



Accepted:	Revised:	Published:
June 2023	August 2023	August 2023

**Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Kepemimpinan Kepala Sekolah
Perempuan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan
di Sekolah Dasar Negeri 20 Baringin**

Dini Febriyenti

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

e-mail: dinifebriyenti55@gmail.com

Jamilus

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

e-mail: jamilus@iainbatusangkar.ac.id

Abstract

This study aimed at describing the leadership strategy of women principal. This research was done in UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar. The approach used in this research was a case study. Results of the study in improving the quality of education in UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar include a good personal approach with all stakeholders of the school; planning the school with the greatest extent possible, analyze the challenges, barriers and opportunities in the future; establish good cooperation with all educators, empowering educational effort through cooperation, provide an opportunity to improve educators' practices, and encourage the involvement of the educators on supporting the programs of the school. The results implied the teachers to maximize the existing facilities and infrastructure to maximize the learning process, and the school has had a strong culture..

Keywords : Women Principal; Leadership Strategy; Educational Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Penelitian ini dilaksanakan di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Hasil kajian dalam peningkatan mutu pendidikan di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar antara lain pendekatan personal yang baik dengan seluruh stakeholder sekolah; merencanakan sekolah dengan semaksimal mungkin, menganalisis tantangan, hambatan, dan peluang di masa depan; menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik, memberdayakan upaya pendidikan melalui kerjasama, memberikan kesempatan untuk meningkatkan praktik pendidik, dan mendorong keterlibatan pendidik dalam mendukung program-program sekolah. Hasil tersebut berimplikasi pada guru memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk memaksimalkan proses pembelajaran, dan sekolah telah memiliki budaya yang kuat.

Kata Kunci: Kepala Sekolah Perempuan; Strategi Kepemimpinan; Kualitas Pendidikan

Pendahuluan

Artikel ini dilatarbelakangi oleh semakin banyaknya jumlah pemimpin wanita yang di sektor publik khususnya pada lembaga pendidikan, mengingat peran sentral kepala sekolah khususnya dalam menjalankan roda kepemimpinannya di lembaga pendidikan (Akhmad Said, 2018). Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya (Khodijah & Haq, 2021). Kemudian Iskandar (2013) mengemukakan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada kepemimpinannya, yaitu apakah pemimpin tersebut mampu mengerakkan semua sumber daya manusia, sarana, dana, dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam proses manajemen (Siti Julaiha, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Minsih et al., 2019).

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan dengan perencanaan yang matang (Ekosiswoyo, n.d.). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Febriyenti, 2022) bahwa di samping diperlukan kemampuan manajemen dan kepemimpinan, komponen pengendalian manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan atau sering disebut dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sangat dibutuhkan. Manajemen pendidik menurut Amon & Rajib Bustami (2021) adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari pendidik masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian (Wati et al., 2022).

Saat ini, kesetaraan gender sangat diprioritaskan oleh Negara ini dalam upaya untuk memaksimalkan sumberdaya manusia Indonesia. Tak terkecuali dalam institusi pendidikan, banyak ditemui lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan. Akan tetapi, perempuan sebagai pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan yang berasal dari berbagai aspek salahsatunya adalah ekspektasi masyarakat terhadap kepemimpinan tersebut. masih banyaknya pandangan masyarakat bahwa laki-laki lebih potensial menjadi pemimpin, hingga anggapan bahwa fisik wanita

dianggap tidak mampu melaksanakan tugas-tugas berat (Kadarsih et al., 2020). Peryataan tersebut ada benarnya, bila kita lihat beberapa hal yang menjadi kodrat perempuan kemudian dapat menjadi hambatan baginya dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin (Andriani, 2019).

