

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA MUTU SEKOLAH

Radiyah Wati¹, Komala Hidayatun Najiyah², Sulasih Ainur Rahmah³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵

^{1,2,3,4,5}ULM Banjarmasin

galuhbanjar85@gmail.com¹, rmalahn@gmail.com², sulasihainurrahmah@gmail.com³, aslamiah@ulm.ac.id⁴, aslamiah@ulm.ac.id⁵

ABSTRAK

Kepala sekolah merupakan figur kunci dalam membantu sekolah mencapai tujuan dan sasarannya, menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 Tahun 2021 yang mengatur tentang tugas pokok kepala sekolah. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional, kepala sekolah atau madrasah adalah seorang guru yang mengemban tanggung jawab ekstra untuk mengarahkan lembaga ke arah praktik pendidikan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya mutu, menghadapi tantangan, dan menerapkan strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode studi kajian pustaka (literature review). Data yang digunakan berupa berbagai sumber literature seperti artikel jurnal, buku dapolaran penelitian dan dokumen kebijakan pendidikan. Data yang dikumpulkan akan diriview dengan menggunakan metode analisis informasi terkait teori-teori kepemimpinan pendidikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mengenai peran kepala sekolah dalam membentuk budaya mutu di sekolah. Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, menghasilkan bahwa budaya mutu adalah landasan keberhasilan pendidikan di sekolah, dan kepala sekolah memainkan peran kunci dalam membangun dan memeliharanya. Dengan integrasi alat manajemen yang sistematis dan nilai-nilai budaya yang kuat, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan akademik dan karakter.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Mutu Sekolah.

ABSTRACT

The principal is a key figure in helping schools achieve their goals and objectives, according to the Regulation of the Minister of National Education Number 40 of 2021 which regulates the main duties of the principal. In accordance with the regulations set by the Minister of National Education, the principal of a school or madrasah is a teacher who carries extra responsibility to direct the institution towards better educational practices. This study aims to explore how the role of the principal's leadership in shaping a culture of quality, facing challenges, and implementing effective strategies to improve the quality of education in schools. This research is a study that uses a literature review study method. The data used are in the form of various literature sources such as journal articles, research lists and education policy documents. The

data collected will be reviewed using information analysis methods related to educational leadership theories to gain a better understanding of the role of the principal in shaping a culture of quality in schools. Based on the literature review that has been carried out, it has been shown that a culture of quality is the foundation of educational success in schools, and the principal plays a key role in building and maintaining it. With the integration of systematic management tools and strong cultural values, schools can create an environment that supports academic and character growth.

Keywords: Leadership, School Quality Culture.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi yang sangat penting dan menjadi syarat utama bagi kemajuan peradaban suatu bangsa. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari waktu ke waktu telah membawa perubahan yang signifikan. Oleh karena itu, diharapkan hasil dari pendidikan mampu menghasilkan mutu pembelajaran yang berkualitas dan dapat bersaing di era industri 4.0 serta society 5.0 di masa depan.

Menurut Widodo (2018), Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya tersebut mencakup pendekatan struktural yang bersifat *top-down* dan pendekatan kultural yang bersifat *bottom-up*. Pendekatan struktural, yang sering diinisiasi oleh pemerintah, meliputi pengaturan ulang berbagai komponen pendidikan, penerapan peraturan, pelatihan manajemen sekolah, pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kompetensi guru, penyempurnaan kurikulum, serta penyediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Namun masih terdapat banyak kegagalan yang terjadi dalam dunia pendidikan, yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti manajemen pendidikan yang kurang efektif, penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya, termasuk pengangkatan kepala sekolah atau madrasah yang kurang profesional dan lebih mengutamakan kepentingan politik dibandingkan profesionalisme. Akibatnya, tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan kualitas pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum tercapai secara optimal. Permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu sekolah menjadi salah satu isu yang paling serius dan kompleks dalam pendidikan.

Budaya mutu di sekolah tidak hanya terlihat dari prestasi akademik siswa, tetapi juga dari terciptanya lingkungan belajar yang positif, partisipasi aktif para guru, serta adanya standar-standar yang jelas untuk mendorong peningkatan kualitas secara menyeluruh. Kepala sekolah

berperan sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan dan memotivasi guru serta staf untuk bekerja bersama secara efektif, menciptakan suasana sekolah yang mendukung, dan menjalin hubungan yang baik dengan komunitas sekitar. Kepemimpinan yang kuat mampu mendorong seluruh elemen sekolah untuk menginternalisasi nilai-nilai dan tujuan yang selaras dengan budaya mutu, sehingga terbentuk komitmen bersama dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi (Leithwood & Jantzi, 2005).

