevan karena

sekolah merupakan suatu organisasi sosial yang memerlukan kerja sama serta komunikasi yang efektif antarwarga sekolah.

Pemimpin demokratis memberikan ruang kepada guru, staf, maupun peserta didik untuk menyampaikan pendapat serta berpartisipasi dalam proses penentuan kebijakan sekolah. Pendekatan tersebut mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab bersama di lingkungan sekolah (Rafiq-uz-Zaman et al., 2025).

Dalam praktik pendidikan modern, kepemimpinan demokratis-partisipatif dinilai efektif dalam membangun budaya sekolah yang terbuka dan inovatif. Guru akan merasa lebih dihargai karena pendapat dan aspirasinya diperhatikan, sedangkan peserta didik memperoleh pembelajaran mengenai nilai-nilai demokrasi dan kerja sama. Selain itu, keputusan yang dihasilkan melalui proses partisipatif umumnya lebih mudah diterima oleh seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan demokratis turut berperan dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru. Dalam penerapannya, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong perkembangan guru melalui kegiatan diskusi, kolaborasi, serta evaluasi secara bersama. Model kepemimpinan ini selaras dengan kebutuhan pendidikan abad ke-21 yang menekankan pentingnya kolaborasi dan kreativitas.

Meskipun demikian, kepemimpinan demokratis memiliki kelemahan, yaitu proses pengambilan keputusan

yang relatif lebih lama karena melibatkan banyak pihak dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, pemimpin dituntut mampu menjaga keseimbangan antara partisipasi anggota organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4. Kepemimpinan Berbasis Nilai (*Values-Based Leadership*)

Kepemimpinan berbasis nilai merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang menempatkan nilai-nilai etika, moral, dan integritas sebagai landasan utama dalam proses pengambilan keputusan serta interaksi di dalam organisasi. Penerapan pendekatan ini memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang positif, harmonis, dan berorientasi pada tujuan bersama. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam setiap aspek kepemimpinan, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga memperkuat kolaborasi antaranggota serta menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi (Ahmad & Putra, 2025).

Pembentukan pemahaman terhadap nilai memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan individu maupun organisasi. Nilai-nilai yang dianggap baik dan diharapkan akan berkembang apabila terdapat kesesuaian dalam interaksi antaranggota kelompok, sedangkan nilai-nilai yang tidak diinginkan dapat muncul akibat ketidakharmonisan dalam hubungan sosial. Pada dasarnya, nilai merupakan prinsip fundamental yang dipegang dan dijadikan pedoman oleh setiap individu sepanjang hidupnya. Melalui interaksi sehari-hari, nilai-nilai tersebut terbentuk dan memengaruhi cara seseorang

berpikir, bersikap, serta berperilaku dalam lingkungan sosial maupun organisasi.

Proses ini dikenal sebagai pembentukan nilai, yaitu proses internalisasi prinsip-prinsip yang menjadi dasar dalam bertindak. Dalam konteks organisasi, keberadaan nilai yang jelas dan dijadikan pedoman bersama sangat diperlukan agar organisasi mampu menjalankan fungsi dan tujuannya secara efektif. Tanpa adanya nilai yang disepakati dan diterapkan oleh seluruh anggota, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menciptakan keteraturan, kerja sama, serta pemahaman yang utuh terhadap makna dan tujuan yang ingin dicapai bersama.

Proses pendidikan di sekolah pada dasarnya sarat dengan penanaman dan pengembangan nilai-nilai kehidupan. Hal ini tercermin dalam berbagai bentuk interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah, baik antara guru dengan murid, guru dengan sesama guru, murid dengan murid, maupun dengan pihak lainnya. Seluruh interaksi tersebut seharusnya berlandaskan pada nilai-nilai filosofis pendidikan yang bertujuan membentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta didik secara menyeluruh. Dalam mencapai tujuan pendidikan, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan.

Pertama, pendidikan harus memiliki nilai acuan yang bersumber dari nilai-nilai agama, moral, dan kehidupan sosial sebagai landasan utama dalam proses pembelajaran. Kedua, nilai-nilai yang dikembangkan harus menjadi prinsip dasar yang diakui dan diterima bersama oleh seluruh warga sekolah. Ketiga, nilai-nilai tersebut perlu dipahami, dihayati, dan diterapkan oleh peserta didik

sehingga dapat menjadi pedoman dalam kehidupan bermasyarakat.

Keempat, nilai yang telah dipahami harus mampu ditransformasikan menjadi kekuatan yang mendorong pengembangan pengetahuan dan penelitian. Kelima, proses transformasi nilai dapat berjalan secara optimal apabila individu benar-benar memiliki serta memahami makna dari nilai tersebut. Keenam, keberhasilan penerapan nilai-nilai dalam organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan sekolah sebagai teladan utama dalam membangun budaya organisasi yang berlandaskan nilai.

Kepala Sekolah harus memahami dan mengembangkan keterampilannya dalam melaksanakan perubahan itu apabila Kepala Sekolah ingin sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif (Fawcett Fox, 1992).

5. Kepemimpinan adaptif di era perubahan

Kepemimpinan adaptif merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan dinamika yang terjadi di lingkungan organisasi. Dalam penerapannya, pemimpin adaptif tidak hanya dituntut untuk mampu menghadapi situasi yang terus berkembang, tetapi juga berperan aktif dalam memfasilitasi proses penyesuaian organisasi agar tetap berjalan secara efektif dan kompetitif. Pemimpin dengan pendekatan adaptif memiliki kemampuan untuk mengenali berbagai tantangan, perubahan, maupun permasalahan yang muncul, kemudian mengarahkan anggota timnya untuk berpikir kritis, berinovasi, serta menemukan solusi

yang kreatif dan tepat guna. Dengan demikian, kepemimpinan adaptif menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang fleksibel, responsif, dan mampu bertahan di tengah perubahan yang cepat.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan. Penerapan gaya kepemimpinan ini memungkinkan kepala sekolah untuk menyesuaikan strategi dan kebijakan sesuai dengan dinamika serta tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan adaptif tidak hanya mampu merespons perubahan secara efektif, tetapi juga dapat menginspirasi guru dan staf untuk terus berinovasi, meningkatkan kreativitas, serta membangun kerja sama yang kolaboratif dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan adanya kepemimpinan yang adaptif, lingkungan sekolah dapat berkembang menjadi lebih fleksibel, responsif, dan mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung kemajuan pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, penerapan model kepemimpinan partisipatif yang melibatkan seluruh komunitas sekolah dalam proses pengambilan keputusan terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru serta kualitas pembelajaran. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga membuka ruang bagi guru, staf, peserta didik, dan pihak terkait lainnya untuk berkontribusi dalam menentukan kebijakan dan arah pengembangan sekolah. Keterlibatan

aktif seluruh warga sekolah mampu menciptakan rasa tanggung jawab bersama, memperkuat kerja sama, serta mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih demokratis dan kolaboratif. Dengan demikian, guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, sementara proses pembelajaran dapat berlangsung secara lebih efektif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Langgai & Supiah, 2025).

C. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Model kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang relatif baru dalam kajian ilmu kepemimpinan dan dianggap sebagai model yang paling efektif dalam menjelaskan karakteristik seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong anggota organisasi agar mampu mencapai tujuan bersama secara optimal.

Konsep ini mengintegrasikan berbagai gagasan yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya kepemimpinan, serta pendekatan kontingensi, sehingga menghasilkan model kepemimpinan yang lebih komprehensif dan dinamis. Dengan pendekatan tersebut, pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi individu, pembentukan visi bersama, serta terciptanya perubahan yang berkelanjutan dalam organisasi.

Pada hakikatnya, kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya peran seorang pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi bawahannya agar mampu melaksanakan tanggung jawab melebihi dari apa yang diharapkan. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya mendorong pengembangan potensi, komitmen, dan semangat kerja anggota organisasi. Dalam penerapannya, seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk merumuskan visi organisasi secara jelas, kemudian mengomunikasikan dan mengartikulasikannya kepada seluruh anggota organisasi dengan cara yang efektif dan meyakinkan. Selain itu, keberhasilan kepemimpinan transformasional juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas, sehingga bawahan dapat menerima, memahami, serta mendukung visi dan arah organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hubungan antara pemimpin dan bawahan dapat terjalin secara harmonis, penuh kepercayaan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama (Pitichat & Riggio, 2025).

1. Konsep Dasar Kepemimpinan Transformasional (Bass dan Avolio)

Menurut Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass, kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mampu mengubah cara berpikir, sikap, serta nilai-nilai para bawahan melalui penerapan berbagai dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (idealized

influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual (individualized consideration). Melalui pendekatan tersebut, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan yang mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang dilandasi oleh kepercayaan, rasa saling menghargai, dan komitmen yang tinggi, sehingga para pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka dan bekerja melampaui standar atau target yang telah ditetapkan organisasi (Joelia et al., 2025).

2. Komponen Utama Kepemimpinan Transformasional

Keempat komponen utama dalam kepemimpinan transformasional, yang dikenal sebagai 4I, merupakan fondasi penting dalam penerapan gaya kepemimpinan ini. Pendekatan tersebut menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan anggota tim agar mampu mencapai kinerja yang unggul. Melalui proses ini, pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil, tetapi juga mendorong terjadinya perubahan perilaku serta pengembangan potensi individu secara optimal, sehingga seluruh anggota organisasi dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama (Joelia et al., 2025).

Pertama *Idealized Influence* (pengaruh yang diidealkan) merupakan salah satu komponen dalam kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin sebagai teladan atau role model bagi para anggotanya. Dalam perannya, pemimpin menunjukkan

standar etika, moral, dan integritas yang tinggi dalam setiap tindakan serta pengambilan keputusan. Sikap dan perilaku tersebut membuat pemimpin mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari anggota tim. Selain itu, pemimpin juga mampu menumbuhkan rasa bangga, loyalitas, serta rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, sehingga tercipta ikatan emosional yang positif di dalam tim.

Kedua *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional) merupakan salah satu dimensi dalam kepemimpinan transformasional yang menunjukkan kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi secara efektif untuk menyampaikan visi organisasi yang menarik, jelas, dan penuh tantangan kepada anggota tim. Melalui kemampuan tersebut, pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu membangkitkan semangat, antusiasme, dan optimisme dalam diri anggota tim. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam memberikan makna yang lebih mendalam terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga anggota tim merasa lebih termotivasi dan memiliki tujuan yang jelas dalam mencapai sasaran organisasi.

Ketiga *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) merupakan salah satu komponen dalam kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin dalam mendorong anggota tim untuk berpikir secara kreatif, inovatif, dan solutif dalam menghadapi berbagai permasalahan. Dalam penerapannya, pemimpin tidak hanya menerima keadaan yang ada, tetapi juga berupaya menantang status quo dengan membuka ruang bagi munculnya ide-ide baru dan pendekatan yang berbeda.

Selain itu, pemimpin mendorong bawahan untuk berani mempertanyakan asumsi-asumsi lama, mengembangkan cara pandang yang lebih kritis, serta menyampaikan pendapat secara terbuka. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang dinamis, adaptif, dan mendukung pengembangan pemikiran yang lebih progresif.

Keempat *Individualized consideration* (pertimbangan individual) merupakan salah satu aspek dalam kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin sebagai pelatih atau mentor yang memberikan perhatian secara khusus terhadap kebutuhan, potensi, serta perkembangan setiap individu dalam organisasi. Dalam pendekatan ini, pemimpin berupaya memahami kondisi dan karakteristik masing-masing anggota tim melalui komunikasi yang baik serta sikap yang penuh kepedulian. Pemimpin juga mendengarkan kebutuhan individu secara aktif dan memberikan dukungan yang sesuai agar mereka dapat berkembang secara optimal. Selain itu, pemimpin mendelegasikan tugas secara tepat sebagai bentuk pembinaan dan pengembangan kemampuan, sehingga setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai potensi terbaiknya (Pitichat & Riggio, 2025).

3. Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan

Kepala sekolah merupakan aktor sentral dalam proses transformasi pendidikan karena memiliki kewenangan strategis dalam mengarahkan budaya organisasi, meningkatkan mutu pembelajaran, serta membangun inovasi sekolah. Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, kepala sekolah tidak

hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan (agent of change) yang mampu membawa sekolah menuju peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Perubahan dalam konteks pendidikan meliputi perubahan budaya kerja, sistem pembelajaran, penggunaan teknologi, hingga pola hubungan sosial di lingkungan sekolah. Andriani (2015) mengemukakan perubahan sekolah dapat berhasil apabila nilai-nilai perubahan terinternalisasi dalam kehidupan sehari-hari warga sekolah dan dilembagakan menjadi budaya organisasi sekolah yang baru.

Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan tampak melalui kemampuan membangun visi yang jelas dan inspiratif. Kepala sekolah harus mampu membaca tantangan pendidikan, seperti digitalisasi pembelajaran, perubahan kurikulum, dan tuntutan kompetensi abad ke-21. kepala sekolah yang efektif dalam manajemen perubahan menjalankan fungsi sebagai pemimpin visioner, komunikator, sekaligus fasilitator yang memberdayakan guru dan siswa dalam menghadapi perubahan pendidikan (Aulia & Turaya, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada kemampuan pemimpin menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi.

Kepala sekolah juga berperan sebagai katalisator perubahan melalui pengambilan keputusan strategis. Dalam praktiknya, kepala sekolah mendorong pembaruan metode pembelajaran, pelatihan guru, penggunaan teknologi pendidikan, serta pembentukan budaya kolaboratif.

Selain itu, kepala sekolah sebagai agen perubahan harus memiliki kemampuan membangun budaya organisasi yang adaptif. Budaya sekolah yang terbuka terhadap inovasi akan memudahkan proses transformasi pendidikan. Rismawati & Nugraha (2025) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang fleksibel, inovatif, dan responsif terhadap perkembangan zaman. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya pengendali sistem pendidikan, tetapi juga penggerak budaya sekolah yang progresif.

Kepala sekolah sebagai agen perubahan harus mampu menyeimbangkan antara orientasi administratif dan kepemimpinan humanis. Banyak sekolah gagal melakukan perubahan karena kepala sekolah terlalu fokus pada aspek birokrasi dan kurang membangun komunikasi partisipatif dengan guru maupun siswa. Oleh sebab itu, keberhasilan perubahan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun kepercayaan, motivasi, dan kolaborasi seluruh warga sekolah.

4. Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Guru dan Siswa

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh besar terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran siswa. Gaya

kepemimpinan ini mendorong guru untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama sekolah.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. kepemimpinan transformasional kepala sekolah berfokus pada perubahan organisasi sekolah melalui kemampuan memotivasi sumber daya manusia agar bekerja secara optimal demi tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Kepala sekolah yang transformasional mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif.

Dampak terhadap guru terlihat pada meningkatnya motivasi kerja, etos kerja, dan kompetensi profesional. (Luthfi & Fadhillah, 2020) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap perubahan nilai, sikap, dan perilaku guru menuju peningkatan etos kerja yang lebih baik. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kepala sekolah cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mendorong guru untuk lebih kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran dan penggunaan teknologi pendidikan.

Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kompetensi guru melalui pemberdayaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan penciptaan budaya belajar yang kolaboratif (Triantoro et al., 2025). Kepala sekolah tidak hanya menjadi pengawas, tetapi juga mentor yang memberikan dukungan profesional secara

berkelanjutan. Dampaknya, guru menjadi lebih percaya diri dalam menjalankan inovasi pembelajaran. Sedangkan bagi siswa, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inspiratif.

