



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 1 (2025) pp: 19-26

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan *Employee Engagement* dan Mutu Pendidikan

Arif Ismunandar

STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah

E-mail: arifismunandar86@gmail.com

### Abstrak

Kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik mampu menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan mendukung partisipasi aktif dari seluruh anggota sekolah, termasuk guru. Keterlibatan guru (*teacher engagement*) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam konteks pendidikan inklusif. Guru yang terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran akan lebih berdedikasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada setiap siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian *library research* dengan model deskriptif. Dalam metode ini, analisis dilakukan terhadap sumber bacaan yang ada, yang bersumber dari literatur bahan pustaka. Pendekatan model deskriptif memungkinkan peneliti untuk memahami dan menganalisis isu dan dampak pernikahan dibawah tangan secara mendalam, melalui interpretasi dan analisis yang mendetail terhadap teks-teks yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan dan pemberdayaan guru akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan guru. Penting bagi kepala sekolah untuk terus memberikan perhatian pada aspek-aspek seperti pengembangan profesional guru, dukungan terhadap kesejahteraan emosional guru, dan penciptaan iklim yang mendukung bagi guru untuk berinovasi. Sebagai kepala sekolah harus mempunyai kemampuan dalam menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pendidikan inklusif tidak hanya bergantung pada kebijakan dan sumber daya yang ada, tetapi juga pada kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah sebagai *leader, manager* dan *pimpinan* dalam lembaga pendidikan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

*Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala sekolah, Employee Engagement, Mutu pendidikan*

### 1. Latar Belakang

Pendidikan inklusif adalah pendekatan yang mengintegrasikan semua anak, tanpa terkecuali, dalam satu sistem pendidikan yang sama, dengan tujuan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berkembang, belajar, dan berpartisipasi. Konsep ini sangat relevan dalam konteks dunia pendidikan Indonesia, mengingat pentingnya memberikan akses pendidikan yang setara bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk anak-anak dengan kebutuhan khusus. Pendidikan inklusif tidak hanya berfokus pada aspek fisik atau struktural, tetapi juga membutuhkan perubahan paradigma dalam cara mengajar, cara berinteraksi, serta cara berkomunikasi antara guru, siswa, dan pihak manajemen pendidikan (Fullan, M., 2001). Untuk mencapai tujuan tersebut, peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat penting. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang harus menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan seluruh elemen di sekolah, termasuk guru-guru, untuk bekerja sama dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Kepemimpinan kepala sekolah ini berhubungan erat dengan tingkat keterlibatan (*engagement*) guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari (Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. 2000).

Keterlibatan guru (*teacher engagement*) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam konteks pendidikan inklusif. Guru yang terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran akan lebih berdedikasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada setiap siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Keterlibatan ini mencakup aspek profesionalisme dalam

mengajar, namun juga mencakup aspek emosional dan kognitif, di mana guru merasa dihargai, diberdayakan, dan termotivasi oleh lingkungan kerjanya. Semua ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional, yang mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas, dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung keterlibatan guru secara lebih optimal. Sebaliknya, kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter atau kurang efektif dapat menyebabkan turunnya motivasi dan keterlibatan guru. Dalam konteks pendidikan inklusif, di mana tantangan yang dihadapi guru lebih kompleks, peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mendukung dan mengarahkan seluruh personil menjadi perhatian.

Menurut Bass dan Avolio, kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik mampu menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan mendukung partisipasi aktif dari seluruh anggota sekolah, termasuk guru (Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994). Hal ini terutama berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pelatihan, sumber daya, dan dukungan emosional yang diperlukan oleh guru dalam menangani beragam kebutuhan siswa yang berbeda. Kepala sekolah yang memiliki komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang partisipatif, serta empati terhadap kondisi guru dan siswa, dapat meningkatkan komitmen guru terhadap tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Namun, dalam konteks pendidikan inklusif, faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan guru adalah pemahaman yang baik tentang kebutuhan siswa yang beragam. Pendidikan inklusif bukan sekadar menyatukan siswa dengan kebutuhan khusus dan siswa tanpa kebutuhan khusus dalam satu kelas, tetapi juga melibatkan penyesuaian kurikulum, pendekatan pembelajaran, serta metode evaluasi yang dapat mengakomodasi seluruh jenis siswa. Guru perlu memiliki kesiapan dan pengetahuan yang cukup untuk menghadapi tantangan ini. Oleh karena itu, dukungan dari kepala sekolah yang mampu memberikan pelatihan berkelanjutan dan mengarahkan para guru untuk memahami pentingnya pendidikan inklusif sangat diperlukan (UNESCO, 2009).