Di Indonesia, pengembangan budaya mutu di sekolah menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, variasi latar belakang siswa, serta perbedaan akses terhadap pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki visi kuat serta keterampilan kepemimpinan yang baik dapat mengambil peran strategis dalam menangani berbagai tantangan tersebut. Mereka dapat melaksanakan kebijakan dan program yang berfokus pada peningkatan mutu sekolah, seperti evaluasi yang berkelanjutan, peningkatan profesionalisme guru, serta penyesuaian kurikulum agar lebih relevan (Iskandar, 2013).

Dalam hal ini, penerapan budaya mutu di sekolah tidak hanya melibatkan aspek-aspek struktural, tetapi juga nilai-nilai dan praktik yang sudah menjadi bagian dari seluruh komponen sekolah. Tujuan Penelitian ini untuk mendalami bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya mutu, menghadapi tantangan, dan menerapkan strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah studi kajian pustaka (literature review). Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis literatur yang relevan mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu sekolah. Dalam kajian pustaka ini, berbagai sumber literatur seperti artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan akan dikumpulkan dan dievaluasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai peran kepala sekolah dalam membentuk budaya mutu di sekolah. Analisis ini akan mencakup teori-teori kepemimpinan pendidikan, seperti kepemimpinan transformasional dan instruksional (Leithwood & Jantzi, 2006; Hallinger, 2005), serta model-model budaya organisasi dalam pendidikan (Mulford, 2007).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin, yang berarti "memimpin" atau "pemimpin," adalah akar dari kata "kepemimpinan," yang menunjukkan tindakan mengambil alih kendali.¹ "Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan" adalah apa yang dikatakan Stephen P. Robbins ketika ditanya tentang kepemimpinan.² Salah satu definisi kepemimpinan adalah kapasitas untuk menginspirasi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Definisi lain mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni dan ilmu memotivasi individu atau tim untuk mengambil tindakan yang memajukan tujuan tersebut. Berikut adalah beberapa definisi kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli:

- a. "Bertindak dengan cara yang mengarahkan tindakan suatu kelompok menuju tercapainya tujuan bersama" adalah kepemimpinan.
- b. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menginspirasi orang lain untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan membantu sekolah mencapai tujuannya.
- c. Kepemimpinan adalah membuat orang lain mengikuti pimpinan Anda, baik Anda seorang bos atau karyawan. Ketika bawahan memiliki kekaguman, kebanggaan, kesetiaan, dan kepercayaan pada atasan mereka, mereka cenderung akan melakukan lebih dari yang dituntut dari mereka.
- d. Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu atau sekelompok pemimpin memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, membangun hubungan dengan, dan memobilisasi bawahan dan pihak terkait lainnya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama.
- e. Kepemimpinan adalah tindakan menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan dengan memberi contoh, memberikan arahan, memengaruhi keputusan, dan terkadang bahkan mengambil peran sebagai seorang ayah.
- f. Kepemimpinan adalah menyampaikan visi dan tujuan seseorang kepada pengikut dengan cara yang menarik minat mereka dan membuat mereka ingin mengikutinya melalui komunikasi langsung dan tidak langsung.

Menurut hasil penelitian (Riyannie & Suriansyah, 2024) untuk mencapai kepemimpinan yang kuat guna meningkatkan kualitas dan mutu sekolah efektif/unggul dengan gaya dan model kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, di era teknologi digital yang berkembang saat ini,

setiap pemimpin harus tetap memiliki jiwa, sifat dan kepemimpinan yang humanis bagi tim maupun organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin melakukan kebiasaan merefleksi setiap tindakan dan strategi untuk membangun kapasitas bawahannya sebagai pemimpin-pemimpin inspiratif di masa depan dengan terus belajar bagi dirinya sendiri dan memunculkan potensi-potensi yang dimiliki bawahannya.

Dalam Islam, kualitas-kualitas ini dikenal sebagai shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, dan semuanya berkontribusi pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan kelompok menuju tujuannya. Berikut ini adalah beberapa konsekuensi kepemimpinan menurut definisi sebelumnya.