Bustan (2013) menguraikan beberapa hambatan yang muncul dari kepemimpinan perempuan antaralain adalah: (1) hambatan fisik, seperti mengandung, melahirkan, dan menyusui. Keharusan ini dinilai mengurangi keleluasaan mereka untuk aktif terus-menerus dalam berbagai bidang kehidupan, (2) hambatan teologis bahwa untuk waktu yang lama perempuan dipandang sebagai makhluk yang dicipta untuk lelaki, temasuk mendampingi mereka, menghiburnya, dan mengurus keperluannya, (3), hambatan sosial budaya terutama dalam bentuk stereotipikal. Pandangan ini melihat perempuan sebagai makhluk pasif, lemah, perasa, tergantung, dan menerima keadaan. Sebaliknya, lelaki dinilai sebagai makhluk yang aktif, kuat, cerdas, mandiri, dan sebagainya, (4), hambatan sikap pandang yang antara lain dimunculkan oleh pandangan dikotomis antara tugas perempuan dan laki-laki. perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan laki-laki dilihat sebagai makhluk luar rumah, (5) hambatan historis. Kurangnya nama perempuan dalam sejarah di masa lalu bisa dipakai membentukkan ketidakmampuan perempuan untuk berkiprah seperti halnya laki-laki.

Tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan sekolah yang bermutu tak lepas dari kompetensi kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola lembaga. Di sisi lain bahwa kepemimpinan yang efektif sangat menopang kompetensi guru dalam keberhasilan suatu proses belajar mengajar, namun dipihak lain untuk mencari figur pemimpin yang efektif ini bukan hal yang sederhana (Susanti, 2011).

Strategi pendidikan Islam yang dikembangkan secara umum di seluruh dunia Islam cenderung bersifat dikotomis, sehingga tidak melahirkan umat yang mempunyai komitmen spiritual dan intelektual yang mendalam terhadap Islam, disamping usaha integrasi yang dilakukan pada umumnya belum membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Berangkat dari persoalan inilah senantiasa diupayakan adanya pembaharuan pendidikan Islam ke arah yang lebih tepat dan sesuai dengan cita-cita dan tuntutan ajaran Islam(Suwadji, n.d.).

Menurut Huda(2018), sebelum tahun 1990an, teori tentang kepemimpinan dan manajemen masih mengacu terhadap pria, penelitian mendalam tentang perempuan sebagai pemimpin sekolah masih minim dilakukan. Fakta bahwa kepemimpinan dalam pendidikan di seluruh dunia diduduki oleh pria dalam waktu yang lama, secara teoritis kerangka kerja untuk kepemimpinan dalam manajemen pendidikan masih berdasarkan pada perilaku pria (Fatimah, 2020).

Wanita adalah minoritas dalam manajemen di bidang pendidikan khususnya di negara berkembang yang pembangunannya sudah cukup maju (Alimuddin, 2015). Kemudian Yanggo (2016) perempuan cenderung menggunakan perilaku yang bersifat demokratis dalam performasinya sebagai kepala sekolah dan pelaksanaan tugas administratifnya sangat efektif. Dalam realitas sosial perempuan selalu melakukan hubungan dengan lebih hati-hati dan kooperatif.

Akan tetapi, apabila kita lihat pada saat ini, kepemimpinan kepala sekolah perempuan dinilai memberikan hasil yang nyata kearah perbaikan mutu pendidikan. Banyak pencapaian-pencapaian yang telah diraih oleh kepala sekolah yang berjenis kelamin perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Gross dan Task (1987).menggunakan bahwa bahwa penampilan perempuan sebagai kepala sekolah tampak lebih baik dibandingkan dengan laki-laki, moral guru lebih ditekankan pada penguasaan keterampilan teknik dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi sekolah, dan kepala sekolah banyak menggunakan kontrol supervisi.

Kiprah wanita sebagai pemimpin juga semakin tampak di bidang pendidikan. Wanita-wanita yang menduduki posisi sebagai pemimpin. Wanita yang menduduki jabatan sebagai pemimpin

dalam perguruan tinggi di dunia antara lain: Charlotte Borst (Rektor Perguruan Tinggi Idaho), Gwendolyn Elizabeth Byod (Rektor Perguruan Tinggi Alabama), dan Diane Campbell(Asisten Dekan Perguruan Tinggi Mercer County Community). Tiga wanita tersebut berada dalam jajaran teratas 25 wanita yang sukses di perguruan tinggi. Yanggo (2016) menyebutkan contoh wanita-wanita yang sukses menduduki jabatan sebagairektor di Indonesia antara lain: Dwia Aries Tina Pulubuhu (Universitas Hassanudin) dan Dwikorita Karnawati (Universitas Gadjah Mada). Jumlah pekerja wanita mengalami kenaikan, akan tetapi peningkatan jumlah ini tidak tercermin dalam kesetaraan jumlah perempuan yang menduduki jabatan-jabatan kepemimpinan (Basyit, n.d.).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki potensi dan kemampuan yang setara bahkan lebih dibandingkan kepemimpinan laki-laki dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satunya adalah kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin. Sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. UPT SDN 20 Baringin adalah salah satu sekolah dasar yang memiliki pencapaian yang baik, baik dari prestasi belajar siswa maupun sekolah. Dengan pertimbangan ini, maka penelitian ini dilaksanakan di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar.