Kepala sekolah yang mampu membangun budaya sekolah yang kondusif akan berdampak pada peningkatan disiplin, motivasi belajar, dan prestasi siswa. Zulpikar et al. (2024) mengemukakan kepemimpinan transformasional membantu sekolah membangun budaya keunggulan yang berorientasi pada peningkatan kualitas proses pendidikan. Ketika guru merasa termotivasi, maka proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berdampak langsung pada perkembangan akademik maupun karakter siswa.

kepemimpinan transformasional menjadi kebutuhan utama dalam pendidikan modern karena mampu menjawab tantangan perubahan zaman. Kepala sekolah tidak cukup hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi harus mampu menjadi inspirator bagi guru dan siswa. Namun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional memerlukan kesiapan budaya organisasi dan dukungan kebijakan pendidikan agar perubahan dapat berlangsung secara berkelanjutan.

5. Studi Kasus Praktik di Sekolah/ Madrasah

Praktik kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada berbagai sekolah yang berhasil melakukan inovasi pendidikan. Salah satu contoh terdapat pada SMAN 1 Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan penelitian (Sarimir, 2025) kepala sekolah menerapkan strategi perubahan melalui digitalisasi administrasi

sekolah, pelatihan guru secara rutin, dan penguatan budaya kolaboratif. Sekolah yang sebelumnya memiliki keterbatasan sumber daya berhasil meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pembelajaran melalui kepemimpinan yang visioner dan adaptif.

Dalam praktiknya, kepala sekolah mengadakan pelatihan penggunaan teknologi pembelajaran bagi guru agar mampu mengikuti perkembangan pendidikan digital. Selain itu, pengelolaan administrasi berbasis data membantu meningkatkan efisiensi kerja sekolah. Guru didorong untuk terlibat aktif dalam perencanaan program sekolah sehingga tercipta rasa memiliki terhadap perubahan yang dilakukan. Dampaknya, terjadi peningkatan kompetensi pedagogik guru dan inovasi pembelajaran di kelas.

Studi kasus lain terlihat pada SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring yang menerapkan dimensi kepemimpinan transformasional melalui motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada guru. Kepala sekolah memberikan ruang diskusi bagi guru untuk menyampaikan ide dan kendala pembelajaran. Pendekatan ini meningkatkan hubungan interpersonal antara pimpinan dan guru sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis.

Di lingkungan madrasah, kepemimpinan transformasional juga berpengaruh pada pembentukan budaya religius dan disiplin belajar siswa. Kepala madrasah yang visioner biasanya mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan inovasi pembelajaran modern. Hal tersebut memperlihatkan bahwa transformasi pendidikan tidak selalu identik dengan perubahan teknologi, tetapi

juga pembentukan karakter dan budaya organisasi yang positif.

Studi kasus tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah yang berhasil melakukan transformasi umumnya dipimpin oleh kepala sekolah yang komunikatif, inovatif, dan mampu membangun partisipasi warga sekolah. Sebaliknya, perubahan cenderung gagal apabila kepala sekolah bersifat otoriter dan tidak melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menjadi kebutuhan penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

D. KEPEMIMPINAN INSTRUKSI

1. Konsep kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional merupakan konsep kepemimpinan pendidikan yang menempatkan proses pembelajaran sebagai fokus utama dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah dalam kepemimpinan instruksional tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Konsep ini berkembang dari pandangan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan kegiatan akademik secara sistematis.

Menurut Usman (2014), kepemimpinan instruksional mencakup pemahaman tentang tujuan pembelajaran,

strategi peningkatan kualitas pembelajaran, supervisi akademik, dan penciptaan iklim sekolah yang mendukung keberhasilan belajar siswa.

Secara teoritis, Hallinger dan Murphy menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki tiga dimensi utama, yaitu mendefinisikan misi sekolah, mengelola program pembelajaran, dan membangun iklim belajar yang positif. Kepala sekolah harus mampu memastikan bahwa seluruh aktivitas sekolah berjalan sesuai visi akademik yang telah ditetapkan. Dalam implementasinya, kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran, memantau perangkat ajar guru, memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran, serta mendorong pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Konsep ini menegaskan bahwa kepala sekolah merupakan pusat penggerak kualitas pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan instruksional juga berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Wahab et al. (2022) dalam penelitiannya bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional mampu meningkatkan kualitas mengajar guru melalui pengembangan komunitas belajar profesional, pembinaan kurikulum, dan penciptaan iklim akademik yang kondusif.

Kepala sekolah tidak hanya memberi perintah, tetapi turut mendampingi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, hubungan antara kepala sekolah dan guru menjadi lebih kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan mutu pendidikan.

Dalam praktik pendidikan modern, kepemimpinan instruksional menjadi semakin penting karena tantangan pendidikan semakin kompleks. Perubahan kurikulum,

perkembangan teknologi digital, dan tuntutan kompetensi abad ke-21 menuntut kepala sekolah untuk mampu membimbing guru agar lebih inovatif dalam pembelajaran.

Kepemimpinan instruksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Werdiningsih, et. al., 2022). Hal tersebut membuktikan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola pembelajaran secara efektif.

Selain itu, kepemimpinan instruksional berimplikasi pada terciptanya budaya akademik yang kuat di sekolah. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi dan pembinaan akademik akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya. Guru menjadi lebih disiplin, kreatif, dan terbuka terhadap inovasi pembelajaran. Hal ini dikarenakan kepemimpinan instruksional mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui workshop guru, supervisi akademik rutin, dan penguatan kolaborasi dengan berbagai pihak pendidikan (Sunardi & Nugroho, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan instruksional tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga pada peningkatan prestasi dan motivasi belajar siswa.

Kepemimpinan instruksional merupakan model kepemimpinan yang sangat relevan dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia karena fokus utamanya langsung menyentuh inti pendidikan, yaitu pembelajaran. Kepala sekolah yang berhasil menerapkan kepemimpinan instruksional biasanya lebih dekat dengan kebutuhan guru dan siswa dibanding kepala sekolah yang hanya berorientasi pada administrasi. Namun demikian,

penerapan kepemimpinan instruksional membutuhkan kompetensi manajerial, kemampuan komunikasi, dan komitmen tinggi dari kepala sekolah agar proses pembelajaran dapat berkembang secara optimal dan berkelanjutan.

2. Fokus Pada Pembelajaran dan Hasil belajar

Dalam dunia pendidikan, pembelajaran menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh sekolah maupun madrasah. Semua kegiatan yang dilakukan guru dan kepala sekolah pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Fokus pada pembelajaran berarti guru tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga memastikan siswa benar-benar memahami apa yang dipelajari. Guru harus mampu menggunakan metode yang menarik agar siswa lebih semangat belajar. Misalnya dengan diskusi kelompok, tanya jawab, atau penggunaan media pembelajaran yang kreatif.

Selain itu, hasil belajar juga menjadi bagian penting dalam proses pendidikan. Hasil belajar tidak hanya dilihat dari nilai ujian, tetapi juga perubahan sikap, kedisiplinan, dan keterampilan siswa (Dawam, 2024).

Kepala sekolah memiliki peran besar dalam mendukung kegiatan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru, menyediakan fasilitas belajar, serta melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran. Dengan adanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru, tujuan pembelajaran akan lebih mudah tercapai.

3. Supervisi Akademik dan Pembinaan Guru

Supervisi akademik adalah kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kualitas mengajar di kelas. kegiatan ini bukan untuk mencari kesalahan guru, melainkan sebagai bentuk pembinaan agar proses pembelajaran menjadi lebih baik.

Biasanya supervisi dilakukan dengan cara mengamati kegiatan belajar mengajar di kelas, memeriksa perangkat pembelajaran, dan memberikan masukan kepada guru. Setelah kegiatan supervisi selesai, kepala sekolah dan guru dapat berdiskusi mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki dalam pembelajaran.

Guru perlu mengikuti pelatihan, seminar, atau diskusi bersama sesama guru agar kemampuan mengajarnya semakin berkembang. Dengan adanya pembinaan, guru dapat mengetahui metode pembelajaran baru yang lebih efektif dan menarik bagi siswa (Harlena, 2025).

Jika supervisi akademik dilakukan dengan baik, maka guru akan lebih termotivasi dalam mengajar. Selain itu, suasana belajar di kelas juga menjadi lebih aktif sehingga hasil belajar siswa dapat meningkat.

4. Monitoring Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Monitoring kurikulum merupakan kegiatan untuk melihat apakah proses pembelajaran di sekolah sudah berjalan sesuai dengan kurikulum yang digunakan. Kegiatan ini penting dilakukan agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah biasanya memeriksa perangkat pembelajaran guru seperti modul ajar, bahan ajar, dan asesmen. Selain itu, kepala sekolah juga dapat melihat langsung proses pembelajaran di kelas untuk mengetahui bagaimana cara guru mengajar dan bagaimana respon siswa saat belajar.

Monitoring pembelajaran membantu sekolah mengetahui kekurangan yang terjadi selama proses belajar mengajar. Jika ditemukan kendala, sekolah dapat segera mencari solusi agar pembelajaran menjadi lebih efektif. Karena itu, monitoring tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai upaya perbaikan mutu pendidikan.

Dengan monitoring yang dilakukan secara rutin, kualitas pembelajaran di sekolah atau madrasah dapat meningkat. Guru menjadi lebih siap dalam mengajar dan siswa juga dapat belajar dengan lebih baik (Shirindi et al., 2023).

5. Praktik Kepemimpinan Instruksional MI/SD

Kepemimpinan instruksional adalah kemampuan kepala sekolah dalam memimpin kegiatan pembelajaran di sekolah. Di tingkat MI/SD, kepemimpinan ini sangat penting karena pendidikan dasar menjadi tahap awal pembentukan pengetahuan dan karakter siswa (Putri et al., 2025).

Dalam praktiknya, kepala sekolah tidak hanya mengurus administrasi sekolah, tetapi juga ikut memperhatikan kualitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah dapat memberikan arahan kepada guru,

melakukan supervisi, serta membantu guru dalam mengatasi masalah pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah juga perlu menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung kegiatan belajar. Hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua akan membantu terciptanya suasana belajar yang positif. Kepemimpinan instruksional yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di MI/SD. Guru menjadi lebih semangat dalam mengajar, sedangkan siswa lebih aktif dan mudah memahami materi pembelajaran (Inayah et al., 2025).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Putra, R. P. (2025). Value-based leadership and creating a positive organizational culture. *Alfihris: Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 3(3), 47–56.
<https://doi.org/10.59246/alfihris.v3i3.1309>
- Andriani, D. E. (2015). Peran kepala sekolah dalam upaya mewujudkan perubahan sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 52–61.
- Turaya, Z.A.H. (2023). Peran kepala sekolah melakukan manajemen perubahan. *Pedagogi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 53–64.
<https://doi.org/10.23960/pedagogi.vol.11i.2.681>
- Basuki, A. D., Budiman, B., Theodora, N. C., Fuad, A., & Dwiyo, Y. (2024). Perbandingan gaya kepemimpinan visioner dan gaya kepemimpinan transformasional dalam pendidikan. *Jurnal Basataka (JBT)*, 7(2), 867–877.
<https://doi.org/10.36277/basataka.v7i2.483>

- Dawam, A. (2024). The Role Of The Head Of The School Innovator In Improving The Learning Quality Of Teachers (Case Study At Madrasah Aliyah Manbaul Ulum Tlogorejo, Karangawen, Demak). *Edunity Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 3(8), 686–699. <https://doi.org/10.57096/edunity.v3i8.280>
- Dmitrieva, S. V. (2025). Evolution of theoretical leadership concepts: Theoretical and methodological analysis. *Ekonomika i Upravlenie: Problemy, Resheniya*, 3/15(156), 5–13. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2025.03.15.001>
- Faisal, F., Ali, D. S., Shehnaz, & Haque, R. (2025). Educational Leadership in the Age of Digital Transformation. *ACADEMIA International Journal for Social Sciences*, 4(4), 537–560. <https://doi.org/10.63056/ACAD.004.04.0915>
- Fawcett Fox, C. A. (1992). The critical ingredients of making change happen. *NASSP Bulletin*, 76(541), 71–77. <https://doi.org/10.1177/019263659207654113>
- Gigliotti, R. A. (2025). Situational and Contingency Theories. In *Leadership Theories, Frameworks, and Approaches in Practice* (pp. 53–62). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83708-948-220251008>
- Guterman, A. (2023). Leadership Traits and Attributes. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4560190>
- Harlena, D. (2025). Supervisi Akademik Berorientasi Coaching dan Mentoring: Telaah Sistematis Terhadap Efektivitas dan Implementasi di Sekolah. *Journal of*

- Innovation in Teaching and Instructional Media, 6(1), 39–53. <https://doi.org/10.52690/jitim.v6i1.1121>
- Inayah, I., Nurkolis, N., & Wuryandini, E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kualitas Pembelajaran di SD Negeri Sekecamatan Suruh. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(4), 424–434. <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i4.4830>
- Jannah, M., Rini, R., Hariri, H., & Sowiyah, S. (2023). Principal Situational Leadership: A Literature Review. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 1300–1304. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i1.6042>
- Joelia, N. I., Wahyuni, S., Putri, N. F., & Setiawati, M. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(12), 921–923. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i12.880>
- Korkmaz, A. (2022). Modern Okul Yönetiminde Davranışçı Yönetim Kuramlarının İncelenmesi. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, 8(16), 471–483. <https://doi.org/10.52096/jsrbs.8.16.30>
- Langgai, N., & Supiah. (2025). Dampak kepemimpinan adaptif terhadap perubahan kurikulum di sekolah. *Jurnal Administrasi, Manajemen SDM dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, 4(1), 23–36. <https://doi.org/10.37606/jaeis.v4i1.303>
- Luthfi, M., & Fadhilah, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Munif, M. (2025). Visionary leadership and its influence on

- school culture. *Journal of Educational Research and Practice*, 1(2), 88–105.
<https://doi.org/10.65789/jerp.v1i2.31>
- Nurhasanah, N., Erwin, E., & Nugraha, T. (2024). Principal's Visionary Leadership in Improving PAI Teachers' Pedagogic Competence in The Era of Society 5.0. *Arfannur*, 5(2), 79–86.
<https://doi.org/10.24260/arfannur.v5i2.3010>
- Nurisah, N., & Muhammad, M. (2025). Implications Charismatic Leadership and Management Towards the Success of Islamic Educational Institutions. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 9(4), 2065.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v9i4.9429>
- Pitichat, T., & Riggio, R. E. (2025). Transformational Leadership Theory. In *Leadership Theories, Frameworks, and Approaches in Practice* (pp. 133–144). *Emerald Publishing Limited*.
<https://doi.org/10.1108/978-1-83708-948-220251020>
- Putri, H. S., Sari, S. R., & Handoko. (2025). The Influence of Principal Instructional Leadership on Teacher Performance: A Literature Review. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 10(2), 1445–1455.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v10i2.20495>
- Rafiq-uz-Zaman, M., Bano, S., & Naveed, Y. (2025). Comparative Analysis of Authoritative and Democratic Leadership Styles and Their Impact on School Management Effectiveness. *Inverge Journal of Social Sciences*, 4(2), 105–117.
<https://doi.org/10.63544/ijss.v4i2.132>

- Rismawati, R., & Nugraha, M. S. (2025). Peran kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 10(1), 1–32. <https://doi.org/10.14421/jkii.v10i1.1402>
- Safitri, E. T., Ahmad, M., Najwa, K., Pratama, R. A., & Maulana, B. L. (2025). Peran pendidikan kepemimpinan dalam membentuk kualitas pemimpin. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 3592–3599. <https://doi.org/10.63822/t5jgxv44>
- Saltik, Z. (2023). Behavioral Approaches to Leadership. In A. Baytok, Ö. Zorlu, A. Avan, & E. Bayraktaroğlu (Eds.), *Leadership Approaches in Global Hospitality and Tourism* (pp. 40-60). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6713-8.ch003>
- Sarimir, F. U. P. (2025). Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan: Studi kasus manajemen perubahan di SMAN 1 Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.36323>
- Shirindi, L. M., Bhudha, G. B., & Tabane, C. E. M. (2023). The Significance of Monitoring and Evaluation in Curriculum Transformation. In C. Tabane, B. Diale, A. Mawela, & T. Zengele (Eds.), *Fostering Diversity and Inclusion Through Curriculum Transformation* (pp. 254-276). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6995-8.ch014>
- Sunardi, & Nugroho, P. J. (2019). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah. *Equity in Education Journal (EEJ)*, 1(1).