- a. Menjadi seorang pemimpin berarti mengoordinasikan upaya orang lain, terutama mereka yang berada di bawah pengawasan Anda. Pekerja atau bawahan harus mampu menanggapi instruksi pimpinan dengan serius.
- b. Seorang pemimpin yang kuat adalah orang yang memotivasi orang-orangnya untuk memberikan hasil yang mereka banggakan. Otoritas, karisma, insentif, dan hukuman merupakan sumber potensial dari jenis kekuatan ini.
- c. Untuk mendirikan sekolah, para pemimpin harus dapat dipercaya, berpengetahuan luas, jujur terhadap diri mereka sendiri, dan memiliki sikap tanggung jawab yang tulus. Mereka juga harus cukup berani untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai mereka.

2. Kepala Sekolah

lainnya. Untuk tujuan memberikan pendidikan formal kepada anggota masyarakat, seseorang tidak perlu mencari yang lain selain sekolah setempat. Untuk memimpin dan mengatur sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah—yang juga seorang guru—diberi tugas tambahan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepemimpinan kepala sekolah mencakup pendekatan kepala sekolah untuk memengaruhi, memotivasi, memimpin, mengarahkan, dan memobilisasi semua pihak terkait, termasuk guru, staf, siswa, orang tua, dan lain-lain. Perdirjen Nomor 7327 Tahun 2023 menjelaskan bahwa Kepala sekolah adalah pemimpin utama di sebuah institusi pendidikan, seperti sekolah atau lembaga pendidikan lainnya. Pekerjaan kepala sekolah melibatkan banyak tanggung jawab yang mempengaruhi kemajuan sekolah dan perkembangan siswa. Berikut ini adalah ikhtisar tanggung jawab umum kepala sekolah saat menjalankan tugasnya:

a. Kepala Sekolah Sebagai Pejabat Formal

Orang yang tidak berpikir matang tidak dapat memegang jabatan kepala sekolah, yang merupakan peran kepemimpinan. Kepala sekolah dipilih berdasarkan sejumlah kriteria, termasuk tetapi tidak terbatas pada: usia, pangkat, integritas, pendidikan, dan pengalaman kerja.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Peran kepala sekolah meliputi peran manajer, organisator, perencana, pemimpin, dan pengawas. Perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengendalian adalah empat pilar yang menjadi dasar peran ini. Selain itu, sebagai manajer pendidikan di sekolahnya, kepala sekolah bertanggung jawab atas tujuh hal: menjadi inovator, membuat prediksi, mengembangkan strategi atau kebijakan, perencanaan, menemukan sumber daya pendidikan, menyediakan fasilitas, dan menjalankan pengendalian.

c. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Karena kepemimpinan merupakan kekuatan manajemen yang vital, menguasai seni kepemimpinan yang efektif merupakan jalan paling pasti menuju karier manajerial yang sukses. Yang menjadikan seseorang sebagai pemimpin adalah pengikutnya, atau sejauh mana orang lain siap melakukan apa yang diminta pemimpin dari mereka. Sederhananya, ketidakhadiran bawahan menghalangi terbentuknya seorang pemimpin. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk melakukan hal berikut, kata Koontz (1980):

- 1) Mendorong pengembangan rasa tujuan, energi, dan kepercayaan diri yang kuat di antara para pengajar, staf, dan siswa sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif.
- 2) Memimpin sekolah menuju tujuannya dengan mengarahkan dan memberi nasihat kepada para pengajar, staf, dan siswa, dan dengan mendorong mereka untuk memimpin dalam mengambil langkah-langkah menuju tujuan tersebut.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Dalam perannya sebagai pengawas, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa instruktur mengikuti prosedur yang ditetapkan saat mengajar murid. Secara keseluruhan, ada tiga jenis pengawasan yang berbeda: kelompok, individu, dan klinis. Pengawas dalam pengawasan kelompok akan memberikan bimbingan kepada banyak

instruktur secara bersamaan. Berbagai metode pengawasan, termasuk pembinaan, ceramah, diskusi, dan pemberian bimbingan kepada instruktur yang diawasi. Sedangkan untuk pengawasan individu, hal itu dapat dicapai melalui penggunaan pendekatan kunjungan sekolah, materi pembelajaran lainnya, dan pertemuan ilmiah yang dihadiri oleh guru yang ditunjuk. Sebaliknya, pendidik yang sangat kurang dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka menjadi sasaran pemantauan klinis. Tidak hanya satu atau dua pengawasan tidak akan berhasil; serangkaian pengawasan akan membantu mereka mengatasi kekurangan mereka satu per satu, yang mengarah pada kinerja keseluruhan yang lebih baik.

e. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab atas administrasi sekolah dan sering disebut sebagai administrator. Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola operasi harian sekolah. Pengendalian struktur organisasi, administrasi substantif, evaluasi, dan pengawasan merupakan kegiatan sehari-hari sekolah.

f. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Siapa pun yang memberikan pengetahuan kepada orang lain dikenal sebagai pendidik. Di sisi lain, mendidik dapat dipahami sebagai pemberian ajaran kepemimpinan moral dan intelektual; dengan demikian, pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses pembentukan karakter dan pandangan individu atau masyarakat melalui instruksi formal. Sebagai guru, peran kepala sekolah adalah untuk mendorong pengembangan empat jenis nilai yang berbeda: intelektual, moral, fisik, dan kreatif.

g. Kepala Sekolah Sebagai Staff

Selain tugas resminya sebagai pembuat keputusan dan pemberi perintah dan instruksi, kepala sekolah juga bertindak sebagai anggota staf. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa posisi kepala sekolah di sekolah dan organisasi secara keseluruhan dikendalikan oleh pejabat berpangkat lebih tinggi yang mengawasi kepala sekolah dalam kapasitas yang lebih formal. Akibatnya, tanggung jawab kepala sekolah sebagai karyawan meluas ke tanggung jawab anggota staf. Seseorang dalam peran ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, koordinasi kegiatan operasional, penilaian, dan pengendalian serta memberikan saran, pendapat, pertimbangan, dan nasihat kepada atasan dalam rangka mengelola suatu organisasi. Kepala sekolah merupakan tokoh kunci dalam

administrasi sekolah dan memainkan peran kepemimpinan dalam mencapai tujuan dan visi sekolah. Menteri Pendidikan Nasional telah menetapkan bahwa untuk meningkatkan standar pendidikan, setiap sekolah dan madrasah harus memiliki kepala sekolah yang juga seorang guru dan yang dipercayakan dengan tanggung jawab lebih besar untuk memastikan kelancaran operasional lembaga. 20 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tersebut juga menetapkan lima aspek kompetensi kepala sekolah: (1) kepribadian; (2) manajemen; (3) kewirausahaan; (4) supervisi; dan (5) sosial. Salah satu aspek terpenting untuk menjadi kepala sekolah yang efektif adalah mampu mengelola sekolah secara efektif. Kualitas kepemimpinan penting lainnya termasuk mampu meramalkan kapan sesuatu akan berubah, mengidentifikasi dan mengatasi masalah, dan akhirnya memimpin sekolah untuk mencapai tujuannya. Alasan sederhananya adalah bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan pengikut untuk mencapai tujuan bersama.

Cara proses pendidikan dilaksanakan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan prinsip. Dengan fokus membantu pendidik tumbuh secara profesional sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan membantu siswa belajar. Melalui pendidikan, gagasan tentang perubahan terbentuk, khususnya:

1. Dengan berpengetahuan, siswa dapat mempelajari dan memahami prinsip dan pelajaran
2. Untuk menerapkan prinsip dan pelajaran tersebut, siswa dapat melakukan dua hal
3. Siswa dapat menerapkan pelajaran dan prinsip tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut (Aslamiah & Rasidah) Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur melalui aspek sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan orang lain.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Kepercayaan diri atau pandangan dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung kepada orang lain, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Dalam proses penanaman nilai-nilai yang baik, yang mencakup kegiatan transformasional berupa mengetahui, melakukan, menjadi, dan mengalami, terdapat posisi khusus bagi kegiatan-kegiatan ini dalam proses pendidikan. Siswa tidak akan pernah mampu mencapai komponen menjadi dalam pembelajaran jika mereka menaruh seluruh kepercayaan mereka pada pengalaman kelas, yang hanya berlangsung beberapa jam dan tidak memiliki budaya mutu yang baik. Untuk mencapai aspek menjadi, pertama-tama harus mencapai aspek mengetahui dan bertindak, atau paling banyak, harus menyentuh dimensi otak dan tubuh.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mempertahankan budaya yang baik di sekolah merupakan kunci untuk mencapai tiga tujuan tersebut di atas. Meskipun penting, hal ini akan berdampak di dunia nyata, khususnya bagi anak-anak sekolah.