Metode penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian ini adalah kualitatif, studi kasus. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri sebagai instrumen utama yang dilakukan pada latar alamiah. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan terkait dengan Strategi yang dilakukan kepala sekolah perempuan dalam mencapai sekolah efektif, dan Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi sekolah. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, dan orang tua siswa. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif melalui alur: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tempat penelitian ini dilaksanakan di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Strategi Pengelolaan SDM pada Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkaitan dengan pembinaan profesional kependidikan dan pertumbuhan (Kristiyanti & Yogyakarta, 2015). Pemimpin sangat diperlukan di dalam suatu lembaga, jika tidak memiliki seorang pemimpin dapat dipastikan sangat sulit untuk membangun dan mengendalikan suatu lembaga tersebut. Jika ada seorang pemimpin maka suatu lembaga tersebut dapat dipertanggung jawabkan, jika tidak ada seorang pemimpin maka di dalam suatu lembaga akan mudah sekali terpicu suatu permasalahan yang sangat besar, dan sebagian akan menjalankan apapun dengan sendirinya tanpa ada arahan (Adelia et al., 2021).

Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin (Timor et al., 2018). Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas dan emosi, serta rasa percaya diri (Minsih et al., 2019). Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas (Khodijah & Haq, 2021). Kepala sekolah

dalam melaksanakan kepemimpinannya disamping mengelola sekolah secara umum, yang harus diperhatikan adalah peningkatan terhadap kualitas guru. Khususnya dalam proses belajar-mengajar peranan guru amat penting artinya, sebab guru secara langsung berinteraksi dengan siswanya sumbangannya paling besar peranan guru disini ialah kemampuan mengelola proses belajar-mengajar di sekolah agar dapat mendorong siswa untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya (Nai & Wijayanti, 2018)

Kepemimpinan yang sering muncul dalam organisasi sekolah cenderung belum menunjang tercipta dan terbinanya kepuasan kerja guru sehingga sulit untuk mengangkat kualitas pendidikan. Hal ini muncul akibat kepemimpinan Kepala Sekolahnya menekankan pada tugas-tugas tanpa memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi dan kesejahteraan. Kepemimpinan semacam ini akan mengakibatkan kebutuhan dan pembinaan staf dan guru-guru kurang diperhatikan. Dampak lebih jauh akibat kepemimpinan ini adalah bekerja secara rutinitas, rajin, taat, dan tunduk tetapi bukan disebabkan patuh secara ikhlas dan tawadhu', namun dilakukan secara semu, secara terpaksa (Saleh & Aini, 2014). Menurut (Hasibuan et al., 2018) Pendidikan karakter tidak sekadar mengajarkan mana yang benar dan mana yang salah, tetapi juga menanamkan kebiasaan (habituation) tentang hal mana yang baik. Dengan begitu, peserta didik menjadi paham (kognitif) tentang mana yang baik dan salah, mampu merasakan (afektif) nilai yang baik (loving the good/moral feeling), dan perilaku yang baik (moral action), dan biasa melakukan (psikomotor).

Untuk mencapai peningkatan mutu sesuai dengan apa yang diharapkan, sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang memiliki karakter, tangguh, komunikator, dan memiliki keahlian dalam mengorganisasi setiap personal yang dipimpinnya. (Sunardi, 2015) menjelaskan karakteristik kepala sekolah tangguh, yaitu: (1) memiliki wawasan jauh kedepan dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh, (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumberdaya terbatasyang ada, (3) memiliki kemampuan mengambil keputusan, memobilisasi sumber daya yang ada toleransi terhadap perbedaan, dan (4) memiliki kemampuan memerangi musuh- musuh kepala sekolah, yaitu ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.