- <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1548>
- Triantoro, R. P., Mawardi, M. F., Safitri, A., & Cinantya, C. (2025). Tinjauan literatur strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 4(1), 15–26. <https://doi.org/10.56916/jipi.v4i1.1566>
- Umirova, D. X. (2025). The Role Of Leadership And Managerial Competencies In Managing Human Capital In Higher Education Institutions. *International Journal of Pedagogics*, 5(12), 306–310. <https://doi.org/10.37547/ijp/Volume05Issue12-82>
- Usman, H. (2014). Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 34(3) 322–333. <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.7338>
- Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Werdiningsih, T. A., Murniati, N.A.N., Soedjono (2022). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 114–126. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.12448>
- Zulpikar, A. S., Pratama, D. W., & Saeful, A. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 12444–12452. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.1428>



BAB III

SINERGI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

*Fatma Kamelia, Vella Oktalia. R, Wildanis, Yelsi, Zahratul
Adyan*

A. FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Secara teoretis, fungsi manajemen pendidikan terdiri dari empat komponen utama, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Konsep ini berasal dari teori manajemen klasik yang kemudian diadaptasi dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kelembagaan.

Perencanaan (*planning*) merupakan proses menetapkan tujuan, strategi, dan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan mencakup penyusunan kurikulum, program pembelajaran, serta kebijakan sekolah. Perencanaan yang baik menjadi dasar keberhasilan seluruh proses manajemen karena menentukan arah kegiatan organisasi. Fungsi manajemen pendidikan melalui pendekatan POAC dipandang sebagai fondasi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada jenjang MI/SD. POAC tidak hanya relevan sebagai konsep teoritis, tetapi juga sangat aplikatif dalam praktik pendidikan sehari-hari.

1. *Planning*: Perencanaan Program Sekolah/Madrasah.

Perencanaan (*planning*) merupakan proses menetapkan tujuan, strategi, dan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan mencakup penyusunan kurikulum, program pembelajaran, serta kebijakan sekolah. Perencanaan yang baik menjadi dasar keberhasilan seluruh proses manajemen karena menentukan arah kegiatan organisasi.

Dalam perspektif manajemen klasik, perencanaan juga dipahami sebagai proses menjawab pertanyaan mendasar: apa yang akan dilakukan, mengapa dilakukan, bagaimana cara melakukannya, siapa yang melaksanakan, kapan dilaksanakan, dan di mana kegiatan tersebut berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan memiliki dimensi yang komprehensif dan tidak hanya bersifat administratif. (Aisyah, 2018).

perencanaan pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu perencanaan strategis, operasional, kurikulum, dan pembiayaan. Perencanaan strategis berfokus pada visi jangka panjang, sedangkan perencanaan operasional lebih menekankan pada kegiatan harian di tingkat satuan pendidikan. Selain itu, perencanaan juga dapat diklasifikasikan berdasarkan jangka waktu (jangka pendek, menengah, panjang) serta cakupan (makro, meso, dan mikro). Teori modern menekankan bahwa perencanaan pendidikan harus berbasis data (*evidence-based*), partisipatif, fleksibel, dan berorientasi pada hasil. Perencanaan tidak lagi dipandang sebagai dokumen formal semata, tetapi sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan secara

berkelanjutan. Dengan demikian, secara teoretis perencanaan merupakan proses intelektual yang sistematis dan berkelanjutan, yang mengintegrasikan berbagai komponen pendidikan untuk mencapai tujuan secara efektif.

2. *Organizing*: Pelaksanaan Pembagian Tugas Dan Struktur Organisasi.

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan fungsi manajemen yang berperan penting dalam mengatur dan mengelola seluruh sumber daya pendidikan agar dapat bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks pendidikan, *organizing* tidak hanya sekadar menyusun struktur organisasi, tetapi juga mencakup pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja antar komponen di dalam lembaga pendidikan.

pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur kerja yang melibatkan pembagian tugas, penetapan wewenang, dan pengaturan hubungan koordinatif antar anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang efektif guna mencapai tujuan pembelajaran dan pengembangan peserta didik.

Pengorganisasian dalam lembaga pendidikan mencakup beberapa prinsip utama, yaitu pembagian kerja (*division of work*), pendelegasian wewenang (*delegation of authority*), kesatuan perintah (*unity of command*), dan koordinasi (*coordination*). Prinsip-prinsip ini menjadi dasar dalam membangun struktur organisasi yang jelas dan

sistematis (Rama et al., 2022). Struktur organisasi sendiri merupakan hasil dari proses organizing yang mencerminkan susunan posisi, peran, serta hubungan antar individu dalam organisasi. Struktur ini berfungsi sebagai alat untuk mengatur perilaku anggota organisasi agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lembaga pendidikan, struktur organisasi biasanya terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, serta unit pendukung lainnya yang saling terhubung dalam satu sistem kerja (Saharudin, 2023).

3. *Actuating*: Pelaksanaan Program dan Motivasi SDM

Actuating merupakan fungsi manajemen yang berfokus pada pelaksanaan program dan penggerakan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam manajemen pendidikan, fungsi ini sangat penting karena keberhasilan perencanaan tidak akan tercapai tanpa adanya pelaksanaan yang baik. *Actuating* mencakup kegiatan memberikan arahan, membangun komunikasi, menciptakan kerja sama, serta memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan. (Riset & Sains, 2020).

Actuating adalah usaha menggerakkan anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sebagai penggerak utama dalam mengarahkan guru dan staf agar melaksanakan tugas sesuai visi dan tujuan sekolah. Pelaksanaan program pendidikan tidak hanya berkaitan dengan administrasi, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam

membangun semangat kerja dan budaya organisasi yang positif.

Pelaksanaan program pendidikan dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang baik, pemberian motivasi, supervisi, pelatihan, dan komunikasi yang efektif. Fungsi *actuating* juga berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), sebab guru yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja SDM.

Dalam praktik pendidikan saat ini, pelaksanaan program sering menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya motivasi guru, kurangnya koordinasi antar warga sekolah, dan minimnya pengembangan profesional. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang mampu membangun motivasi intrinsik guru, misalnya melalui penghargaan, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pelaksanaan program yang baik juga memerlukan komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan agar seluruh pihak memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam era transformasi pendidikan saat ini, *actuating* di madrasah harus didukung dengan kepemimpinan transformasional. Kepala madrasah dituntut mampu menjadi agen perubahan yang mendorong inovasi pendidikan dan pengembangan mutu lembaga. Penelitian mengenai strategi manajemen berbasis madrasah menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat

dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, membangun komunikasi, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif. (Okyanus, 2026).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa pelaksanaan program dan motivasi SDM merupakan inti keberhasilan manajemen pendidikan. Menurut pandangan penulis, kepala sekolah tidak cukup hanya menjadi administrator, tetapi juga harus menjadi motivator dan inspirator bagi seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan yang mampu membangun semangat kerja, kerja sama, dan inovasi akan lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan dibandingkan kepemimpinan yang hanya berorientasi pada aturan administratif semata.

4. *Controlling*: Evaluasi, Monitoring, dan Tindak Lanjut

Controlling merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen pendidikan, fungsi ini mencakup kegiatan evaluasi, monitoring, supervisi, serta tindak lanjut terhadap hasil yang diperoleh. Pengawasan sangat penting dilakukan agar program pendidikan dapat berjalan efektif dan mutu pendidikan tetap terjaga.

controlling adalah proses menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi pelaksanaan, dan melakukan tindakan perbaikan apabila terdapat penyimpangan. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pengawas yang memastikan proses pembelajaran, administrasi, dan program sekolah berjalan sesuai standar yang telah ditentukan.

Monitoring dalam pendidikan dilakukan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan program secara berkala. Melalui monitoring, kepala sekolah dapat mengidentifikasi hambatan, kelemahan, maupun keberhasilan suatu program. Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan program pendidikan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil belajar siswa, tetapi juga mencakup kinerja guru, efektivitas metode pembelajaran, dan kualitas layanan pendidikan.

Penelitian menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja dan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik berbasis monitoring dan evaluasi juga terbukti mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru serta membantu kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi pengawasan secara efektif. (Rusilowati, 2022).

Dalam praktiknya, fungsi *controlling* tidak hanya berhenti pada pengawasan dan penilaian, tetapi harus dilanjutkan dengan tindak lanjut (*follow up*). Tindak lanjut dapat berupa pembinaan guru, pelatihan tambahan, revisi program, maupun pemberian solusi terhadap permasalahan yang ditemukan selama evaluasi. Tanpa adanya tindak lanjut, kegiatan evaluasi hanya menjadi formalitas administratif dan tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Di era modern, pengawasan pendidikan juga perlu dilakukan secara lebih terbuka dan berbasis data. Pemanfaatan teknologi digital dapat membantu sekolah melakukan monitoring pembelajaran secara lebih efektif, misalnya melalui aplikasi evaluasi, supervisi daring, dan

sistem informasi sekolah. Dengan demikian, pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang akurat.

Menurut pandangan penulis, fungsi controlling merupakan langkah penting dalam menjaga kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan secara objektif, memberikan umpan balik yang membangun, serta menciptakan budaya evaluasi yang positif di lingkungan sekolah. Pengawasan yang dilakukan bukan untuk mencari kesalahan, melainkan sebagai upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan secara terus-menerus. (Pamuji, 2020)

5. Contoh POAC Di Madrasah/Sekolah

- a. Contoh penerapan di sekolah yaitu pembentukan tim kurikulum, tim literasi, tim kegiatan keagamaan, dan pembagian wali kelas sesuai kemampuan guru. Dengan pembagian tugas yang jelas, setiap guru memahami tanggung jawabnya sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah.
- b. Contoh penerapan di madrasah yaitu kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru melalui rapat rutin, supervisi pembelajaran, pelatihan, dan penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mendorong penggunaan media pembelajaran digital dan metode pembelajaran inovatif.
- c. Contoh penerapan di sekolah yaitu kepala sekolah melakukan supervisi kelas, mengevaluasi administrasi guru, memonitor hasil belajar siswa, dan mengadakan rapat evaluasi program setiap semester. Jika

ditemukan kendala, maka dilakukan tindak lanjut berupa pelatihan guru atau perbaikan sistem pembelajaran.

- d. Contoh nyata integrasi tersebut dapat dilihat pada madrasah yang menerapkan program pembiasaan salat berjamaah, literasi digital, supervisi pembelajaran, serta evaluasi rutin terhadap kinerja guru. Program tersebut menunjukkan perpaduan antara fungsi kepemimpinan dan manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan.

B. INTEGRASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN MADRASAH/ SEKOLAH

Integrasi kepemimpinan dan manajemen di madrasah atau sekolah adalah proses memadukan kemampuan memimpin dengan kemampuan mengelola seluruh sumber daya pendidikan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta memengaruhi warga sekolah, sedangkan manajemen berfungsi mengatur jalannya program melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kedua hal tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan karena keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah atau kepala madrasah dalam memimpin sekaligus mengelola lembaga pendidikan secara profesional.

Dalam pendidikan modern, kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional*

leader), motivator, supervisor, serta agen perubahan. Oleh sebab itu, integrasi antara kepemimpinan dan manajemen menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kualitas guru, dan prestasi peserta didik. Berdasarkan konsep *POAC* dari George R. Terry, fungsi manajemen terdiri atas *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang menjadi landasan dalam pengelolaan lembaga pendidikan modern. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut akan lebih efektif apabila didukung oleh kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. (Ajeng et al., 2025).

Integrasi kepemimpinan dan manajemen dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam merumuskan visi dan misi sekolah secara bersama-sama. Pada tahap perencanaan (*planning*), kepala sekolah perlu menentukan arah kebijakan berdasarkan kebutuhan peserta didik, perkembangan kurikulum, dan tantangan pendidikan abad ke-21. Perencanaan yang matang membantu sekolah memiliki tujuan yang jelas dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, membentuk karakter siswa, serta mengembangkan kompetensi guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perpaduan antara perencanaan strategis dan operasional menjadi dasar penting dalam efektivitas pengelolaan sekolah. (Damayanti et al., 2025).

1. Perbedaan dan Hubungan Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dan manajemen merupakan dua konsep yang sangat penting dalam organisasi pendidikan.

Keduanya sering dipandang sama karena memiliki tujuan yang serupa, yaitu mencapai efektivitas organisasi. Namun, secara teoritis keduanya memiliki fokus, fungsi, dan pendekatan yang berbeda. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah, pengawas, maupun pimpinan lembaga pendidikan dituntut tidak hanya mampu mengelola organisasi melalui fungsi manajemen, tetapi juga mampu memengaruhi dan menginspirasi warga sekolah melalui kepemimpinan yang efektif. Perkembangan dunia pendidikan pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut adanya integrasi antara kemampuan manajerial dan kepemimpinan agar lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Teori Perbedaan Kepemimpinan dan Manajemen Secara konseptual, manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen lebih menekankan pada sistem, prosedur, struktur kerja, serta pencapaian target organisasi melalui fungsi-fungsi administratif. Dalam dunia pendidikan, manajemen berkaitan dengan pengelolaan kurikulum, peserta didik, tenaga pendidik, sarana prasarana, keuangan, dan evaluasi pendidikan.

Sebaliknya, kepemimpinan lebih menitikberatkan pada kemampuan memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya berbicara tentang struktur organisasi, tetapi juga berkaitan dengan visi, nilai, budaya organisasi, dan perubahan sosial.

Seorang pemimpin pendidikan dituntut mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, serta menggerakkan seluruh komponen sekolah untuk berkembang secara optimal.

Manajemen pendidikan lebih fokus pada stabilitas organisasi dan pengelolaan sistem, sedangkan kepemimpinan pendidikan berorientasi pada perubahan, inovasi, dan pengembangan visi pendidikan. Dengan demikian, manajemen berkaitan dengan *“doing things right”*, sementara kepemimpinan berkaitan dengan *“doing the right things”*.

Perbedaan lainnya terlihat dari orientasi kerja keduanya. Manajemen cenderung berorientasi pada tugas dan prosedur, sedangkan kepemimpinan lebih berorientasi pada manusia dan hubungan sosial. Manajer bekerja berdasarkan aturan formal organisasi, sedangkan pemimpin lebih banyak menggunakan pengaruh personal dan keteladanan. Dalam praktik pendidikan, seorang manajer dapat memastikan seluruh administrasi sekolah berjalan tertib, tetapi seorang pemimpin mampu menciptakan motivasi dan semangat kerja guru serta peserta didik.