Kepala sekolah membutuhkan model dan gaya kepemimpinan untuk membantunya melaksanakan tanggung jawabnya. Prinsip-prinsip yang dipegang oleh kepala sekolah menginformasikan model dan pendekatan kepemimpinannya. Sikap, keyakinan, norma budaya, dan standar perilaku individu membentuk dimensi "lunak"—salah satu dari beberapa dimensi yang diusulkan oleh Owens—yang memengaruhi kinerja dan mutu. Baik pada tingkat individu maupun kolektif, nilai-nilai berfungsi sebagai landasan yang membangun budaya dan sebagai batu loncatan untuk transformasi. Apa pun model dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, mereka semua adalah pemimpin sekolah. Demikian pula, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun dan memelihara budaya sekolah yang bermutu tinggi; budaya ini membantu membentuk karakter sekolah dan memberinya identitas yang membedakannya dari para pesaing. Untuk memastikan mutu sekolah, penting untuk memelihara dan melestarikan mutu absolutnya. Menurut Garvin, ada lima cara berbeda untuk memandang mutu atau mutu itu sendiri. Yang pertama adalah pendekatan transendental, yang menyatakan bahwa mutu dirasakan dan diketahui tetapi sulit didefinisikan. Yang kedua adalah pendekatan berbasis produk, yang menyatakan bahwa mutu adalah atribut atau spesifikasi yang dapat diukur. Yang ketiga adalah pendekatan berbasis penggunaan, yang menyatakan bahwa mutu bergantung pada orang yang melihatnya. Dalam pendekatan ini, layanan dengan mutu tertinggi adalah layanan yang memenuhi preferensi pelanggan. Karena pelanggan yang berbeda memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda, mutu bagi seseorang sama dengan kepuasan maksimal yang dirasakan. Terakhir, metode keempat adalah pendekatan berbasis manufaktur, yang

menetapkan standar kualitas. Budaya kualitas suatu organisasi adalah serangkaian nilai dan keyakinan yang dianut oleh para karyawannya. Semua anggota perusahaan mematuhi serangkaian nilai inti ini, yang merupakan sistem makna bersama. Ketika anggota komunitas sekolah memiliki serangkaian nilai, asumsi, pemahaman, dan harapan bersama—bersama dengan serangkaian norma perilaku dan strategi untuk menangani masalah internal dan eksternal—mereka membentuk apa yang dikenal sebagai budaya kualitas sekolah. Dua hal, internal dan eksternal, diperlukan agar budaya yang hebat dapat berkembang. Faktor-faktor yang berasal dari dalam meliputi prinsip-prinsip yang dipegang dan diungkapkan orang melalui tindakan, rutinitas, keyakinan, dan hal-hal yang mereka peroleh melalui kelahiran atau warisan. Sebaliknya, agen perubahan ada di luar individu dan konteks langsung mereka, dan mereka dapat memengaruhi nilai-nilai mereka dengan memengaruhi kepemimpinan dan lingkungan sekitar.

Di antara sekian banyak keuntungan budaya mutu adalah sebagai berikut: (1) budaya mutu membantu siswa dan guru mengidentifikasi diri dengan budaya unik sekolah mereka; (2) budaya mutu menumbuhkan rasa memiliki di antara siswa dan staf pengajar; (3) budaya mutu mendorong pengembangan nilai-nilai yang melampaui keuntungan pribadi; dan (4) budaya mutu membuat masyarakat lebih tangguh. Budaya mutu, menurut Edgar H. Schein, dapat diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan: Struktur organisasi dan prosedur yang dijalankan di dalamnya dapat dilihat sebagai artefak, yang merupakan item yang telah diubah oleh orang-orang untuk tujuan tertentu. Nilai-nilai yang dianut organisasi adalah prinsip-prinsip, tujuan, dan rencana yang menjadi panduannya untuk masa depan. Tingkatan ini penting dalam kepemimpinan karena menekankan perlunya menanamkan prinsip-prinsip ini pada setiap karyawan. Setiap anggota organisasi diharapkan memiliki keyakinan terhadap organisasi, yang mencakup pikiran, perasaan, dan kepercayaan mereka. Keyakinan ini dikenal sebagai asumsi yang mendasarinya. Budaya mutu bergantung pada budaya yang kuat untuk berkembang karena cita-citanya membutuhkan setiap orang yang terlibat untuk sepenuhnya memahami, mewujudkan, dan mempraktikkannya. Kemampuan untuk menginternalisasi dan mengomunikasikan prinsip-prinsip budaya yang hebat kepada komunitas sekolah dan dunia luar merupakan keterampilan kepemimpinan yang penting bagi setiap kepala sekolah. Agar transisi ini berjalan dengan baik, pemimpin harus mampu menerapkan perubahan secara metodis, memberikan setiap orang kesempatan yang adil untuk menyesuaikan diri.