Mutu menciptakan lingkungan baik pendidikan, orang tua, pejabat pemerintah, wakil masyarakat, dan pebisnis, untuk bekerja sama guna memberi peluang dan harapan masa depan peserta didik. Setiap orang mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari diri kita. Ini artinya, mutu bukanlah suatu yang baru, karena mutu adalah naluri manusia. Mutu secara esensial digunakan untuk menunjukkan kepada suatu penilaian atau penghargaan yang diberikan atau di kenakan kepada barang (produk) dan/jasa (service) tertentu, berdasarkan pertimbangan obyektif atas bobot dan kinerjanya. Mutu adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan trintegrasi yang di arahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan. Menurut (Suprayogo & Islam, n.d.). Mutu sekolah terdiri dari setiap komponen yang saling mendukung satu dengan lainnya (suatu sistem). Dengan demikian mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membawa hasil. Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu, kepala sekolah harus senantiasa memahami sekolah sebagai suatu sistem organisasi(Bustan et al., 2013).

Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa strategi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. (Bustan et al., 2013) ada beberapa strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mencapai sekolah efektif antara lain: (1) optimalisasi proses pembelajaran, (2)

memberdayakan potensi siswa, dan (3) menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung prestasi siswa. Sedangkan faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi sekolah adalah: (1) input siswa yang unggul dan terseleksi, (2) memperoleh dukungan dari komponen sekolah, (3) jalinan kerjasama dan kemitraan dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, pihak swasta, dan lembaga pendidikan internasional.

Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggerakkan, memengaruhi, memberikan motivasi, mengajak, mengarahkan, memberikan nasehat, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan memberikan hukuman serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan aktivitas dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan(Angga et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, jelaslah bahwa kepemimpinan itu sangat penting karena merupakan bagian dari sebuah proses manajemen organisasi. oleh sebab itu, kepemimpinan harus menjadi hal mendasar yang ada pada organisasi, karena melalui kepemimpinan inilah akan lahir sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan Keutamaan wanita adalah kemampuan untuk memelihara hubungan.

Wanita tertarik untuk membantu orang lain berkembang dan mengungkapkan diri serta menolong mereka memperoleh kepuasan. Sifat memelihara berasal dari peran biologis wanita. Wanita memiliki kemampuan alami untuk mencipta, memelihara, dan mendorong pertumbuhan semua itu dilakukan demi dan bersama orang lain Faktor-faktor kunci untuk mencapai keberhasilan antara lain: (1) Kemampuan untuk mengenali, menciptakan, dan menangkap kesempatan, (2) Menyadari kebutuhan orang di tempat kerja, (3) Perlunya dukungan di segala tingkat, (4) Determinasi untuk berhasil, (4) kualifikasi, (5) memiliki kepekaan akan ekspresif.

Kemampuan wanita dalam memimpin terbentuk dan terpengaruh dari karakter individual, dari dalam dan dari luar lingkungan. Hal tersebut misalnya terlihat pada saat mereka memilih pilihan tertentu dalam bertindak yang berbeda dengan orang lain, mempertahankan sikap, sering kali memutuskan sesuatu dalam jangka waktu yang lama, dan pada saat menghadapi berbagai kesulitan dan masalah. Pemimpin wanita yang berbakat dan percaya diri memiliki beberapa karakteristik (Kristiyanti & Yogyakarta, 2015) yang pada umumnya berbeda dari laki-laki. Tiga sudut pandang penting yang membawa wanita pada kepemimpinan, yaitu: memperhatikan secara lebih luas, kepuasan hari demi hari, struktur sosial organisasi. Mengajurkan organisasi lebih sehat dan produktif ketika pandangan pria dan wanita diterima dan disukai. Informasi adanya negeri Saba' yang dipimpin ratu bernama Ratu Balqis diterima Nabi Sulaiman a.s. dari pasukan burung hud-hud. Kemegahan negeri Saba' digambarkan oleh ratunya yang mempunyai singgasana yang indah dan megah, dan beraneka macam hiasan dan mutiara yang tidak dapat dihitung banyaknya. Dia memiliki kekuasaan, kekuatan dan harta benda yang banyak, tetapi dia dan kaumnya menyembah matahari.