Selain itu, manajemen biasanya berhubungan dengan jangka pendek dan pencapaian target operasional, sedangkan kepemimpinan lebih berorientasi jangka panjang melalui pembentukan visi dan budaya organisasi. Oleh sebab itu, kepemimpinan sering dikaitkan dengan inovasi dan perubahan, sementara manajemen lebih berkaitan dengan pemeliharaan stabilitas organisasi.

Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Manajemen
Walaupun memiliki perbedaan yang jelas, kepemimpinan

dan manajemen sebenarnya tidak dapat dipisahkan. Keduanya merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Kepemimpinan tanpa manajemen akan menghasilkan visi besar yang sulit diwujudkan karena tidak didukung sistem pengelolaan yang baik. Sebaliknya, manajemen tanpa kepemimpinan hanya akan menghasilkan rutinitas administratif tanpa arah perubahan yang jelas.

Dalam lembaga pendidikan modern, kepala sekolah tidak cukup hanya menjadi administrator, tetapi juga harus menjadi pemimpin transformasional. Ia harus mampu merancang program sekolah secara sistematis melalui fungsi manajemen, sekaligus membangun budaya sekolah yang inspiratif melalui kepemimpinan. Dengan demikian, efektivitas sekolah sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kemampuan manajerial dan kemampuan kepemimpinan.

Hubungan antara kepemimpinan dan manajemen juga dapat dilihat pada proses pengambilan keputusan. Manajemen menyediakan data, perencanaan, dan strategi pelaksanaan, sedangkan kepemimpinan memberikan arah moral, motivasi, dan keberanian untuk melakukan perubahan. Dalam implementasi Kurikulum Merdeka misalnya, manajemen dibutuhkan untuk menyusun program pembelajaran dan administrasi sekolah, sedangkan kepemimpinan diperlukan untuk membangun kesiapan guru menghadapi perubahan paradigma pembelajaran.

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan manajemen pendidikan. Manajemen yang baik memerlukan figur pemimpin yang mampu

menggerakkan sumber daya manusia secara efektif. Banyak lembaga pendidikan gagal berkembang bukan karena kurangnya sistem administrasi, tetapi karena lemahnya kepemimpinan dalam membangun budaya kerja, komunikasi, dan kolaborasi. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan interpersonal, komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan sosial dan teknologi.

Implikasi Kepemimpinan dan Manajemen dalam Pendidikan Perbedaan dan hubungan antara kepemimpinan dan manajemen memiliki implikasi yang besar terhadap pengelolaan pendidikan. Pertama, lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem manajemen yang profesional agar seluruh program pendidikan berjalan secara efektif, efisien, dan terukur. Hal ini mencakup pengelolaan administrasi, keuangan, kurikulum, serta evaluasi pendidikan secara sistematis.

Kedua, lembaga pendidikan harus memperkuat kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan guru. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran, budaya sekolah, serta partisipasi seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang inspiratif juga mampu menciptakan inovasi pembelajaran dan membangun lingkungan sekolah yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Ketiga, integrasi antara kepemimpinan dan manajemen menjadi kebutuhan utama dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21. Era digital menuntut sekolah tidak hanya memiliki sistem administrasi yang baik, tetapi juga pemimpin visioner yang mampu memanfaatkan

teknologi, membangun kolaborasi, dan menciptakan budaya belajar yang kreatif. Tanpa kepemimpinan yang kuat, manajemen pendidikan akan berjalan secara mekanis dan kurang inovatif. Sebaliknya, tanpa manajemen yang baik, visi kepemimpinan sulit diwujudkan secara nyata. (Arini et al., 2025).

2. Model Integratif Kepemimpinan Manajemen

Model integratif kepemimpinan manajemen merupakan suatu pendekatan yang memadukan fungsi kepemimpinan dan fungsi manajemen secara bersamaan dalam organisasi. Dalam dunia pendidikan, pendekatan ini hadir sebagai jawaban atas keterbatasan konsep kepemimpinan dan manajemen yang selama ini sering diterapkan secara terpisah. Kepemimpinan umumnya dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai perubahan, sedangkan manajemen lebih berfokus pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian agar pelaksanaan program berjalan efektif dan efisien. Oleh karena itu, lembaga pendidikan modern memerlukan perpaduan keduanya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Secara teoritis, model integratif menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak cukup hanya ditentukan oleh kemampuan administratif semata, tetapi juga membutuhkan visi kepemimpinan yang mampu membangun budaya organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong inovasi. James, Connolly, dan

Robinson menjelaskan bahwa *integrative educational leadership* menempatkan pemimpin sebagai figur yang mampu menyatukan dimensi personal, interpersonal, dan organisasional sehingga tercipta lingkungan kerja yang adaptif dan kolaboratif. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan manajemen bukanlah dua konsep yang saling bertentangan, melainkan dua komponen yang saling melengkapi dalam mencapai efektivitas organisasi.

Model integratif juga berkembang dari perpaduan berbagai teori kepemimpinan modern, seperti *transformational leadership*, *instructional leadership*, *distributed leadership*, dan *strategic management*. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun inspirasi, komitmen, serta perubahan budaya organisasi. Di sisi lain, manajemen strategis memberikan kerangka sistematis dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan evaluasi organisasi. Perpaduan kedua pendekatan tersebut menghasilkan pola kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada visi, tetapi juga mampu diterapkan secara operasional dalam praktik organisasi.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, model integratif memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas organisasi. Lembaga pendidikan yang berhasil pada umumnya dipimpin oleh individu yang mampu menyeimbangkan orientasi kemanusiaan dengan orientasi sistem. Pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai motivator, fasilitator, inovator, sekaligus agen perubahan. Dengan demikian, integrasi antara kepemimpinan dan manajemen

menjadi dasar penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

penerapan model integratif terlihat dari cara kepala sekolah menjalankan tugas administrasi sekaligus membangun budaya sekolah yang baik. Kepala sekolah tidak hanya mengatur jadwal, anggaran, dan aturan sekolah, tetapi juga memberi semangat kepada guru, mempererat kerja sama, serta mendorong terciptanya pembelajaran yang lebih inovatif. Pendekatan seperti ini penting diterapkan pada era digital dan Kurikulum Merdeka karena dunia pendidikan saat ini membutuhkan sikap yang fleksibel, kreatif, dan mampu membentuk karakter peserta didik.

Model integratif kepemimpinan dan manajemen memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan. Salah satu dampaknya adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih terbuka dan melibatkan semua pihak. Guru dan tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk ikut dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa lebih dihargai, memiliki tanggung jawab terhadap sekolah, dan lebih semangat dalam bekerja.

Kedua, model integratif membantu pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Pemimpin tidak hanya memikirkan tugas administrasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan perkembangan guru. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan kualitas mengajar. Penelitian Siswadi juga menunjukkan bahwa model integratif mampu membentuk karakter dan meningkatkan kemampuan peserta didik melalui budaya sekolah yang positif.

Ketiga, model integratif membantu sekolah menghadapi berbagai perubahan, seperti perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan. Pemimpin yang hanya fokus pada administrasi biasanya sulit menyesuaikan diri. Sebaliknya, pemimpin integratif mampu membuat inovasi sekaligus menjaga kondisi sekolah tetap stabil agar terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. (Fitriani et al., 2025).

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Sekaligus Manager

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam keberhasilan sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin (*leader*), tetapi juga sebagai pengelola (*manager*). Kedua peran ini harus berjalan seimbang karena keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memimpin, tetapi juga kemampuan mengelola seluruh kegiatan dan sumber daya sekolah dengan baik. Pada pendidikan modern, kepala sekolah dituntut menjadi sosok yang visioner, mampu memberi inspirasi, serta terampil dalam mengatur administrasi dan manajemen sekolah.

Secara teori, peran kepala sekolah sebagai leader berkaitan dengan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membangun budaya sekolah yang positif. Kepala sekolah juga bertugas menciptakan visi bersama, meningkatkan semangat kerja guru, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Sementara itu, peran sebagai manager lebih berfokus pada kegiatan mengatur perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program sekolah agar berjalan

dengan baik dan teratur. Kedua peran tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan pendidikan.

Dalam teori kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah sebagai leader harus mampu menjadi penggerak perubahan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administrasi, tetapi juga harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat sekolah. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi guru, dan membangun budaya sekolah yang lebih produktif. (Fauzan et al., 2025).

Sebagai manager, kepala sekolah bertanggung jawab mengelola seluruh sumber daya sekolah dengan baik dan teratur. Tugasnya meliputi menyusun program kerja, mengatur kurikulum, mengelola anggaran, mengembangkan kualitas guru dan staf, serta melakukan evaluasi program pendidikan. Kepala sekolah juga harus memastikan semua kegiatan sekolah berjalan sesuai tujuan yang sudah direncanakan. Kemampuan manajerial sangat penting karena tanpa pengelolaan yang baik, visi dan program sekolah akan sulit tercapai secara maksimal.

Dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang mampu menjalankan peran sebagai pemimpin dan pengelola secara seimbang. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada urusan administrasi, tetapi juga mampu memberi motivasi dan menjadi inspirasi bagi seluruh warga sekolah. (Nurohmah et al., 2025).

Peran kepala sekolah sebagai leader dan manager dapat dilihat dalam kegiatan sekolah sehari-hari. Sebagai leader, kepala sekolah harus mampu memberi motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah juga perlu membangun komunikasi yang baik, menciptakan kedisiplinan, dan mendorong adanya inovasi dalam pendidikan. Sementara itu, sebagai manager, kepala sekolah bertugas mengatur jadwal pelajaran, mengelola keuangan sekolah, menyusun program kerja, dan mengevaluasi kegiatan pendidikan.

Pada era digital dan pelaksanaan Kurikulum Merdeka, tugas kepala sekolah menjadi semakin berat. Kepala sekolah harus mampu mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan. Karena itu, kepala sekolah tidak hanya dituntut mampu mengurus administrasi, tetapi juga harus menjadi pemimpin yang membawa perubahan. Kepala sekolah perlu mendorong guru menggunakan teknologi dalam pembelajaran, meningkatkan kreativitas mengajar, dan menciptakan suasana belajar yang lebih fleksibel serta inovatif.

Peran kepala sekolah sebagai leader dan manager memiliki pengaruh besar terhadap mutu pendidikan. Salah satunya adalah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan dibimbing oleh kepala sekolah biasanya akan lebih semangat dalam bekerja. Hal tersebut tentu berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran di kelas. (Ulum et al., 2020).

Kemampuan manajerial kepala sekolah membantu kegiatan sekolah menjadi lebih teratur dan terarah. Pengelolaan yang baik membuat program sekolah berjalan sesuai tujuan, serta membantu memanfaatkan sumber daya sekolah secara efektif sehingga kualitas pendidikan

dapat meningkat. kemampuan manajerial kepala sekolah membantu sekolah berjalan lebih terarah dan terorganisasi. Pengelolaan program yang baik memungkinkan seluruh kegiatan pendidikan berjalan sesuai tujuan yang telah direncanakan.

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajemen yang baik juga mampu memanfaatkan sumber daya sekolah secara efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan Pendidikan. perpaduan peran leader dan manager membantu sekolah menghadapi perubahan dan tantangan pendidikan modern. Perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan tuntutan masyarakat mengharuskan sekolah terus beradaptasi. Kepala sekolah yang mampu memimpin sekaligus mengelola sekolah dengan baik akan lebih mudah menciptakan inovasi tanpa mengabaikan stabilitas organisasi sekolah.

Kepala sekolah sebagai leader dan manager memiliki peran penting dalam membangun budaya sekolah yang positif. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik, kerja sama yang harmonis, kedisiplinan, serta penghargaan terhadap prestasi guru dan peserta didik. Dengan suasana sekolah yang nyaman, proses belajar juga dapat berjalan lebih baik.

Namun, menjalankan dua peran sekaligus tidak mudah. Masih ada kepala sekolah yang terlalu fokus pada administrasi sehingga kurang memperhatikan hubungan dengan guru. Ada juga yang mampu membangun hubungan baik, tetapi kurang maksimal dalam mengelola program sekolah. Karena itu, kepala sekolah perlu terus meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

Peran kepala sekolah sebagai leader dan manager menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah tidak hanya bergantung pada administrasi, tetapi juga pada kemampuan memimpin dan membangun lingkungan sekolah yang positif. Kepala sekolah harus mampu menjadi penggerak perubahan, pemberi motivasi, dan teladan bagi seluruh warga sekolah agar sekolah dapat terus berkembang sesuai tuntutan zaman.

4. Sinergi Visi, Program, dan Pelaksanaan

Dalam pengelolaan pendidikan, sinergi antara visi, program, dan pelaksanaan sangat penting untuk menentukan keberhasilan

sekolah. Ketiga hal tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Visi menjadi arah dan tujuan yang ingin dicapai sekolah, program merupakan rencana untuk mewujudkan visi, sedangkan pelaksanaan adalah tindakan nyata dalam menjalankan program yang sudah dibuat. Jika ketiganya berjalan selaras, maka tujuan pendidikan akan lebih mudah tercapai dengan baik dan berkelanjutan.

Secara teori, visi adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Dalam sekolah, visi menjadi pedoman utama dalam menentukan arah pengembangan pendidikan. Visi yang baik harus jelas, realistis, dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Kepala sekolah sebagai leader memiliki tanggung jawab untuk membangun visi yang dapat dipahami dan diterima oleh seluruh warga sekolah. Karena itu, visi tidak hanya menjadi tulisan atau slogan, tetapi juga harus menjadi semangat bersama dalam menjalankan kegiatan pendidikan.

Dalam manajemen pendidikan, visi yang kuat akan memengaruhi kualitas program dan pelaksanaan sekolah. Program sekolah harus disusun sesuai visi agar semua kegiatan memiliki tujuan yang jelas. Di sini, kepala sekolah sebagai manager berperan penting dalam mengubah visi menjadi program kerja yang terarah dan teratur. Program yang baik harus memiliki tujuan, langkah pelaksanaan, dan evaluasi yang jelas agar visi sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Penelitian tentang kepemimpinan pendidikan juga menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menyatukan visi, program, dan pelaksanaan sekolah. (Nurohmah et al., 2025).

Dalam dunia pendidikan, sinergi antara visi, program, dan pelaksanaan dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah menghubungkan tujuan sekolah dengan kebutuhan nyata. Misalnya, jika sekolah ingin membentuk peserta didik yang kreatif dan berkarakter, maka program sekolah harus mendukung hal tersebut melalui pembelajaran, pembiasaan positif, penggunaan teknologi, dan kegiatan ekstrakurikuler.

Sebagai leader, kepala sekolah berperan memberi motivasi, membangun komunikasi yang baik, dan menciptakan kerja sama antarwarga sekolah. Sebagai manager, kepala sekolah bertugas memastikan program berjalan sesuai rencana melalui pengaturan, pengawasan, dan evaluasi. Pada era digital dan Kurikulum Merdeka, sinergi visi, program, dan pelaksanaan menjadi sangat penting agar sekolah mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan modern. Sinergi ini

membuat kegiatan sekolah lebih terarah, meningkatkan kerja sama warga sekolah, serta membantu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, sinergi yang baik juga dapat menciptakan budaya sekolah yang positif dan lingkungan belajar yang nyaman. Namun, masih ada tantangan, seperti program yang belum sesuai visi atau pelaksanaan yang kurang maksimal. Karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan kepemimpinan dan manajemen yang baik agar visi, program, dan pelaksanaan dapat berjalan selaras sehingga sekolah mampu berkembang sesuai tuntutan zaman.