Budaya mutu tidak dapat berdiri sendiri; seperti perangkat lunak, ia harus bekerja sama dengan komponen lainnya. Untuk gambaran yang lebih lengkap dan akurat tentang apa yang terjadi di sekolah, budaya mutu dapat berfungsi sebagai alat deskriptif yang berguna.

Kapasitas pendiri atau pemimpin untuk mengintegrasikan dan memanfaatkan alat sistem keras seperti strategi, struktur, dan sistem dengan alat sistem lunak seperti berbagi nilai, staf, keterampilan, dan gaya—yang juga dikenal sebagai 7 S McKenzei—sangat penting untuk pencapaian budaya mutu, menurut Schein. Jadi, menjadi tanggung jawab pemimpin untuk campur tangan jika budaya mutu tidak selaras dengan tujuan bersama. Bagan berikut menampilkan 7 S McKenzei;

Teori The 7 S of McKenzei

Hard system tools	Strategi	Satu set tindakan yang bersifat koheren yang bertujuan agar perusahaan atau sekolah dapat mempertahankan daya saing berkelanjutan. Baik terhadap pelanggan maupun dalam mengalokasikan sumber daya manusia
	Struktur	Struktur organisasi yang menunjukkan kepada siapa seseorang harus bertanggung jawab dan bagaimana tugas-tugas organisasi dipisahkan dan sekaligus diintegrasikan.
	System	Suatu proses dan aliran kerja yang menunjukkan bagaimana kegiatan sehari-hari dilakukan (system informasi, system anggaran modal, proses manufacturing, system quality control, dan system pengukuran kerja)
Soft system tools	Share values	Nilai-nilai organisasi yang bukan sekedar pernyataan tujuan organisasi, tetapi adalah nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh sebagian besar organisasi.
	Staff	Yang dimaksud di sini bukan sekedar kepribadian seorang ataupun orang-orang yang terlibat di dalam organisasi melainkan tentang komposisi demographic dari orang-orang yang terlibat di dalam organisasi
	Skill	Kapabilitas yang dimiliki organisasi keseluruhan, bukan hanya kemampuan individual-individual.
	Style	Bukan sekedar apa yang dianggap penting oleh manajemen, lebih dari itu yaitu bagaimana sesungguhnya manajemen berperilaku nyata apa yang dianggap penting oleh perusahaan

Agar sekolah dapat menghasilkan hasil akademis berkualitas tinggi dan menikmati manfaatnya sendiri yang unik, budaya dan nilai-nilainya harus terbentuk. Inilah identitas sekolah. Hasilnya, budaya sekolah yang kuat dapat berfungsi sebagai landasan bagi integrasi diri dan memastikan tercapainya pendidikan yang unggul asalkan kepala sekolahnya adalah pemimpin yang efektif.

3. Upaya Memelihara Budaya Mutu Sekolah

Menurut Amin (2018), membangun budaya yang kokoh membutuhkan pemimpin yang tangguh, memiliki visi yang jelas, dan kepribadian yang kuat. Pendiri memainkan peran penting dalam merumuskan visi, misi, filosofi, serta tujuan utama organisasi. Di tahap awal, mereka juga membentuk perilaku organisasi yang menjadi panutan bagi seluruh anggota, bersama dengan tim kepemimpinan puncak lainnya. Langkah pertama saat memulai operasi adalah memberikan contoh bagi bawahan dan mempersiapkan diri untuk menghadapi dinamika lingkungan eksternal.

Selanjutnya mengenai upaya memelihara budaya mutu sekolah yaitu, ketika anggota sekolah memahami, mengenali, merangkul, dan mempraktikkan ide, nilai, atau tradisi ini secara menyeluruh, kesadaran mereka akan hal tersebut akan tumbuh, dan keberadaan serta keberlanjutan budaya tersebut pun terjamin. Inilah sebabnya mengapa pemberdayaan akulturasi diperlukan bagi setiap anggota baru untuk bergabung dan menjadi bagian dari kelompok, meskipun terkadang harus menggunakan kekerasan.