Selanjutnya, Khodijah dan Haq (2021), dalam temuan penelitiannya mengemukakan empat pernyataan spesifik tentang kualitas kepemimpinan wanita: (1) kemimpin perempuan lebih persuasif dari laki-laki, (2) ketika merasakan penolakan, pemimpin perempuan belajar dari kesulitan yang mereka alami, (3) kemimpin wanita menunjukkan sebuah keterlibatan secara keseluruhan, membangun tim kerja gaya kepemimpinan termasuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan (4) kemimpin perempuan lebih mungkin untuk mengabaikan aturan dan mengambil risiko.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan kerjasama dari semua sumber daya organisasi yang ada di sekolah. Kemajuan sekolah akan dapat diraih jika dipimpin oleh kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik semua sumber daya yang ada di sekolah. Kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. sekitar dengan hal tersebut, kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sehingga kepala sekolah harus mampu memahami beban kerja kepala sekolah (Khodijah & Haq, 2021).

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar memiliki strategi dalam menjalankan fungsi-fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Adapun strategi tersebut antara lain adalah dengan melakukan pendekatan personal. Kepala sekolah melakukan pendekatan personal yang baik dengan seluruh stakeholder sekolah. Dengan pendekatan yang baik tersebut, kepala sekolah dapat dengan mudah membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa di sekolah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan strategi ini, kepala sekolah dapat menjalin hubungan yang baik dengan seluruh stakeholder di sekolah tersebut, tanpa mengurangi wibawanya sebagai seorang kepala sekolah di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar. Hal ini sesuai dengan pendapat (Iskandar, 2013) bahwa kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik.

Menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjut dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.

Kemudian, strategi kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar adalah dengan menyusun perencanaan sekolah dengan semaksimal mungkin, menganalisa tantangan, hambatan serta peluang kedepan yang akan dihadapi oleh UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikannya. Dalam menyusun perencanaan sekolah, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar selalu melibatkan seluruh stakeholder sekolah dan menjalainkoordinasi dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan sebagai program sekolah. Selain itu, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar berupaya untuk selalu meningkatkan fungsi pengawasannya, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat yang baik terjadwal maupun yang tidak terjadwal, dan menjalankan seluruh tugas tanggungjawabnya bersama-sama dengan seluruh stakeholder sekolah. Sebagai manajer, mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan.

Kemudian, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar, adalah dengan selalu menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik dan tenaga pendidik di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar. Kepala sekolah, menyadari bahwa mutu pendidikan tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kerja sama yang kuat antara seluruh pihak

sekolah. Khususnya dalam meningkatkan mutu pembelajaran, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar sangat menekankan kepada setiap tenaga pendidik agar selalu menjaga integritasnya sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, kepala sekolah selalu melibatkan tenaga pendidik di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar dalam kegiatan yang telah menjadi program sekolah. Hal ini, dimaksudkan agar, tenaga pendidik di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar merasa memiliki tugas dan tanggungjawab terhadap kesuksesan program sekolah tersebut. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunarto (2011) bahwa untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk: (1) memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, (2) memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesi, dan (3) mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan yang menunjang program sekolah. Karena jika merujuk pada pandangan manajemen modern, kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi.

Dengan demikian, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar, berharap bahwa dengan pengelolaan yang telah dilaksanakan dengan baik, serta dengan mengikutsertakan seluruh stakeholder sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara bersama-sama bahu membahu, maka sekolah dapat dengan cepat menjawab dan merespon tantangan tantangan baru kedepannya. Oleh karena itu, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar, sangat menyadari bahwa perlunya penguasaan dan wawasan yang luas untuk dapat membaca setiap perubahan yang akan menjadi tantangan kedepan bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah selalu menekankan kepada seluruh tenaga pendidik agar selalu menjadikan karya ilmiah sebagai problem solving apabila mengalami kendala dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Kepala sekolah sadar betul bahwa dengan selalu berupaya menambah wawasannya, tenaga pendidik akan dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai kategori administrasi pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikan dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan pendidikan. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah juga dituntut untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

Hasil yang didapatkan dari strategi yang dijalankan oleh kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar dapat dilihat dari meningkatnya mutu pendidikan di sekolah tersebut. Walaupun UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai, namun sekolah berupaya untuk dapat memaksimalkan setiap potensi yang ada di sekolah tersebut. Selain itu, pendidik dan tenaga pendidik di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar dapat menjalin kerjasama yang baik, memberikan contoh yang baik dan selalu menjaga etikanya. Hal ini menandakan bahwa sudah terbentuk budaya sekolah yang membangun di UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penutup