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Penanggung jawab proses belajar mengajar didalam kelas adalah guru, karena gurulah yang langsung memberikan bimbingan dan latihan kepada siswa. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut guru tentunya memiliki seperangkat yang kemampuan yang dipersiapkan melalui program kependidikan sehingga mampu menjadi guru yang professional. Oleh karena itu, profesionalisme guru sebagai tenaga kependidikan perlu ditingkatkan agar mampu mengelola kelas dengan baik dan mampu memberikan bimbingan dan latihan kepada siswa agar tercapai tujuan pendidikan tersebut.

Menurut Kunandar professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dalam hal ini guru yang professional di tuntut dalam meningkatkan mutu pendidikan yang mana mutu pendidikan memerlukan perencanaan dan proses yang panjang.dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, merupakan fondasi sekaligus titik awal bagi pembangunan pendidikan nasional.

Undang-undang ini membawa semangat dan paradigma baru dalam hal peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan. Produk hokum ini juga sebagai landasan untuk mempercepat tercapainya tujuan pendidikan nasional dengan memberikan amanah kepada pemerintah untuk membuat perangkat penunjang bagi penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan di masa yang akan datang. Oleh karena itu guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu guru juga harus membuat anak didiknya pintar secara akal, dan dapat mengasah kecerdasan IQ, sehingga mampu mencapai nilai yang relevan. Untuk menjamin mutu pendidikan di sekolah harus mempunyai guru yang profesional, karena guru yang profesional merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran.guru yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik. Berarti guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan kependidikan.

Dalam konteks pendidikan, menurut Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, sebagaimana mutu atau kualitas mencakup input, proses, dan output pendidikan (Departemen Agama RI Modul, 2002). Input merupakan prasyarat pokok bagi keberlangsungan proses pendidikan ketersediaan dan kesiapan input pendidikan yang mencakup siswa, input instrumental (sumber daya manusia dan non manusia) dan environmental (lingkungan) turut menentukan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Input sumberdaya manusia manusia antara lain berupa guru, kepala sekolah, karyawan dan siswa. Sallis (2012) yaitu peningkatan mutu digerakkan oleh sekelompok tim yang didesain untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan proses yang sudah ada atau merancang sebuah proses baru, memiliki fungsi penting yaitu: (1) bertanggung jawab pada mutu pembelajaran, (2) bertanggung jawab pada pemanfaatan waktu para guru, material, serta ruang yang dimanfaatkan, (3) menjadi sarana untuk mengawasi, mengevaluasi, dan meningkatkan mutu, (4) bertindak sebagai penyalur informasi kepada pihak manajemen tentang perubahan-perubahan yang diperlukan dalam proses peningkatan mutu.

Tugas seorang Kepala sekolah sebagai seorang manajer, menurut Purbayatri (2009) harus mempunyai empat kompetensi dan keterampilan utama dalam manajerial organisasi, yaitu keterampilan membuat perencanaan, mengorganisasi sumber daya, melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi. Sedangkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menurut Soetopo (2010) dan Pertiwi, dkk., (2018) kepala sekolah harus bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka, berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama. Nurkholis (2003) menyatakan kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan.

Kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan dari sebuah sekolah atau lembaga, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kualitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah atau lembaga pendidikan tidak hanya negeri, melainkan ada pondok pesantren yang pendidikannya lebih mengutamakan keagamaan Islam tetapi tetap menggunakan kurikulum terpadu layaknya sekolah formal lain. Mutu pendidikan di sekolah negeri maupun swasta dipengaruhi oleh peran kepala sekolahnya dimana kepala sekolah harus dapat berperan sebagai manajer maupun pemimpin. Lembaga yang kualitas atau mutunya baik pasti mempunyai kepemimpinan kepala sekolah yang baik didalamnya, sehingga peran kepala sekolah menentukan keberhasilan atau tidaknya mutu pendidikan di sekolah.