Metode resmi meliputi perekrutan anggota baru, yang kemudian diharuskan untuk menyediakan perlengkapan dan menjalani pelatihan guna memperkenalkan budaya yang sudah ada dan mempraktikkannya saat berada di sekolah. Di sisi lain, metode informal lebih umum digunakan untuk menjaga agar budaya mutu sekolah tetap utuh. Sosialisasi langsung, perilaku teladan, dan tata krama yang baik merupakan bagian dari pengenalan budaya saat ini secara informal, yang membuatnya lebih mudah diserap karena terkait langsung dengan para pesertanya.

Seleksi Menemukan dan merekrut orang dengan perpaduan yang tepat antara pengalaman, pendidikan, dan ciri kepribadian merupakan salah satu tujuan utama dari setiap proses perekrutan. Peserta dalam proses seleksi mempelajari tentang perusahaan, dan mereka memiliki pilihan untuk keluar jika mereka merasa keyakinan mereka tidak sejalan dengan organisasi. Dengan cara ini, proses seleksi melindungi budaya perusahaan dengan menyingkirkan segala ancaman terhadap prinsip-prinsip fundamentalnya.

Eselon atas kepemimpinan Budaya perusahaan sangat dipengaruhi oleh keputusan yang dibuat oleh manajemennya. Pekerja mengamati bagaimana manajemen bertindak, seperti ketika karyawan A mendapat masalah karena melakukan pekerjaan yang sangat baik meskipun tidak ada yang memintanya, atau ketika karyawan B dipecat karena secara terbuka tidak setuju dengan sikap perusahaan. Seiring berjalannya waktu, kejadian-kejadian ini menetapkan standar

yang mengalir ke seluruh perusahaan, memengaruhi keputusan seperti apakah pengambilan risiko dapat diterima, seberapa besar otonomi yang harus diberikan manajer kepada karyawannya, pakaian yang pantas, perilaku yang akan menghasilkan kompensasi, kemajuan, dan bentuk kompensasi lainnya, dan masih banyak lagi.

Interaksi dengan orang lain Karyawan baru tidak akan sepenuhnya berasimilasi ke dalam budaya perusahaan, terlepas dari seberapa teliti proses perekrutannya. Sepanjang masa kerja karyawan di perusahaan, mereka akan tetap memiliki kesempatan untuk berjejaring dengan rekan kerja. Menurut J.R. Harrison dan G.R. Carroll, seleksi manajemen puncak, teknik sosialisasi, penjelasan, dan faktor serupa semuanya memainkan peran penting dalam mempertahankan budaya. Ada sejumlah cara agar budaya perusahaan dapat diwariskan kepada para pekerjanya, seperti yang dinyatakan oleh Stephen B. Robbins dan Timothy A. Judge: 1. Narasi. Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk menyebarluaskan kisah-kisah tentang tindakan heroik, pelanggaran aturan, keberhasilan, pengurangan tenaga kerja, pemindahan karyawan, tanggapan terhadap kesalahan sebelumnya, dan manajemen organisasi secara luas. 2) Upacara. Merupakan serangkaian prosedur adat yang dirancang untuk mengomunikasikan dan menanamkan prinsip-prinsip inti yang dipegang oleh suatu perusahaan. Ketiga, simbol-simbol nyata. Simbol-simbol material menunjukkan kepada para pekerja siapa yang penting, seberapa egaliter manajemen atas, dan jenis perilaku apa yang dapat diterima (sosial, pengambilan risiko, konservatif, otoriter, partisipatif, individualistis). Keempat, bahasa. Perusahaan akhirnya muncul dengan istilah mereka sendiri untuk menggambarkan hal-hal seperti ruang kantor, karyawan, pemasok, konsumen, dan barang. Jargon dan akronim yang menjadi hal yang umum di tempat kerja mungkin menakutkan bagi karyawan baru. Anggota suatu organisasi mungkin menemukan kesamaan dalam konsep-konsep ini.