5. Dampak Integrasi Terhadap Efektivitas Lembaga

Integrasi dalam lembaga pendidikan adalah upaya menyatukan berbagai bagian dalam organisasi agar dapat bekerja bersama secara selaras untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam dunia pendidikan, integrasi biasanya berkaitan dengan perpaduan antara kepemimpinan dan manajemen sehingga program, kebijakan, dan kegiatan sekolah dapat berjalan lebih terarah dan berkesinambungan. Hal ini penting karena sekolah tidak hanya memerlukan kemampuan administrasi yang baik, tetapi juga membutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh warga sekolah menuju tujuan yang sama.

Secara teori, efektivitas lembaga pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Efektivitas tidak hanya dinilai dari prestasi akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas pengelolaan sekolah, budaya organisasi, kerja

sama antarwarga sekolah, serta kemampuan sekolah dalam menghadapi perubahan. Dalam teori manajemen pendidikan dijelaskan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu menghubungkan seluruh komponen secara harmonis, mulai dari visi, program, sumber daya manusia, hingga sistem evaluasi pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin sekaligus pengelola sekolah.

Kepemimpinan berperan sebagai pengarah dan penggerak organisasi, sedangkan manajemen berfungsi mengatur proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan. Jika kedua fungsi tersebut berjalan bersama dengan baik,

sekolah akan lebih mudah menciptakan sistem kerja yang efektif dan teratur. (Fauzan et al., 2025).

Dalam pelaksanaan pendidikan, dampak integrasi dapat terlihat dari semakin baiknya koordinasi dan kerja sama antarwarga sekolah. Ketika visi sekolah dipahami dan dijalankan bersama melalui program yang jelas, guru dan tenaga kependidikan akan lebih mudah bekerja sesuai arah dan tujuan sekolah. Program-program yang ada juga saling mendukung sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih optimal. Keadaan ini membuat proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan lingkungan sekolah terasa lebih nyaman serta kondusif.

Selain itu, integrasi juga berpengaruh positif terhadap kualitas manajemen sekolah. Sekolah yang mampu memadukan kepemimpinan dan manajemen dengan baik biasanya memiliki perencanaan yang lebih terarah, pembagian tugas yang jelas, dan evaluasi program yang lebih teratur. Penggunaan sumber daya sekolah, seperti

guru, fasilitas, dan anggaran, juga dapat dimanfaatkan secara lebih efektif dan efisien. Dengan pengelolaan yang baik, kualitas layanan pendidikan dapat terus meningkat secara berkelanjutan. (Arini et al., 2025).

Integrasi kepemimpinan dan manajemen juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan baik biasanya lebih mudah membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan warga sekolah. Guru akan merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan sehingga semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab mereka ikut meningkat.

Integrasi kepemimpinan dan manajemen juga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Jika keduanya berjalan seimbang, guru akan mendapatkan dukungan yang lebih baik dalam mengajar. Kepala sekolah dapat membantu melalui pelatihan, penggunaan teknologi pembelajaran, dan mendorong inovasi dalam proses belajar. Hal ini membuat pembelajaran menjadi lebih aktif, kreatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik di era digital.

Pada era Kurikulum Merdeka dan perkembangan teknologi saat ini, integrasi menjadi semakin penting karena sekolah menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Sekolah tidak hanya dituntut menghasilkan peserta didik yang cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki karakter, kreativitas, kemampuan berpikir kritis, dan keterampilan abad ke-21. Karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang visioner dan manajemen yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Sekolah yang mampu memadukan keduanya biasanya lebih siap menghadapi perkembangan zaman.

Integrasi juga membantu membentuk budaya sekolah yang positif, seperti disiplin, kerja sama, komunikasi terbuka, dan semangat inovasi. Lingkungan sekolah menjadi lebih nyaman sehingga guru lebih termotivasi dalam mengajar dan peserta didik merasa lebih aman saat belajar.

Selain itu, integrasi membantu kepala sekolah mengambil keputusan yang lebih tepat sesuai kebutuhan sekolah. Kebijakan yang dibuat tidak hanya fokus pada administrasi, tetapi juga memperhatikan pengembangan guru dan kualitas pembelajaran sehingga memberikan dampak positif bagi sekolah.

Namun, proses integrasi tidak selalu mudah. Masih ada kepala sekolah yang terlalu fokus pada administrasi sehingga kurang memperhatikan hubungan dengan guru. Ada juga yang memiliki kemampuan memimpin yang baik, tetapi kurang maksimal dalam mengelola program sekolah. Akibatnya, beberapa program belum berjalan optimal dan tujuan sekolah sulit tercapai.

Perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan yang cepat juga menjadi tantangan tersendiri. Karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan kepemimpinan dan manajemen yang baik agar mampu menjaga keseimbangan antara inovasi dan kestabilan organisasi. Pelatihan dan pengembangan profesional juga penting untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah. (Rosmini et al., 2024).

Pada akhirnya, integrasi kepemimpinan dan manajemen memberikan pengaruh besar terhadap efektivitas lembaga pendidikan. Integrasi membantu sekolah menjadi lebih terarah, memperkuat kerja sama,

membangun budaya sekolah yang positif, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Keberhasilan sekolah tidak hanya bergantung pada administrasi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam menyatukan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A. (2018). Perencanaan dalam pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 7(1), 715–731. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.314>
- Amalia, G.A.F., Rahma, F.A.N., Kuswarian, T.C., Kusumaningrum. (2025). POAC dalam transformasi manajemen sekolah: Dari teori ke praktik. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*. 2(1), 133-147. <https://doi.org/10.62383/hardik.v2i1.1024>
- Arini, T., Siregar, A., Azzahra, A. R., & Zhani, V. U. (2025). Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. 5(2), 380–394. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1179>
- Damayanti, A. D., Hernayanti, D. I., Santoso, E., Widiyono, D., & Nyoman, N. A. (2025). Integrasi perencanaan strategis, operasional, dan program kerja dalam pengelolaan sekolah: Sebuah literature review. *Jurnal Impian: Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 5(2), 147–162. <https://doi.org/10.30872/impian.v5i2.5764>
- Fauzan, M. F., Romadon, A. M., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2025). Model kepemimpinan adaptif dan partisipasi kepala sekolah dalam lembaga sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i4.36725>
- Fitriani, A., Dewi, N.P.S & Suharyati, H. (2025). Beyond styles: An integrative framework of educational leadership theories and models. *Journal of Education Management Research*. 4(6), 2694–2705. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i6.1207>

- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI – Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nurohmah, S., Lubna, F., Nuryadin, I., & Ahmad, D. (2025). Analisis Model-Model Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan Nusantara*, 6(3), 47–57.
- Okyanus, I. (2026). Transpersonal educational leadership: An integrative model of spiritual alignment, energy coherence, and mystical awareness. 1–12. <https://doi.org/10.3389/feduc.2026.1734179>
- Pamuji, G. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Supervisi Internal bagi Peningkatan Profesionalitas Guru. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 10–20. <https://doi.org/10.24090/jk.v8i1.3969>
- Rama, A., Giatman, M., & Maksum, H. (2022). Konsep fungsi dan prinsip manajemen pendidikan. *Education: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 130–136. <https://doi.org/10.29210/1202222519>
- Rosmini, H., Ningsih, N., Murni, M., & Adiyono, A. (2024). Transformasi kepemimpinan kepala sekolah pada era digital: Strategi administrasi pendidikan berbasis teknologi di sekolah menengah pertama. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 16(1), 165–180. <https://doi.org/10.35457/konstruk.v16i1.3451>
- Rusilowati, A. (2022). Pengaruh supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Huriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, 3(3), 28–42. <https://doi.org/10.56806/jh.v3i3.94>

- Saharudin, Afriza, Andriani, T. (2023). Struktur organisasi lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 310–313.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5295>
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. 3(4), 299–307





BAB IV

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH/MADRASAH DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN

*Amanda Tri Oktalia, Flora Sodita, Ihsan Radit Herianto,
Juwwita Harahap, Nurul Delima Siska, Suci*

A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH/MADRASAH

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan faktor strategis dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin perubahan yang mampu membangun budaya sekolah, meningkatkan profesionalitas guru, serta menciptakan iklim pembelajaran yang efektif. Dalam konteks pendidikan modern, keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengintegrasikan aspek manajerial, pedagogis, sosial, dan inovatif secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sekolah yang maju umumnya dipimpin oleh kepala sekolah yang visioner, adaptif, dan mampu membangun kolaborasi dengan seluruh warga sekolah (Muhyidin, 2023)

1. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah.

Secara normatif, tugas dan fungsi kepala sekolah diatur dalam kebijakan pemerintah melalui Permendiknas

Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam bidang manajerial, supervisi, kewirausahaan, serta pengembangan budaya sekolah (Faridah & Nugroho, 2023).

Dalam praktiknya, kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Sebagai educator, kepala sekolah berperan membina guru agar mampu melaksanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai kebutuhan peserta didik. Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab menyusun perencanaan, mengorganisasi sumber daya sekolah, dan mengelola program pendidikan secara sistematis. Fungsi administrator tampak dalam pengelolaan kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, serta administrasi peserta didik. Sementara itu, fungsi supervisor berkaitan dengan pengawasan akademik guna meningkatkan mutu pembelajaran di kelas.

Di sisi lain, kepala sekolah juga dituntut menjadi innovator yang mampu menciptakan pembaruan pendidikan sesuai perkembangan zaman. Pada era digital dan Kurikulum Merdeka, kepala sekolah tidak lagi cukup hanya menjalankan rutinitas birokrasi, tetapi harus mampu mengembangkan budaya inovatif dan pembelajaran berbasis teknologi.

Kompetensi manajerial kepala sekolah menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah, dan memberdayakan sumber daya pendidikan secara optimal (Oktaviani & Lestari, 2023).

Keberhasilan sekolah tidak dapat dipisahkan dari kapasitas kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya secara menyeluruh. Kepala sekolah yang hanya fokus pada administrasi tanpa memperhatikan pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan budaya sekolah yang stagnan. Oleh sebab itu, kepala sekolah ideal harus mampu menyeimbangkan fungsi administratif dan kepemimpinan transformasional agar tercipta sekolah yang produktif dan berdaya saing.

Tugas kepala sekolah di era ini perlu diarahkan pada penguatan kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership). Fokus utama kepala sekolah seharusnya tidak hanya pada dokumen administratif, melainkan pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan pengembangan karakter peserta didik.

2. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah menjadi dasar profesionalitas dalam menjalankan tugas kepemimpinan pendidikan. Berdasarkan standar nasional, terdapat lima kompetensi utama kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Oktaviani & Lestari, 2023).

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan integritas moral, keteladanan, kedewasaan emosional, dan komitmen kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah harus mampu menjadi figur teladan bagi guru maupun peserta didik. Keteladanan ini penting karena budaya sekolah banyak terbentuk melalui perilaku pemimpinnya.

Kompetensi manajerial mencakup kemampuan merencanakan program sekolah, mengelola tenaga pendidik, mengembangkan kurikulum, mengelola sarana prasarana, serta melakukan evaluasi program pendidikan. Kompetensi ini sangat menentukan efektivitas organisasi sekolah. Kepala sekolah dengan kemampuan manajerial tinggi cenderung mampu menciptakan sekolah yang lebih disiplin, terorganisasi, dan memiliki capaian akademik yang baik (Oktaviani & Lestari, 2023).

Kompetensi kewirausahaan menuntut kepala sekolah memiliki kreativitas, inovasi, dan keberanian mengambil peluang demi pengembangan sekolah. Dalam konteks pendidikan modern, kewirausahaan bukan sekadar mencari keuntungan ekonomi, melainkan kemampuan menciptakan pembaruan dan budaya produktif di lingkungan sekolah. kompetensi kewirausahaan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah dan efektivitas layanan pendidikan (Abdurrahman, 2024).

Kompetensi supervisi berkaitan dengan kemampuan melakukan pembinaan terhadap guru melalui supervisi akademik. Kepala sekolah harus mampu membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran melalui observasi kelas, refleksi pembelajaran, dan pemberian umpan balik konstruktif. supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran (Yusuf et al., 2019).

Sementara itu, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan menjalin komunikasi, kerja sama, dan hubungan harmonis dengan masyarakat, orang tua, komite sekolah, maupun lembaga lain. Sekolah tidak dapat

berkembang secara optimal tanpa dukungan lingkungan sosial yang baik.

Kelima kompetensi tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Kepala sekolah yang unggul secara manajerial tetapi lemah dalam hubungan sosial akan mengalami kesulitan membangun kolaborasi. Sebaliknya, kepala sekolah yang memiliki hubungan sosial baik tetapi kurang dalam supervisi akademik akan kesulitan meningkatkan mutu pembelajaran (Salin et., 2007).

Kompetensi yang paling mendesak dikembangkan pada era sekarang adalah kompetensi kewirausahaan dan supervisi akademik. Tantangan pendidikan abad ke-21 menuntut kepala sekolah mampu menghadirkan inovasi pembelajaran sekaligus membimbing guru agar adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan peserta didik.

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai oleh kemampuan memengaruhi warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara bersama-sama. Berbagai teori kepemimpinan pendidikan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang paling relevan dalam pengembangan sekolah modern. Kepala sekolah transformasional mampu membangun visi bersama, memberikan motivasi, dan mendorong inovasi guru.

Selain kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis juga dianggap efektif karena

memberikan ruang partisipasi bagi guru dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki terhadap program sekolah sehingga meningkatkan komitmen warga sekolah.

(Hamdan et al., 2021) mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan budaya organisasi sekolah. Kepala sekolah yang mampu membangun visi bersama dan komunikasi efektif akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Penelitian terdahulu tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang humanis dan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja guru (Faridah & Nugroho, 2023).

Namun demikian, gaya kepemimpinan otoriter masih ditemukan di beberapa sekolah. Pola ini cenderung menempatkan kepala sekolah sebagai pusat kekuasaan sehingga komunikasi berjalan satu arah. Dampaknya, kreativitas guru menjadi terbatas dan budaya sekolah kurang berkembang. Kepala sekolah efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi sekolah. Dalam kondisi tertentu diperlukan ketegasan, tetapi pada situasi lain dibutuhkan pendekatan kolaboratif dan empatik. Fleksibilitas kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan pengelolaan sekolah.

4. Tantangan Kepemimpinan di Sekolah/Madrasah

Kepemimpinan kepala sekolah saat ini menghadapi berbagai tantangan kompleks. Pertama, perubahan kebijakan pendidikan yang dinamis menuntut kepala sekolah cepat beradaptasi. Implementasi Kurikulum Merdeka, digitalisasi pendidikan, serta tuntutan pembelajaran berbasis teknologi menjadi tantangan nyata bagi banyak sekolah.

Kedua, rendahnya kompetensi sebagian tenaga pendidik menjadi hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah harus mampu membina guru yang memiliki latar belakang kemampuan berbeda agar tetap profesional dalam menjalankan tugas.

Ketiga, keterbatasan sarana dan prasarana di beberapa daerah menyebabkan kepala sekolah harus bekerja lebih kreatif dalam mengelola sumber daya yang terbatas. Tantangan ini semakin berat pada sekolah yang berada di wilayah terpencil.