Namun demikian, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam mendukung keterlibatan guru, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan kepala sekolah di lapangan. Beberapa kepala sekolah mungkin menghadapi kendala dalam hal pembiayaan, sumber daya manusia, atau pelatihan yang terbatas untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas kepemimpinan mereka dalam menciptakan iklim yang mendukung keterlibatan guru.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian *library research* dengan model deskriptif. Dalam metode ini, analisis dilakukan terhadap sumber bacaan yang ada, yang bersumber dari literatur bahan pustaka. Pendekatan model deskriptif memungkinkan peneliti untuk memahami dan menganalisis isu dan dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan *Employee Engagement* para pendidik, melalui interpretasi dan analisis yang mendetail terhadap teks-teks yang relevan. Analisis sumber bacaan dilakukan sebagai bentuk penelitian kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang tersedia. Sumber bacaan utamanya adalah data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dari buku-buku penunjang seperti buku Syaiful Sagala. Tahun 2009, dengan judul kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan. Data primer ini dipadukan dengan referensi-referensi

yang sesuai dengan tema yang diangkat, yang merupakan sumber utama dalam rujukan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, atau tulisan ilmiah terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, yang memberikan pandangan dan pemahaman dari berbagai perspektif dan penelitian terdahulu (Suyaman, 2021). Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat menyajikan analisis yang komprehensif dan mendalam tentang isu pernikahan dibawah tangan, dengan memanfaatkan berbagai sumber yang relevan dan terpercaya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam pemahaman dan penanganan isu yang sensitif dan kompleks dalam masyarakat, serta dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dan pengembangan kebijakan yang lebih baik.

### **3. Pembahasan**

#### **a. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Employee Engagement* Guru di Sekolah**

Hasil pembahasan ini menguatkan pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat etos kerja guru terhadap pekerjaan dan loyalitas guru dalam bekerja. Hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung dapat mempengaruhi komitmen guru terhadap pekerjaan guru di sekolah. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bass dan Avolio serta Robinson juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan guru (Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan dapat meningkatkan *employee engagement* guru dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap pendidikan inklusif yang dibangun.

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pembinaan pendidikan dan pengajaran dengan sengaja, teratur, dan terencana. Guru yang melaksanakan tugas pembinaan, pendidikan, dan pengajaran tersebut adalah orang-orang yang telah dibekali dengan pengetahuan tentang anak didik, dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas kependidikan (Zakiah Daradjat, 1995).

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (E. Mulyasa, 2012).

Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah (E. Mulyasa, 2012).

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman (E. Mulyasa, 2012).

Sebagai kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa depan. Oleh karena itu, Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner (Nurkolis). Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada motivasi, pemberdayaan, dan pengembangan pribadi guru. Kepala sekolah yang memiliki ciri-ciri kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan arahan dan supervisi administratif, tetapi juga berusaha membangun hubungan yang lebih personal dengan guru. Mereka mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk berinovasi dan memperbaiki kualitas pengajaran mereka, terutama dalam konteks pendidikan inklusif yang membutuhkan pendekatan yang berbeda dan adaptif dalam mengajar siswa dengan beragam kebutuhan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memengaruhi tingkat keterlibatan guru dalam banyak cara, termasuk melalui pemberian pelatihan yang relevan, dukungan emosional, dan pemberian ruang bagi guru untuk berkembang. Dalam konteks pendidikan inklusif, guru diharapkan tidak hanya mengajar siswa reguler, tetapi juga memperhatikan kebutuhan individu dari siswa dengan kebutuhan khusus. Kepala sekolah yang mendukung inisiatif pendidikan inklusif akan memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan guru dalam pendidikan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga sekolah yaitu dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan dengan tiga tahap. *Pertama*, kepala sekolah rapat bersama tim struktural terlebih dahulu untuk merumuskan dan menetapkan program, biaya, dan waktu yang digunakan untuk satu tahun ke depan. *Kedua*, kepala sekolah mengadakan rapat bersama tim struktural dan pihak yayasan untuk meminta persetujuan karena sekolah berada dalam naungan pondok pesantren. *Ketiga*, kepala sekolah mengadakan rapat bersama guru-guru untuk mensosialisasikan program yang akan dilaksanakan satu tahun ke depan dan membagi tugas pada masing-masing guru. Pengorganisasian dilakukan oleh kepala sekolah dengan membagi tugas, membagi penanggung jawab, dan membagi tim struktural.