D. KESIMPULAN

Dari uraian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa: kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin, dan sifat tersebut meliputi: kemampuan untuk membimbing, memberi inspirasi, mendorong, melayani, memotivasi, berkomunikasi, berinteraksi, menjalin hubungan, menjadi figur ayah, dan memiliki pengetahuan yang luas. Kepemimpinan di sekolah mencakup kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju tujuan bersama dengan motivasi, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan terbaik untuk membentuk budaya mutu sekolah. Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan, motivasi, dan supervisi. Sebagai pemimpin, kepala

sekolah memotivasi siswa dan staf, mengelola operasi sekolah, serta membimbing pengembangan moral dan intelektual siswa. Kompetensi kepala sekolah meliputi kepribadian, manajemen, kewirausahaan, supervisi, dan hubungan sosial berdasar kompetensi yang ada kepala sekolah mampu menghadapi tantangan yang ada dengan memberikan kinerja terbaik untuk meningkatkan mutu budayas ekolah dan memberikan kualitas pendidikan terbaik. Kepala sekolah juga memiliki strategi efektif yang dapat membangun budaya mutu di sekolah, strategi tersebut yaitu, mengenai pengambilan keputusan manajemen yang mempengaruhi budaya sekolah. Kejadian-kejadian seperti penghargaan atau pemecatan karyawan menetapkan standar yang memengaruhi kebijakan dan perilaku di sekolah. Kepala sekolah memiliki strategi lainnya yang efektif untuk membentuk budaya mutu sekolah dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, dan memastikan kelangsungan pendidikan yang berkualitas melalui pendekatan terstruktur dalam seleksi, sosialisasi, dan pemimpin yang memberikan contoh teladan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N., Siswanto, F., & Hakim, L. (2018). Membangun Budaya Mutu yang Unggul dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 94-106.
- Barnawi, Sistem Penjaminan Mutu pendidikan Teori dan Praktik, (Yogyakarta:Arruz Media, 2017).
- Benyamin Situmorang, Influence of organizational culture, leadership, interpersonal Communication, and job satisfaction to organizational commitment of school principals, (artikel yang dikeluarkan oleh Universitas Negeri Medan).
- D Katz, & Kahn, R. L, *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed) (New York: John Wiley, 1978).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional; Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005.
- Eko Djatmiko, *The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High Schools of Semarang Municipality*, (jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006 : 19 -30, ISSN : 1907-6304).
- Eko Djatmiko, *The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High Schools of Semarang Municipality*, (jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006 : 19 -30, ISSN : 1907-6304).

- Hemphill, J.K., & Coons, A.E., "Development of The Leader Behavior Description Questionnaire", In R.M.Stogdill & A.E.Coons (Eds), *Leader behavior: Its Description and Measurement* (Columbus: Bureau of Business Research, Ohio state University, 1957).
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, (*jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.10, no. 2, September 2008: 124-135, Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya).
- J.R. Harrison dan G.R.Carrol, *Keeping the Faith: A model of Cultural Transmission in Formal Organizations*, *Administrative Science Quarterly*, Desember 1991.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 1990).
- Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, PT. Grasindo, Jakarta, 1995.
- Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam dari Paradigma Pengembangan Manajemen Kelembagaan Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009).
- Muhammad Syafii Antonio, *Ensiklopedia PROLIM Prophetic Leadership and Management Widom*, (Jakarta Selatan, Tazkia Publishing, 2013).
- Peraturan Menteri pendidikan Nasional, no 28 tahun 2010, tentang penugasan kepala sekolah bagian A.
- R. J House, *A theory of Charismatic Leadership*. In J. G Hunt and L. L. Larson (Eds), *Leadership: The cutting edge* (Carbondale: Southern Illinois University Press 1976).
- Robbins Stephen P., *Organizational Behavior* (san diego state university: Person education international, 2003) Hlm 178 dan <http://edwinhafidz.blogspot.co.id/2012/10/budaya-organisasi.html>.
- Diakses tgl 2 Oktober 2024 Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* (Mexico: Prentice Hall, 2003).
- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (Mexico: Prentice Hall, 1995).
- Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini, *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*, (*jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.98, no. 1, maret 2007: 49-61).

- Ulrich Jick dan Van Glinow M.A, Hing Impac Learning: Building and Diffusing Learning Capability, Organizational Dynamics, 1998.
- Rasidah, Aslamiah. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Akreditasi Sekolah pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Paradigma*, 2014, 9.1.
- Riyannie, D., & Suriansyah, A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Unggul (Studi Multi Kasus pada SMA Negeri 1 Kuala Kapuas dan SMA Negeri 1 Basarang Kabupaten Kapuas). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(7).
- Widodo, H. (2018). Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu. *Ta Dib Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 473-486.
- Riyannie, D., & Suriansyah, A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Unggul (Studi Multi Kasus pada SMA Negeri 1 Kuala Kapuas dan SMA Negeri 1 Basarang Kabupaten Kapuas). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(7).