Keempat, perkembangan teknologi dan perubahan karakter peserta didik juga menuntut kepala sekolah memahami pendekatan pendidikan yang lebih relevan dengan generasi digital. Kepala sekolah tidak cukup hanya memahami administrasi pendidikan, tetapi juga harus memiliki literasi teknologi dan kemampuan manajemen perubahan.

Tantangan kepemimpinan pendidikan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kultural. Kepala sekolah sering menghadapi resistensi terhadap perubahan, baik dari guru maupun lingkungan sekolah. Oleh sebab itu, kemampuan

komunikasi dan pendekatan interpersonal menjadi faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan.

Di era zaman ini, Tantangan terbesar kepala sekolah adalah menjaga keseimbangan antara tuntutan administratif dan penguatan kualitas pembelajaran. Banyak kepala sekolah terlalu sibuk pada urusan birokrasi sehingga fungsi kepemimpinan pembelajaran menjadi kurang optimal.

5. Studi Praktik Baik (*Best Practice*)

Praktik baik kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada sekolah yang berhasil membangun budaya mutu secara konsisten. Salah satu bentuk best practice adalah penerapan kepemimpinan kolaboratif melalui komunitas belajar guru. Kepala sekolah mendorong guru untuk aktif berdiskusi, berbagi praktik pembelajaran, dan melakukan refleksi bersama.

Praktik baik lainnya adalah pengembangan budaya literasi dan digitalisasi sekolah. Kepala sekolah yang inovatif mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran, administrasi, dan komunikasi sekolah dengan orang tua peserta didik.

Selain itu, beberapa sekolah berhasil meningkatkan prestasi melalui pendekatan supervisi akademik yang berkelanjutan. Kepala sekolah secara rutin melakukan observasi pembelajaran dan memberikan umpan balik kepada guru secara konstruktif. Pendekatan ini terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalitas guru.

Sekolah yang dipimpin secara transformasional memiliki budaya organisasi yang lebih positif dan kinerja

guru yang lebih baik, Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan dan inspirator akan lebih mudah membangun komitmen bersama dalam mencapai tujuan pendidikan (Gumati, 2021).

Keberhasilan praktik-praktik tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan sekadar jabatan administratif, melainkan proses membangun visi, budaya, dan perubahan pendidikan secara berkelanjutan. Kepala sekolah yang berhasil biasanya memiliki komitmen tinggi terhadap mutu pendidikan, keterampilan komunikasi yang baik, dan kemampuan membangun kerja sama seluruh warga sekolah.

B. MANAJEMEN MUTU MADRASAH/SEKOLAH

Dalam era globalisasi dan persaingan pendidikan yang semakin ketat, pengelolaan mutu menjadi kebutuhan utama bagi sekolah dan madrasah agar mampu mempertahankan eksistensi serta meningkatkan daya saing lembaga pendidikan.

1. Konsep Mutu Pendidikan

Secara konseptual, mutu pendidikan dipahami sebagai tingkat kemampuan lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna layanan pendidikan, baik peserta didik, orang tua, masyarakat, maupun dunia kerja. Mutu pendidikan mencakup input, proses, output, dan outcome pendidikan secara menyeluruh. Input meliputi kualitas peserta didik, guru, kurikulum, serta sarana prasarana. Proses berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran dan manajemen

sekolah. Output terlihat dari hasil belajar peserta didik, sedangkan outcome berkaitan dengan keberhasilan lulusan dalam kehidupan sosial maupun dunia kerja.

Dalam perspektif pendidikan modern, mutu tidak lagi dimaknai secara sempit hanya pada nilai akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter, keterampilan abad ke-21, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, dan kemampuan berpikir kritis. Oleh karena itu, sekolah bermutu adalah sekolah yang mampu menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan, efektif, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Mutu pendidikan juga berkaitan erat dengan kepuasan pelanggan pendidikan. Peserta didik dan masyarakat menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan sekolah. Konsep ini menempatkan sekolah sebagai organisasi layanan publik yang harus terus melakukan perbaikan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa mutu pendidikan harus dibangun melalui budaya organisasi yang fokus pada kepuasan pengguna layanan pendidikan dan peningkatan kualitas secara konsisten (Hasnadi, 2021).

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi guru, sistem evaluasi, dan keterlibatan masyarakat. Sekolah yang memiliki budaya disiplin, komunikasi efektif, serta kolaborasi antarwarga sekolah cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan secara parsial. Perbaikan kurikulum tanpa peningkatan kualitas guru dan kepemimpinan sekolah tidak akan menghasilkan perubahan signifikan. Oleh sebab itu,

pengelolaan mutu harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Mutu pendidikan yang ideal adalah mutu yang mampu menyeimbangkan antara pencapaian akademik, pembentukan karakter, dan pengembangan keterampilan peserta didik. Sekolah tidak cukup hanya menghasilkan siswa berprestasi, tetapi juga harus membentuk manusia yang berintegritas dan adaptif terhadap perubahan zaman.

2. *Total Quality Management (TQM)* dalam Pendidikan

Total Quality Management (TQM) merupakan pendekatan manajemen yang menekankan perbaikan mutu secara terus-menerus dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, TQM bertujuan menciptakan budaya mutu melalui keterlibatan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat dalam proses peningkatan kualitas pendidikan. TQM menuntut sekolah untuk selalu melakukan evaluasi dan inovasi agar mampu memenuhi kebutuhan stakeholder pendidikan (Amri & Pangestu, 2026).

Prinsip utama TQM meliputi fokus pada pelanggan, perbaikan berkelanjutan, kerja sama tim, pengambilan keputusan berdasarkan data, dan keterlibatan seluruh komponen organisasi. Dalam lembaga pendidikan, pelanggan tidak hanya peserta didik, tetapi juga orang tua, masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja sebagai pengguna lulusan.

TQM dalam pendidikan menempatkan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang selalu melakukan

evaluasi dan inovasi. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin mutu yang mendorong terciptanya budaya kerja profesional dan kolaboratif. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga terlibat dalam refleksi dan pengembangan kualitas pembelajaran secara terus-menerus.

Penerapan TQM efektif dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan dan hasil belajar peserta didik ketika didukung oleh kepemimpinan yang kuat, budaya mutu, dan komitmen seluruh warga sekolah (Amri & Pangestu, 2026). Selain itu, penerapan siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) dalam TQM membantu sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan program secara sistematis.

Namun demikian, implementasi TQM di sekolah sering menghadapi hambatan berupa resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan rendahnya pemahaman warga sekolah mengenai budaya mutu. Banyak sekolah masih memandang mutu hanya sebagai pencapaian administratif, bukan sebagai budaya organisasi.

Keberhasilan penerapan TQM sangat bergantung pada komitmen pimpinan sekolah dan partisipasi seluruh warga sekolah. Tanpa dukungan budaya kerja yang positif, TQM hanya akan menjadi konsep teoritis yang sulit diterapkan secara nyata. TQM menjadi pendekatan yang sangat relevan dalam pengelolaan pendidikan modern karena mampu mendorong sekolah untuk terus belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Penerapan TQM juga dapat memperkuat akuntabilitas dan profesionalisme lembaga pendidikan.

3. Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai Indikator Mutu

Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia yang menjadi acuan penyelenggaraan pendidikan nasional. SNP berfungsi sebagai indikator mutu karena memberikan ukuran yang jelas mengenai kualitas input, proses, output, dan outcome pendidikan. SNP mencakup delapan standar, yaitu standar kompetensi lulusan, isi, proses, penilaian, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan.

Keberadaan SNP memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap sekolah dan madrasah memiliki kualitas layanan pendidikan yang relatif setara. Dengan adanya standar nasional, pemerintah dapat melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap mutu pendidikan secara sistematis. SNP juga menjadi dasar dalam pelaksanaan akreditasi sekolah dan penjaminan mutu pendidikan.

Dalam implementasinya, SNP tidak hanya menjadi alat kontrol pemerintah, tetapi juga menjadi pedoman sekolah dalam menyusun program peningkatan mutu. Sekolah yang mampu memenuhi SNP secara optimal cenderung memiliki tata kelola yang baik, proses pembelajaran yang efektif, serta lulusan yang kompetitif. Sebaliknya, sekolah yang belum memenuhi SNP umumnya menghadapi berbagai persoalan seperti keterbatasan sarana, rendahnya kompetensi guru, dan lemahnya manajemen sekolah (Sarvitri, 2020).

Namun, penerapan SNP masih menghadapi tantangan, terutama pada kesenjangan kualitas antarwilayah. Sekolah di daerah perkotaan umumnya lebih mudah memenuhi standar dibandingkan sekolah di daerah terpencil. Faktor ekonomi, infrastruktur, dan akses terhadap teknologi menjadi penyebab utama ketimpangan mutu pendidikan tersebut. Selain itu, sebagian sekolah masih berorientasi pada pemenuhan dokumen administratif daripada implementasi nyata terhadap standar mutu.

Dalam pandangan ini, SNP seharusnya tidak dipahami sebagai target administratif semata, tetapi sebagai instrumen untuk membangun budaya mutu yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara nyata. Sekolah perlu menjadikan SNP sebagai dasar evaluasi dan inovasi pendidikan agar mutu dapat berkembang secara berkelanjutan.

4. Penjaminan Mutu Internal (SPMI)

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) merupakan mekanisme yang dilakukan oleh satuan pendidikan untuk menjamin terpenuhinya standar mutu secara mandiri dan berkelanjutan. SPMI dilaksanakan melalui siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar mutu pendidikan. Dalam praktiknya, SPMI menjadi instrumen penting untuk membantu sekolah mengenali kelemahan dan menyusun strategi peningkatan mutu secara sistematis (Lailina & Zahrok, 2020).

Konsep dasar SPMI berangkat dari prinsip continuous improvement atau perbaikan berkelanjutan. Sekolah dituntut untuk secara konsisten melakukan

evaluasi diri, mengidentifikasi kelemahan, menyusun program perbaikan, melaksanakan peningkatan mutu, dan mengevaluasi hasilnya secara sistematis. Siklus ini dikenal dengan PPEPP, yaitu Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan standar mutu pendidikan. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa mutu pendidikan tidak dapat dicapai secara instan, melainkan melalui proses pengembangan yang berkelanjutan dan terstruktur. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa SPMI merupakan instrumen penting dalam membangun budaya mutu di lembaga pendidikan melalui proses evaluasi dan peningkatan kualitas secara sistematis (Harahap et al., 2023).

Keberadaan SPMI memiliki dampak strategis terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pertama, SPMI membantu sekolah memiliki arah pengembangan yang lebih terukur karena seluruh program disusun berdasarkan hasil evaluasi mutu. Kedua, SPMI meningkatkan akuntabilitas sekolah karena setiap kegiatan pendidikan harus dapat dipertanggungjawabkan melalui data dan indikator mutu yang jelas. Ketiga, SPMI mendorong terciptanya budaya refleksi dan evaluasi dalam organisasi sekolah sehingga setiap warga sekolah terbiasa melakukan perbaikan kualitas secara berkelanjutan.

Namun demikian, implementasi SPMI di banyak sekolah masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu hambatan utama adalah rendahnya pemahaman warga sekolah terhadap konsep penjaminan mutu. Tidak sedikit sekolah yang masih memandang SPMI sekadar sebagai kebutuhan administratif untuk kepentingan akreditasi. Akibatnya, pelaksanaan SPMI sering bersifat formalitas

dan tidak berdampak nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya budaya evaluasi, dan minimnya komitmen organisasi juga menjadi faktor penghambat keberhasilan SPMI. Penelitian mengenai permasalahan pelaksanaan SPMI menunjukkan bahwa aspek kurikulum, sarana prasarana, serta hubungan masyarakat menjadi tantangan utama dalam pengembangan mutu sekolah (Meirani, 2022).

Di sisi lain, sekolah yang berhasil menerapkan SPMI secara optimal umumnya memiliki kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dan budaya organisasi yang kolaboratif. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama budaya mutu dengan memastikan bahwa seluruh warga sekolah terlibat aktif dalam proses penjaminan mutu. Implementasi SPMI yang efektif terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, kompetensi guru, dan kepatuhan terhadap standar nasional pendidikan (Ranisa et al., 2025).

Sekolah yang menerapkan SPMI secara konsisten akan lebih siap menghadapi perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat terhadap layanan pendidikan berkualitas. Selain itu, SPMI juga membantu sekolah menciptakan sistem kerja yang lebih profesional, transparan, dan berbasis data. Dalam jangka panjang, penerapan SPMI dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan karena sekolah mampu menunjukkan komitmen nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Keberhasilan SPMI tidak terletak pada kelengkapan dokumen administrasi, melainkan pada sejauh mana

budaya mutu benar-benar hidup dalam aktivitas sekolah sehari-hari. SPMI seharusnya menjadi sarana refleksi kolektif bagi seluruh warga sekolah untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma bahwa penjaminan mutu bukan sekadar kewajiban birokrasi, tetapi kebutuhan mendasar dalam menciptakan pendidikan yang bermutu, adaptif, dan berkelanjutan.

5. Budaya Mutu Di Sekolah/Madrasah

Budaya mutu merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, sikap, dan komitmen warga sekolah yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara terus-menerus. Budaya mutu tercermin dalam disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, inovasi, serta semangat memberikan layanan terbaik kepada peserta didik. Sekolah yang memiliki budaya mutu kuat biasanya menunjukkan lingkungan belajar yang kondusif, komunikasi organisasi yang sehat, dan motivasi tinggi untuk berprestasi (Afandi, 2013)

Dalam konteks manajemen pendidikan modern, budaya mutu menjadi fondasi utama keberhasilan sekolah karena kualitas pendidikan tidak cukup dibangun melalui program administratif semata, melainkan harus menjadi kebiasaan kolektif yang hidup dalam aktivitas sehari-hari sekolah.

Budaya mutu berkembang melalui proses internalisasi nilai-nilai mutu yang dilakukan secara terus-menerus oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Kepala sekolah memiliki peran strategis

sebagai penggerak budaya mutu melalui keteladanan, kebijakan sekolah, penguatan disiplin, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya mutu pendidikan dapat terbentuk melalui kepemimpinan yang visioner, komunikasi organisasi yang efektif, serta keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam implementasinya, budaya mutu diwujudkan melalui berbagai aktivitas seperti evaluasi berkelanjutan, pembiasaan disiplin, peningkatan kompetensi guru, kerja sama tim, dan pelayanan pendidikan yang berorientasi pada kepuasan peserta didik. Sekolah yang memiliki budaya mutu umumnya menunjukkan suasana belajar yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta semangat inovasi yang tinggi. Namun demikian, membangun budaya mutu bukanlah proses yang mudah. Banyak sekolah masih menghadapi kendala berupa rendahnya kesadaran mutu, resistensi terhadap perubahan, lemahnya evaluasi kinerja, serta minimnya komitmen sebagian warga sekolah terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Dalam beberapa kasus, budaya kerja administratif lebih dominan dibanding budaya peningkatan mutu pembelajaran. Akibatnya, program mutu sering hanya bersifat formalitas untuk memenuhi kebutuhan akreditasi tanpa menghasilkan perubahan nyata dalam kualitas pendidikan.

Pengembangan budaya mutu memerlukan komitmen jangka panjang dan konsistensi kepemimpinan sekolah. Sekolah harus membangun sistem kerja yang mendorong refleksi, inovasi, dan kolaborasi antarwarga sekolah. Selain itu, penghargaan terhadap prestasi, pembinaan

profesional guru, dan keterlibatan masyarakat juga menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya mutu pendidikan.