Jadi, untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dimaksud adalah kemampuan lembaga pendidikan dan kemampuan seorang pemimpin dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin melalui proses pendidikan yang efektif dan efisien.

#### **b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap *Employee Engagement***

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan guru. Gaya kepemimpinan yang transformasional, yang mencakup dukungan terhadap pengembangan profesional guru dan pemberian sumber daya yang memadai, terbukti berpengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan guru. Namun, meskipun kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan, faktor-faktor lain seperti kebijakan pendidikan, kondisi fisik sekolah, dan pelatihan yang diterima oleh guru juga turut memengaruhi keterlibatan mereka.

Hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan dan pemberdayaan guru akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan guru. Penting bagi kepala sekolah untuk terus memberikan perhatian pada aspek-aspek seperti pengembangan profesional guru, dukungan terhadap kesejahteraan emosional guru, dan penciptaan iklim yang mendukung bagi guru untuk berinovasi. Hal ini menjadi lebih relevan dalam konteks pendidikan inklusif, di mana tantangan yang dihadapi guru lebih kompleks dan membutuhkan kerja sama yang kuat antar guru, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya.

#### **c. Implikasi Kepemimpinan dan Mutu Sekolah**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu berarti nilai, keadaan. Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari hasil belajar yang kemudian dapat menunjukkan kemampuan dan memudahkan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.

Sedangkan menurut A. Widjaya mutu adalah kesesuaian /kecocokan dengan spesifikasi dan standar yang berlaku dan pas untuk digunakan dan dapat memuaskan keinginan, kebutuhan dan pengharapan pelanggan dengan biaya yang kompetitif (A. Widjaya, 2002).

Stanley J. Spanbaur mengungkapkan “*Quality improvement in education should not be viewed as a “quick fix process”. It is a long term effort which require organizational change and restructuring*”. Yang berarti bahwa banyak aspek yang berkaitan dengan kualitas atau mutu pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, menurut Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, sebagaimana mutu atau kualitas mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input merupakan prasyarat pokok bagi keberlangsungan proses pendidikan ketersediaan dan kesiapan input pendidikan yang mencakup siswa, input instrumental (sumber daya manusia dan non manusia) dan environmental (lingkungan) turut menentukan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Input sumberdaya manusia manusia antara lain berupa guru, kepala sekolah, karyawan dan siswa. Input non manusia mencakup antara lain kurikulum, sarana dan prasarana atau fasilitas pendidikan dan dana. Input lingkungan dapat berwujud antara lain dukungan orang tua peserta didik dan masyarakat. Proses merupakan pengolahan input menjadi *output* yang berlangsung secara kontinyu, dalam sistem pendidikan, proses berupa kegiatan pembelajaran atau PBM pelatihan dan sosialisasi.

Proses pendidikan dapat dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan dsb). Dilakukan secara harmonis sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan dan nikmat (*enjoyable learning atau happy learning*). Output merupakan hasil dari proses pendidikan atau kinerja dari suatu lembaga pendidikan dapat dilihat berdasarkan ukuran keberhasilan organisasi pada umumnya maupun secara spesifik yang bersifat kependidikan. Jadi, mutu pendidikan yang dimaksud adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin melalui proses pendidikan yang efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai *leader, manager* dan pimpinan dalam lembaga pendidikan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran kepala sekolah sebagai manajer dapat:

- a. Mengelola dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan evaluasi
- b. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan pegawai
- c. Memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran

Sebagai menejer kepala sekolah harus memaksimalkan peningkatan proses pembelajaran yang memiliki standar kualitas baik kecukupan sarana prasarana maupun kemampuan pendidik. Dengan mengoptimalkan tenaga pendidik yang kreatif dan inovatif sehingga mutu lulusan pendidikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat baik tenaga kerja formal maupun casual lainnya. Upaya peningkatan mutu pendidikan di atas bukanlah pekerjaan yang mudah seorang pemimpin karena mutu pendidikan mencakup berbagai dimensi. Menurut Nanang Fatah mengemukakan upaya peningkatan mutu dan perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya ada tiga factor utama :

- a. Kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti kualitas tenaga kependidikan, biaya dan sarana belajar
- b. Mutu proses belajar mengajar yang mendorong siswa belajar efektif
- c. Mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap keterampilan dan nilai-nilai.