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah UPT SDN 20 Baringin, Tanah Datar memiliki strategi antara lain : melakukan pendekatan personal yang baik dengan seluruh stakeholder sekolah, melakukan perencanaan sekolah dengan semaksimal mungkin, menganalisa tantangan, hambatan serta peluang kedepan yang akan dihadapi sekolah, menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik dan tenaga pendidik dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesiinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan yang menunjang program sekolah. Dengan penerapan startegi tersebut, hasil yang telah di dapat oleh pihak sekolah adalah: guru telah mampu memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk memaksimalkan proses pembelajaran dan pendidikan yang ada di sekolah, sekolah telah memiliki budaya yang kuat yaitu budayasekolah yang membangun.

Daftar Pustaka

- Adelia, A., Putri, S., Hidayat, M. T., & Sukron, M. (2021). Jurnal basicedu. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, 5(5), 3625–3635.
- Akhmad Said. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. 2(1).
- Alimuddin, J. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Yin Yang*, 10(1), 44–55.
- Amon, L., & Rajib Bustami, M. (2021). Implementation of School-Based Management in Curriculum and Learning Processes: a Literatur Review. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Menengah (Dikdasmen)*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.31960/dikdasmen-v1i1-1060>
- Andriani, T. (2019). Tuti Andriani : *Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru*, 5(1), 15–28.
- Angga, A., Suryana, C., Nurwahidah, I., Hernawan, A. H., & Prihantini, P. (2022). Komparasi Implementasi Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar Kabupaten Garut. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5877–5889. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3149>
- Basyit, A. (n.d.). *Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam*.
- Bustan, S., Sindju, H. B., & Suib, M. (2013). Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pendidik dan Pemimpin di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*.
- Ekosiswoyo, R. (n.d.). *Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan*. 76–82.

Fatimah, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Keislaman*, 9(2), 83–110.

Febriyenti, D. (2022). *Manajemen Kurikulum dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. IAINBatusangkar.

Hasibuan, A. A., Syah, D., & Marzuki, M. (2018). Manajemen Pendidikan Karakter Di Sma. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), 191.
<https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i02.1230>

Huda, M. (2018). Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah. *Al-Afkar: Jounal for Islamic Studies*.

Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>

Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). *Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar*. 2(2), 194–201.

Khodijah, S., & Haq, M. S. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*.

Kristiyanti, E. I., & Yogyakarta, U. N. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan*. 3(1), 37–49.

Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, I. (2019). Pendidikan dasar. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar*, 6(1), 29–40.
<https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>

Nai, H., & Wijayanti, W. (2018). Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah pendidikan menengah negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
<https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.10182>

Saleh, K., & Aini, A. N. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. 6(1), 19–37.

Siti Julaiha. (2019). *Konsep kepemimpinan kepala sekolah*. 6(3), 51–62.

Sunardi. (2015). Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Manajer Pendidikan*.

Suprayogo, I., & Islam, J. S. (n.d.). *Peningkatan Mutu Pendidikan*. 10(2).

Susanti, D. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru*. 75–80.

Suwadji. (n.d.). *Aktualisasi Pendidikan Islam (Suatu Upaya Membangun Paradigma Integral)*.

Timor, H., Saud, U. S., Suhardan, D., Indonesia, U. P., Guru, K., & Sekolah, M. (2018). *Mutu sekolah: antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru*. 1, 21–30.

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., Bachrudin, A. A., Guru, P., Dasar, S., Muhammadiyah, U., & Hamka, P. (2022). *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar*. 6(5), 7970–7977.

Yanggo, H. T. (2016). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam. *MISYKAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Al-Quran, Hadist, Syari'ah Dan Tarbiyah*, 1(1), 1.
<https://doi.org/10.33511/misykat.v1n1.1>

Copyright © 2023 ***Journal Dirasah***: Vol.6, No. 2, Agustus 2023, p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN: 2621-2838

Copyright rests with the authors

Copyright of Jurnal Dirasah is the property of Jurnal Dirasah and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>