Budaya mutu yang kuat akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi sekolah, kepercayaan masyarakat, dan daya saing lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan budaya mutu harus menjadi agenda utama dalam manajemen madrasah dan sekolah modern (Ardiansyah et al., 2025)

C. KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH/MADRASAH

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua unsur penting yang saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif akan membentuk budaya organisasi yang positif, sedangkan budaya organisasi yang kuat mampu mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif, produktif, dan berkualitas. Dalam konteks madrasah dan sekolah, budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan aturan formal, tetapi juga menyangkut nilai, norma, kebiasaan, tradisi, dan pola interaksi yang berkembang di lingkungan pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah atau kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

1. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah atau madrasah merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, tradisi, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang serta dipraktikkan secara terus-menerus oleh seluruh warga sekolah. Budaya organisasi tidak hanya tampak dalam aturan tertulis, tetapi juga tercermin dalam cara guru mengajar, hubungan antarwarga sekolah, pola komunikasi, disiplin kerja, hingga cara sekolah menyelesaikan masalah. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi menjadi identitas sekaligus ruh yang menggerakkan seluruh aktivitas pendidikan agar berjalan sesuai visi dan tujuan Lembaga.

Budaya organisasi pada sekolah/madrasah dibangun melalui proses panjang yang melibatkan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat. Budaya tersebut terbentuk dari pengalaman bersama, nilai institusi, dan kepemimpinan yang diterapkan secara konsisten. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, produktif, dan kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah akan melahirkan konflik, rendahnya disiplin, lemahnya kerja sama, dan menurunnya kualitas layanan pendidikan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, budaya organisasi menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan efektivitas sekolah. Guru yang bekerja dalam budaya organisasi positif cenderung memiliki motivasi kerja, loyalitas, dan tanggung

jawab yang lebih tinggi dibandingkan guru yang berada dalam lingkungan organisasi yang kurang sehat (Rusmaladi et al., 2021).

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh anggota sekolah. Nilai-nilai seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme akan membentuk karakter organisasi yang kuat. Oleh sebab itu, budaya organisasi bukan hanya aspek administratif, melainkan instrumen strategis dalam membangun kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Budaya organisasi sekolah/madrasah harus dipahami sebagai kekuatan moral dan sosial yang membentuk kualitas lembaga pendidikan. Sekolah yang unggul bukan hanya memiliki fasilitas yang baik, tetapi juga memiliki budaya kerja yang sehat, religius, disiplin, dan kolaboratif sehingga seluruh warga sekolah bergerak menuju tujuan yang sama.

2. Nilai, Norma, dan Tradisi Sekolah atau Madrasah

Nilai merupakan keyakinan dasar yang dijadikan pedoman dalam bertindak, sedangkan norma adalah aturan perilaku yang disepakati bersama dalam organisasi. Tradisi merupakan kebiasaan yang diwariskan dan dilakukan secara berulang hingga menjadi ciri khas sekolah atau madrasah. Ketiga unsur ini saling berkaitan dalam membentuk budaya organisasi pendidikan.

Nilai yang berkembang dalam sekolah/madrasah biasanya meliputi religiusitas, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, dan semangat kebersamaan. Dalam madrasah, nilai religius memiliki

posisi sentral karena menjadi dasar pembentukan karakter peserta didik. Nilai tersebut diwujudkan melalui kegiatan ibadah berjamaah, pembiasaan membaca Al-Qur'an, sikap santun, dan penghormatan kepada guru.

Norma sekolah berfungsi menjaga keteraturan organisasi. Norma dapat berupa aturan kehadiran guru, etika berpakaian, tata tertib siswa, budaya antrai, hingga standar pelayanan akademik. Norma yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan disiplin kolektif dan meningkatkan profesionalisme warga sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dan norma organisasi yang jelas berpengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja guru (Husnah & Harapan, 2021).

Tradisi sekolah/madrasah juga memiliki peran penting dalam memperkuat identitas organisasi. Tradisi seperti upacara rutin, kegiatan literasi pagi, penghargaan prestasi siswa, peringatan hari besar keagamaan, dan kegiatan sosial mampu membangun rasa memiliki terhadap lembaga. Tradisi positif akan memperkuat solidaritas sosial serta menciptakan iklim sekolah yang nyaman dan harmonis.

Dalam praktiknya, nilai, norma, dan tradisi tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah menjadi figur sentral yang menentukan apakah budaya positif dapat tumbuh atau justru melemah. Jika pemimpin mampu menjadi teladan, maka nilai dan norma akan lebih mudah diterima oleh seluruh warga sekolah. Nilai dan tradisi sekolah tidak boleh hanya bersifat simbolik atau formalitas semata. Nilai harus diinternalisasikan dalam perilaku nyata seluruh warga sekolah sehingga menjadi budaya hidup yang tercermin

dalam sikap, etika kerja, dan kualitas pelayanan pendidikan sehari-hari.

3. Peran Pemimpin dalam Membangun Budaya Positif

Kepala sekolah atau kepala madrasah memiliki posisi strategis dalam membangun budaya organisasi yang positif. Pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi agen perubahan budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu membentuk lingkungan kerja yang disiplin, harmonis, inovatif, dan produktif.

Peran utama pemimpin dalam membangun budaya positif dimulai dari keteladanan. Guru dan peserta didik akan lebih mudah mengikuti budaya yang dicontohkan langsung oleh pemimpinnya. Kepala sekolah yang disiplin, jujur, komunikatif, dan bertanggung jawab akan membentuk budaya kerja yang serupa dalam organisasi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja guru (Yulizar et al., 2020).

Selain menjadi teladan, pemimpin juga berperan menciptakan visi bersama. Kepala sekolah perlu mengarahkan seluruh warga sekolah agar memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Visi tersebut harus diterjemahkan dalam kebijakan, program kerja, dan aktivitas sekolah yang nyata. Pemimpin juga harus membangun komunikasi yang terbuka dan partisipatif.

Budaya organisasi yang sehat lahir dari hubungan kerja yang saling menghargai. Kepala sekolah yang

mampu mendengarkan aspirasi guru dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan akan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan modern, pemimpin juga dituntut membangun budaya inovasi dan kolaborasi.

Sekolah tidak dapat berkembang jika guru bekerja secara individual tanpa kerja sama. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menciptakan ruang diskusi, supervisi akademik, pelatihan, dan komunitas belajar guru agar tercipta budaya profesional yang berkelanjutan. Keberhasilan budaya organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin yang hanya berorientasi administratif akan sulit membangun budaya positif. Sebaliknya, pemimpin yang visioner, humanis, dan inspiratif mampu menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berkembang bersama.

4. Budaya Disiplin, Kolaborasi, dan Prestasi

Budaya disiplin merupakan fondasi utama dalam organisasi pendidikan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, dan konsistensi menjalankan tugas. Dalam sekolah/madrasah, budaya disiplin terlihat dari ketepatan waktu guru, keteraturan administrasi pembelajaran, pelaksanaan tugas mengajar, serta kepatuhan terhadap tata tertib sekolah.

Budaya disiplin tidak dapat dibangun melalui hukuman semata, melainkan melalui pembiasaan dan keteladanan. (Juniarti et al., 2020) mengemukakan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan disiplin kerja guru. Pemimpin yang

konsisten menerapkan aturan akan menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional.

Selain disiplin, budaya kolaborasi juga menjadi kebutuhan penting dalam pendidikan abad ke-21. Guru tidak lagi bekerja sendiri, tetapi harus mampu bekerja sama dalam merancang pembelajaran, berbagi pengalaman, dan menyelesaikan masalah pendidikan. Kolaborasi akan meningkatkan kreativitas, efektivitas kerja, dan kualitas pembelajaran.

Budaya prestasi merupakan orientasi organisasi untuk terus mencapai hasil terbaik. Sekolah yang memiliki budaya prestasi akan mendorong guru dan siswa untuk berkembang secara akademik maupun nonakademik. Budaya ini tercermin melalui penghargaan terhadap pencapaian, semangat kompetitif yang sehat, dan motivasi untuk terus belajar.

Budaya disiplin, kolaborasi, dan prestasi saling berkaitan satu sama lain. Disiplin menciptakan keteraturan, kolaborasi memperkuat kerja tim, sedangkan budaya prestasi menjadi pendorong peningkatan mutu pendidikan. Ketiganya harus dibangun secara terpadu agar sekolah mampu berkembang secara optimal. budaya disiplin dan prestasi harus dibangun dengan pendekatan humanis, bukan otoriter. Sekolah yang terlalu menekankan hukuman justru dapat menimbulkan tekanan psikologis. Oleh sebab itu, budaya positif harus dibangun melalui pembinaan, penghargaan, dan keteladanan yang konsisten.

5. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja

Budaya organisasi memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja kerja guru dan tenaga kependidikan. Budaya organisasi yang positif akan meningkatkan motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menimbulkan konflik, rendahnya semangat kerja, serta menurunkan kualitas pembelajaran.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan bersama kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang sehat cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Antariksa, 2020).

Budaya organisasi juga memengaruhi efektivitas komunikasi dan kerja sama antarwarga sekolah. Lingkungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana yang nyaman sehingga guru lebih fokus dalam melaksanakan pembelajaran. Sebaliknya, budaya organisasi yang penuh konflik dapat menurunkan kualitas interaksi dan menghambat pencapaian tujuan sekolah.

Dari sisi peserta didik, budaya organisasi sekolah turut memengaruhi pembentukan karakter dan prestasi belajar siswa. Sekolah yang memiliki budaya disiplin, religius, dan berprestasi akan membentuk lingkungan belajar yang positif sehingga peserta didik terdorong untuk berkembang secara optimal.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, budaya organisasi menjadi aset tidak berwujud yang menentukan daya saing sekolah. Sekolah yang memiliki budaya positif biasanya lebih mudah mencapai mutu pendidikan yang

unggul karena seluruh warga sekolah memiliki komitmen dan orientasi yang sama terhadap kualitas. budaya organisasi harus diposisikan sebagai strategi utama dalam pengembangan sekolah/madrasah. Perbaikan mutu pendidikan tidak cukup hanya melalui sarana prasarana atau perubahan kurikulum, tetapi harus dimulai dari pembentukan budaya organisasi yang sehat, religius, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2024). Metode penelitian kepustakaan dalam pendidikan Islam. *Adabuna: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 3(2), 102–113. <https://doi.org/10.38073/adabuna.v3i2.1563>
- Afandi, Rahman. "Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto*, 1(1), 2013, pp. 99-122, <https://doi.org/10.24090/jk.v1i1.534>
- Amri, K., & Pangestu, F. A. (2026). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Mutu Layanan dan Hasil Belajar di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 10(3), 834–847. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v10i3.11900>
- Antariksa, S. K. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SD Tarakanita 3 Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 67–77. <https://doi.org/10.36310/jebi.v15i1.172>

- Ardiansyah, M. V., Sa'adah, S. F., & Fitriani, B. R. (2025). The Leadership Role of Principals, Teachers, and Educational Personnel in Developing a Quality Culture in Islamic Educational Institutions. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 9(2), 308–321. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v9i2.3467>
- Hamdan, Chaniago, F., & Takriyanti, R. (2021). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 7(1), 51–64. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v7i1.2437>
- Faridah, S., & Nugroho, A. G. (2023). Kepemimpinan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah dan kinerja guru. *JIS: Jurnal Islamic Studies*, 1(2), 203–211.
- Gumati, R. W. (2021). Implementasi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan model kepemimpinan Islam berbasis Kearifan Lokal. *Karangang: Jurnal Bidang Kependidikan*, 3(2), 87–96.
- Harahap, M. S., Gultom, S., & Nasution, N. F. (2023). Kajian implementasi SPMI (sistem penjaminan mutu internal) sekolah dan perguruan tinggi di Indonesia. *Jurnal Education and Development Institut*, 11(1), 477–480. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i1.4616>
- Hasnadi. (2021). Total quality management: Konsep peningkatan pendidikan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(2).
- Husnah, A., & Harapan, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya

- organisasi terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Lailina, A., & Zahrok, N. (2020). Implementasi sistem penjaminan mutu internal (SPMI) di sekolah menengah kejuruan (SMK). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 196–204.
- Meirani, R. K. (2022). Analisis permasalahan pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal (studi kasus di SMK Cor Jesu Malang). *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 203–211. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p203-211>
- Muhyidin, M. (2023). Kepemimpinan Strategis Kepala Madrasah Sebagai Change Leader. An-Nidzam : *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(1), 14–26. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v10i1.1132>
- Oktaviani, F. F., & Lestari, S. (2023). Tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 197–217.
- Ranisa, S., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Implementasi sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam meningkatkan mutu pendidikan di

- sekolah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2). <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i2.4657>
- Rusmaladi, Harapan, E., & T. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 4172–4180.
- Salin, I. M., Dantes, N., & S., I. G. K. A. (2014). Analisis diskrepansi pelaksanaan kompetensi kepala sekolah berbasis Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 di lingkungan sekolah dasar Seraya Timur, Kecamatan Karangasem. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/japi.v5i1.1457>
- Sarvitri, A. (2020). Penerapan manajemen mutu terpadupada sistem penjaminan mutu pendidikan internal. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 38–51.
- Yulizar, Arafat, Y., & Rohana. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 9(1).
- Yusuf, M., Jamali, Y., & Syaikh, A. (2019). Kompetensi supervisi kepala sekolah dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Sustainable*, 2(1), 1–22.

BAB V

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MEWUJUDKAN SEKOLAH BERKUALITAS

Mila Febrianti, Rupnidah, Uli Aulia, Yuliani Khoirunnisa

A. IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU

Kepemimpinan dan manajemen pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk kualitas kinerja guru di satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bertanggung jawab tidak hanya dalam pengelolaan administratif, tetapi juga dalam penciptaan ekosistem profesional yang mendorong guru untuk berkembang dan berprestasi secara optimal.

1. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik profesional. Menurut Mulyasa, indikator kinerja guru dapat diukur dari empat dimensi utama yang mencerminkan kompetensi dan dedikasi guru dalam menjalankan profesinya (Wulandari & Poerwanti, 2023).

Pertama, kemampuan merencanakan pembelajaran, yang meliputi kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), memilih metode yang

sesuai, dan mengembangkan bahan ajar yang relevan. Kedua, kemampuan melaksanakan pembelajaran, yang tercermin dari efektivitas penyampaian materi, pengelolaan interaksi kelas, dan pemanfaatan media pembelajaran. Ketiga, kemampuan mengevaluasi hasil belajar, yang mencakup pengembangan instrumen penilaian yang valid dan reliabel serta kemampuan menganalisis hasil belajar untuk perbaikan proses.

Keempat, kemampuan menjalin hubungan antarpribadi yang positif dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat. Kelima, komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Indikator-indikator ini sejalan dengan standar kompetensi guru yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Fitriyah & Fauzi, 2025).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Penelitian Lasrin et al., (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dan signifikan dengan motivasi intrinsik guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mengajar.

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dari sekadar kepentingan pribadi. Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2002) mengidentifikasi empat

komponen kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual).

Sebaliknya, kepemimpinan transaksional yang berfokus pada penghargaan dan hukuman cenderung menghasilkan motivasi ekstrinsik yang bersifat jangka pendek. Meskipun demikian, kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terbukti lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan (Leithwood et al., 2020).