Jadi kecukupan sumber, mutu proses belajar mengajar, dan mutu keluaran akan dapat terpenuhi jika dukungan biaya yang di butuhkan dari tenaga profesional kependidikan dapat di sediakan di sekolah.

#### 4. Simpulan

Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan dan pemberdayaan guru akan lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan guru. Penting bagi kepala sekolah untuk terus memberikan perhatian pada aspek-aspek seperti pengembangan profesional guru, dukungan terhadap kesejahteraan emosional guru, dan penciptaan iklim yang mendukung bagi guru untuk berinovasi. Sebagai kepala sekolah harus mempunyai kemampuan dalam menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pendidikan inklusif tidak hanya bergantung pada kebijakan dan sumber daya yang ada, tetapi juga pada kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah sebagai *leader*, *manager* dan pimpinan dalam lembaga pendidikan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### Referensi

- Asari, A., Arifin, A. H., Lubis, M. A., Ismunandar, A., Ashari, A., Agniya, U., Ayunda, W. A., & Pramudyo, G. N. 2023. *Manajemen E-Resource*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- A Ismunandar, *integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter*, Ta'lim 4 (Universitas muhammadiyah Lampung), 34-49.
- A Ismunandar, *Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*, An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan) 1 (1), 45-57
- A Kurnia, *Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0*, Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP) 6 (2), 388-397.
- AP Rini, *Implikasi era revolusi industri 4.0 terhadap pengembangan kemampuan sumber daya manusia di perguruan tinggi*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP) 7 (2), 4831-4837.
- A. Widjaya. (2002). *Pengertian Mutu*, Jakarta.
- Bambang Syahril. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Briant, K. A., Gray L. A., Gallegos P.B., (2005). *Performance Theories in Education. Power, Pedagogy and the Politics of Identity*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Pulicher (LEA).
- Departemen Agama RI Modul dan Model Pelatihan Pengawas Pendais Jakarta, 2002.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- E. Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). Teachers College Press
- H. Hasan, A.. *Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan*, Jurnal Al Qiyam, Vol 3 (2), 214-222, 2022. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v3i2.285>.
- Ismunandar, A. "*Dinamika Sosial dan Pengaruhnya terhadap Transformasi Sosial Masyarakat*". Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 3 (2), 205-219. 2020. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i2.1810>.
- Ismunandar, A. "*Integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter*". Ta'lim: Jurnal Agama Islam, 3 (2), 34-49. 2022. <https://doi.org/10.36269/ta'lim.v4i1.751>.
- Jones, F. Mazda & Lord, S. 2006. *Developing Effective Teacher Performance*. London: Sage Publication Inc.
- Kunandar. 2011 *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2007. *Landasan Prikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nazara, D. S., Se, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., Raule, J. H., Kes, S. K. M. M., Syamsuddin, A. R., & Jamil, I. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia" Teoritis dan Praktis"*. Cv. Mitra Cendekia Media.
- Ngalim Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosadakarya, Cet. Ke-15
- Nurkholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Modal dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo
- Oemar Hamalik. 2002. *Pendidikan Guru*, PT Bumi Aksara.
- Purbayatri, S. (2009). *Kepala Sekolah sebagai Leader dan Manajer*. (Online), (<https://suaraguru.wordpress.com/2009/02/13/kepala-sekolah-sebagai-leader-dan-manajer/>), diakses 9 Mei 2019.
- Rachman Natawijaya. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Soetopo, H. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

30. Soewadji Lazaruth. (1994). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, cet. VI.
31. Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
32. Tabrani Rusyan dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
33. Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the school climate and teacher collaboration. *Educational Administration Quarterly*, 36(2), 278–302. <https://doi.org/10.1177/0013161X00362006>
34. UNESCO. (2009). *Policy guidelines on inclusion in education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001778/177849e.pdf>
35. W Dalail, dkk. *Peningkatan Kapasitas Tenaga Pendidik melalui Kualifikasi Akademik pada Lembaga Pendidikan*, jurnal Promis 5 (1), 46-53
36. Zakiah Daradjat. (2006). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.
37. Zainal Aqib. (2009). *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*, CV. Yrama Widya.