3. Manajemen SDM Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan mencakup serangkaian proses strategis untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan guru dan tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Flippo (dalam Rahsel & Gumanti, 2022) mendefinisikan manajemen SDM sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM yang efektif dimulai dari perencanaan kebutuhan guru yang berbasis pada analisis kebutuhan sekolah, diikuti dengan rekrutmen dan seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi. Pengembangan profesional guru melalui pelatihan, workshop, seminar, dan studi lanjut merupakan

investasi jangka panjang yang perlu diprioritaskan oleh kepala sekolah.

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang adil dan berbasis bukti (*evidence-based performance appraisal*) menjadi landasan bagi pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, dan pemberian penghargaan. Bush (2006) menekankan pentingnya menciptakan budaya profesional di sekolah di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk terus berkembang.

4. Supervisi dan Pembinaan Profesional Guru

Supervisi pendidikan merupakan salah satu fungsi manajemen yang paling krusial dalam peningkatan kualitas guru. Menurut Nurindarwati (2020) mendefinisikan supervisi sebagai upaya yang dilakukan oleh pihak yang berwenang untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya demi tercapainya tujuan pembelajaran yang lebih baik.

Terdapat beberapa pendekatan supervisi yang dapat diterapkan kepala sekolah. Supervisi klinis (*clinical supervision*) berfokus pada observasi kelas yang sistematis dan refleksi kolaboratif antara supervisor dan guru. Pendekatan ini terbukti efektif dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individual guru dan menyusun rencana pembinaan yang tepat sasaran.

Pembinaan profesional guru dapat dilakukan melalui berbagai mekanisme, antara lain Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk tingkat SD/MI, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk tingkat menengah, mentoring oleh guru senior, *peer coaching*, dan *lesson study*. *Lesson study*, yang diadaptasi dari tradisi pendidikan Jepang,

terbukti menjadi pendekatan yang sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara kolaboratif (Fujii, 2016).

5. Hubungan Iklim Organisasi dan Kinerja Guru

Iklim organisasi sekolah adalah persepsi bersama seluruh anggota organisasi tentang kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku dan motivasi mereka. Hoy dan Miskel mengidentifikasi dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah yang meliputi: dukungan pimpinan, kolegialitas antarguru, kejelasan peran, dan tekanan kerja (Wang et al., 2025).

Penelitian Sihotang (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif yang ditandai dengan hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, pemberian otonomi profesional kepada guru, dan dukungan terhadap inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, iklim yang penuh konflik, kaku, dan tidak mendukung kreativitas cenderung menurunkan motivasi dan kinerja guru.

Implikasi bagi kepemimpinan sekolah adalah pentingnya kepala sekolah dalam membangun dan memelihara iklim organisasi yang positif melalui komunikasi yang transparan, penyelesaian konflik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi guru, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis. Dengan iklim organisasi yang sehat, guru tidak hanya termotivasi untuk bekerja lebih keras, tetapi juga lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

B. IMPLIKASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN TERHADAP MUTU PEMBELAJARAN DI MI/SD

Mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Sekolah Dasar (SD) merupakan isu sentral yang menjadi perhatian utama para pemangku kebijakan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen pendidikan yang efektif terbukti menjadi faktor determinan dalam peningkatan mutu pembelajaran di tingkat dasar ini.

1. Indikator Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan proses belajar-mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Mutu dalam pendidikan sebagai kesesuaian antara layanan yang diberikan dengan kebutuhan dan harapan pelanggan (siswa, orang tua, dan masyarakat), sekaligus mencakup proses transformasi yang mengembangkan potensi peserta didik secara berkelanjutan (Săndulescu et al., 2025).

Indikator mutu pembelajaran di MI/SD dapat dilihat dari dua dimensi utama: dimensi proses dan dimensi hasil. Dari dimensi proses, indikator mutu meliputi: relevansi kurikulum dengan kebutuhan siswa dan konteks sosial-budaya, kualitas interaksi pembelajaran di kelas, ketersediaan dan kualitas sarana prasarana pembelajaran, serta kompetensi dan profesionalisme guru dalam mengelola pembelajaran.

Dari dimensi hasil, indikator mutu pembelajaran mencakup: pencapaian kompetensi siswa yang terukur melalui berbagai bentuk asesmen, perkembangan

karakter dan nilai-nilai, kemampuan berpikir kritis dan kreatif, serta kesiapan siswa untuk jenjang pendidikan selanjutnya . UNESCO (2023) dalam kerangka *Education for All* menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam pengukuran mutu pembelajaran.

2. Peran Kepemimpinan dalam Perbaikan Pembelajaran

Kepemimpinan instruksional (instructional leadership) merupakan salah satu paradigma kepemimpinan yang paling relevan dalam konteks peningkatan mutu pembelajaran. Hallinger dan Hosseingholizadeh (2020) melalui meta-analisis ekstensif menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap prestasi siswa melalui mediasi variabel-variabel sekolah seperti budaya sekolah, kapasitas guru, dan kondisi pembelajaran.

Peran kepala sekolah dalam perbaikan pembelajaran mencakup beberapa fungsi kunci. Pertama, mendefinisikan dan mengomunikasikan visi serta misi sekolah yang terfokus pada peningkatan mutu pembelajaran. Kedua, mengelola dan mengkoordinasikan kurikulum secara aktif untuk memastikan keselarasan antara tujuan, proses, dan penilaian pembelajaran.

Ketiga, melakukan supervisi dan evaluasi pembelajaran secara berkala dan terstruktur. Keempat, menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Kelima, membangun komunitas belajar profesional (*Professional*

Learning Community) di sekolah, di mana guru secara kolaboratif menganalisis data siswa dan merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif (Dufour et al., 2010)

3. Pengelolaan Kelas dan Lingkungan Belajar

Pengelolaan kelas (*classroom management*) merupakan salah satu kompetensi inti yang harus dikuasai oleh setiap guru di MI/SD. Emmer & Evertson (2023) mendefinisikan pengelolaan kelas sebagai tindakan dan strategi yang digunakan guru untuk mempertahankan keteraturan dalam kelas, mencakup pengelolaan perilaku siswa dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

Lingkungan belajar yang efektif di MI/SD bukan sekadar tentang pengaturan fisik ruang kelas, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan sosial. Secara fisik, tata letak kelas yang fleksibel, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, dan ketersediaan alat bantu pembelajaran yang relevan terbukti berpengaruh positif terhadap konsentrasi dan motivasi belajar siswa.

Secara psikologis, lingkungan belajar yang aman (*safe learning environment*) di mana siswa merasa bebas untuk bertanya, mengekspresikan pendapat, dan membuat kesalahan tanpa rasa takut dihakimi merupakan prasyarat bagi terciptanya pembelajaran yang bermakna. Karuppiyah (2021) mengembangkan kerangka *Classroom Assessment Scoring System* (CLASS) yang mengukur kualitas interaksi antara guru dan siswa sebagai indikator utama kualitas lingkungan belajar.

4. Monitoring Hasil Belajar Siswa

Monitoring hasil belajar siswa merupakan komponen esensial dalam siklus peningkatan mutu pembelajaran. (Emmer & Evertson, 2023) dalam kajian komprehensifnya tentang *assessment for learning* menunjukkan bahwa umpan balik formatif yang efektif dapat meningkatkan prestasi belajar siswa secara signifikan, terutama bagi siswa yang memiliki kemampuan rendah.

Sistem monitoring yang komprehensif di MI/SD melibatkan berbagai jenis asesmen: asesmen diagnostik untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar awal siswa, asesmen formatif yang dilakukan secara berkelanjutan selama proses pembelajaran untuk memandu pengambilan keputusan pedagogis, dan asesmen sumatif untuk mengukur pencapaian kompetensi pada akhir unit atau periode pembelajaran.

Peran manajemen pendidikan dalam monitoring hasil belajar mencakup: pengembangan sistem data yang terintegrasi, pelatihan guru dalam analisis dan interpretasi data asesmen, penggunaan data untuk pengambilan keputusan berbasis bukti (*data-driven decision making*), serta pelaporan yang transparan kepada orang tua dan pemangku kepentingan. Mandinach & Schildkamp (2021) menekankan bahwa penggunaan data secara efektif memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk membangun budaya *inquiry* di sekolah.

5. Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran di MI/SD

Peningkatan mutu pembelajaran di MI/SD memerlukan pendekatan yang sistemik dan berkelanjutan,

tidak hanya berfokus pada intervensi jangka pendek. Fullan (2007) menekankan pentingnya kapasitas kolektif sekolah sebagai kunci keberlanjutan perbaikan pendidikan.

Beberapa strategi utama peningkatan mutu pembelajaran di MI/SD antara lain: Pertama, implementasi kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan lokal tanpa mengabaikan standar nasional. Kurikulum Merdeka yang diperkenalkan memberikan fleksibilitas bagi satuan pendidikan untuk mengembangkan program pembelajaran yang kontekstual dan bermakna bagi siswa (Yanti, 2024).

Kedua, penguatan kapasitas guru melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan sekolah. Ketiga, pemanfaatan teknologi pendidikan secara integratif dan pedagogis, bukan sekadar sebagai pengganti metode konvensional. Keempat, penguatan kemitraan dengan orang tua dan komunitas sebagai mitra strategis dalam mendukung pembelajaran siswa.

Kelima, pembangunan budaya mutu di sekolah melalui kepemimpinan yang visioner, standar akademik yang tinggi namun realistis, dan sistem penghargaan yang mendorong inovasi dan upaya terbaik dari seluruh warga sekolah. Sebagaimana dikemukakan Schein (2017) budaya organisasi yang kuat dan positif merupakan fondasi yang tidak tergantikan bagi keberlanjutan perbaikan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bush, T. (2006). *Theories of Educational Management*. 1–25.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Emmer, E. T., & Evertson, C. M. (2023). Classroom Management For Middle And High School Teachers (9th Edition). *Open Access Library Journal*.
- Fitriyah, F., & Fauzi, I. (2025). The Role of Teacher Competence in Improving the Quality of Learning in Public Elementary Schools. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4 (8), 475–482. <https://doi.org/10.58344/jmi.v4i8.2493>
- Fujii, T. (2016). Designing and adapting tasks in lesson planning : a critical process of Lesson Study. *ZDM*, 48 (4), 411–423. <https://doi.org/10.1007/s11858-016-0770-3>
- Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change (4th ed.). Teachers College Press
- Hallinger, P., & Hosseingholizadeh, R. (2020). Exploring instructional leadership in Iran: A mixed methods study of high- and low-performing principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 48 (4), 595–616. <https://doi.org/10.1177/1741143219836684>
- Karuppiah, N. (2021). Enhancing the quality of teacher-child interactions in Singapore pre-school classrooms. *Journal of Childhood, Education & Society*, 2 (1), 58–68. <https://doi.org/10.37291/2717638X.20212187>

- Lasrin, H., Rubini, B., & Novita, L. (2025). The Effect of Transformational Leadership and Teacher Motivation on Teacher Innovation in Secondary Schools. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX (VI), 5997–6007. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.906000459>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40 (1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Mandinach, E. B., & Schildkamp, K. (2021). Studies in Educational Evaluation Misconceptions about data-based decision making in education : An exploration of the literature. *Studies in Educational Evaluation*, 69 (September 2019), 100842. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100842>
- Nurindarwati, R. (2020). PENERAPAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS UPAYA PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU DALAM PENYUSUNAN ADMINISTRASI PEMBELAJARAN. *Al-Munqidz : Jurnal Kajian Keislaman*, 8 (1), 14–34. <https://doi.org/10.52802/amk.v8i1.177>
- Rahsel, Y., & Gumanti, M. (2022). The Role of Human Resources Management in an Organization or Company. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, 26, 1–9. <https://doi.org/10.55529/jcfmbs.26.1.9>
- Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Jossey-Bass
- Sihotang, H. (2016). Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen

- Indonesia, 2016 Jakarta 13630, Indonesia.
- Săndulescu, D., Vasciuc Săndulescu, C., & Stegăroiu, I. (2025). QUALITY MANAGEMENT IN EDUCATION - A STRATEGIC DIMENSION IN EDUCATIONAL POLICIES. *Annals of the Academy of Romanian Scientists Series on Economy, Law and Sociology*, 8 (1), 14–23. <https://doi.org/10.56082/annalsarscieco.2025.1.14>
- UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education: A tool on whose terms?* GEM Report UNESCO. <https://doi.org/10.54676/UZQV8501>
- Wang, X., Hamid, A. H. A., & Nor, M. Y. B. M. (2025). Unveiling the dynamics of organizational climate in educational institutions: A systematic synthesis of influences and components. *Multidisciplinary Reviews*, 9 (3), 2026147. <https://doi.org/10.31893/multirev.2026147>
- Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4 (5), 463–470. <https://doi.org/10.35672/afeksi.v4i5.148>
- Yanti, Y. M. (2024). Implementation of the Independent Learning Curriculum for Students. *PPSDP International Journal of Education*, 3 (2), 413–424. <https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.253>
- Yukl, G., & Hall, P. (2002). *Leadership in Organizations*. 2001–2004.



Kepemimpinan Pendidikan dan Tata Kelola Sekolah

Perspektif Teori dan Praktik

Buku Kepemimpinan Pendidikan dan Tata Kelola Sekolah (Perspektif Teori dan Praktik) hadir sebagai referensi komprehensif yang mengupas secara mendalam konsep, teori, dan implementasi kepemimpinan serta manajemen pendidikan di era transformasi digital. Buku ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa, dosen, guru, kepala sekolah, pengawas, praktisi, dan pemerhati pendidikan.

Pembahasan diawali dengan landasan konseptual kepemimpinan dan manajemen pendidikan, mencakup hakikat kepemimpinan, perbedaan pemimpin, manajer, dan administrator, prinsip-prinsip kepemimpinan di sekolah/madrasah, serta urgensi kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan. Konsep manajemen sebagai sistem, pendekatan manajemen, dan siklus POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) turut diuraikan sebagai fondasi pengelolaan pendidikan modern.

Berbagai perspektif dan model kepemimpinan dijelaskan, mulai dari teori klasik (sifat, perilaku, situasional) hingga teori modern seperti kepemimpinan visioner, karismatik, demokratis-partisipatif, berbasis nilai, dan adaptif. Kepemimpinan transformasional dengan empat komponen utamanya serta kepemimpinan instruksional yang berfokus pada pembelajaran dibahas secara mendalam, dilengkapi dengan peran kepala sekolah sebagai agen perubahan dan studi kasus praktik di sekolah/madrasah.

Buku ini juga menyoroti sinergi kepemimpinan dan manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan melalui fungsi POAC, model integratif, serta peran kepala sekolah sebagai leader sekaligus manager. Strategi kepemimpinan kepala sekolah mencakup tugas, fungsi, kompetensi, gaya kepemimpinan efektif, tantangan, dan praktik baik, termasuk manajemen mutu (TQM, SNP, SPMI, budaya mutu) serta kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah.

Sebagai penutup, dibahas implementasi kepemimpinan dan manajemen pendidikan terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran di MI/SD. Keunggulan buku ini terletak pada pendekatan integratif antara teori dan praktik serta relevansinya dengan konteks pendidikan Indonesia, termasuk Kurikulum Merdeka dan tantangan abad ke-21.



BRANDED
TECH
PUBLISHER

Dusun Krajan RT 02 RW 01 Tempuran Bantaran
Probolinggo Jawa Timur 67261 | Hp : 0811101665
Website: www.brandedtechpublisher.biz.id
E-mail: brandedtechIndonesia@gmail.com

IKAPI No.: 458/JTI/2025

Marga P. Joesoef Rp. 70.000,-