



## PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU (Studi di SMK Insan Madani Sukajaya)

Muh Takdir<sup>1\*</sup>, Sindiawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Administrasi Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Bogor, Indonesia

\*[takdirbalebo@gmail.com](mailto:takdirbalebo@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dilakukan di SMK Insan Madani dalam membangun budaya mutu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kajian dokumen. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan beberapa peserta didik di SMK Insan Madani Sukajaya. Analisis data dalam penelitian ini melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi dengan teknik yaitu hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara lalu dicek dengan observasi dan kajian dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala SMK Insan Madani Sukajaya memiliki upaya yang dilakukan dalam mengembangkan budaya yang bermutu di SMK Insan Madani Sukajaya dengan menanamkan nilai-nilai dan misi madrasah sebagai pedoman, melakukan komunikasi yang baik dengan seluruh warga madrasah baik dengan guru, siswa maupun karyawan, melakukan pengambilan keputusan dengan mufakat bersama sehingga semua kebijakan yang diberikan dapat diterima semua pihak dan dapat terlaksana tanpa adanya keterpaksaan dari salah satu pihak, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di SMK Insan Madani Sukajaya, melakukan perencanaan kurikulum sesuai dengan kurikulum pembelajaran di SMK Insan Madani Sukajaya, melakukan pembiasaan kedisiplinan dan juga menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat. Serta Peningkatan budaya mutu yang dilakukan kepala sekolah di SMK Insan Madani Sukajaya telah mampu dilaksanakan dilihat dari terpenuhinya 3 elemen yaitu usaha perbaikan, kewenangan, dan penguatan kinerja.

**Kata kunci:** Budaya Mutu, Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah



## **I. Pendahuluan**

Seorang pemimpin memiliki kedudukan atau peran sentral dalam sebuah organisasi. Karena dalam sebuah organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sebuah organisasi mampu berkembang ataupun terpuruk dapat dilihat dari kualitas kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Ketika seorang pemimpin mampu mentransformasi nilai-nilai positif untuk kemajuan organisasi serta mampu mengatur dan menggerakkan sumber daya organisasinya maka seorang pemimpin tersebut sudah dianggap mampu dalam melaksanakan kepemimpinannya secara efektif. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Tetapi tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula tidak semua manajer adalah para pemimpin (Robbins & Judge, 2015).

Saat ini telah muncul statmen yang menyatakan bahwa kehadiran seorang pemimpin yang memiliki kapasitas kepemimpinan yang hebat menjadi titik sentral dari keberhasilan organisasi. Sehingga, tanpa kehadiran seorang pemimpin yang memiliki kapasitas yang hebat, maka upaya merealisasikan misi dan prestasi dalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang akan menahkodai sebuah organisasi tersebut. Sehingga akan terlihat lebih banyak menjelma menjadi mimpi atau pada realitas. Nanus, Komariah, dan Sujatno mengilustrasikan bahwa ada 4 (empat) peran penting bagi kepemimpinan efektif yaitu: (1) Penentu arah (2) Agen perubahan (3) Juru bicara (4) Pelatih (Daswati, 2012).

Sebuah lembaga pendidikan yang memiliki masa depan yang cerah ataupun ideal sesungguhnya sangat ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki jaringan luas, eksistensi dan kontribusi yang besar dalam perkembangan organisasi untuk kemajuan organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut pandangan mikro dalam dunia pendidikan, pada dasarnya pengembangan ataupun peningkatan kualitas atau mutu dalam dunia pendidikan tergantung pada pengoperasionalan manajemen pendidikan di tingkat sekolah yang dikenal dengan Kepala Sekolah. Adapun peran kepala sekolah terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor (penyelia), leader (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan (Mulyasa, 2009).

Kepala sekolah yang memimpin sebuah sekolah dituntut untuk bersikap profesional dan menguasai secara menyeluruh pekerjaannya melebihi dari rata-rata personel anggota ataupun stafnya disekolah. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki komitmen moral dan kode etik yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sehingga menjadi panutan bagi seluruh bawahan yang ada di sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh

karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan (Purwanto, 2008).

Selain itu etos kerja stakeholder sekolah secara keseluruhan dinilai masih sangat rendah. Seorang kepala sekolah seharusnya mampu untuk mengelola sumber daya yang ada di sekolah secara keseluruhan dengan cara efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan pendidikan ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini, maka sangat diperlukan seorang kepala sekolah yang mampu mentransformasikan secara keseluruhan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah sehingga mampu menciptakan perbaikan kinerja stakeholder sekolah serta mampu berkontribusi dalam perkembangan output pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan pada pembukaan Undang-Undang 1945 untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga sejalan dengan era modernisasi saat ini.

Menurut Husaini Usman, Pendidikan yang baik dan bermutu menjadi dasar pengembangan dan kemajuan selanjutnya. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses seperti guru, karyawan, siswa, orang tua, masyarakat. Proses pendidikan dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAIKEM (Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, dan Menyenangkan). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi.

Budaya mutu merupakan sebuah ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Pola nilai-nilai, norma, sikap, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang suatu sekolah, dimana sekolah tersebut dipegang bersama oleh seluruh stakeholder yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf, maupun siswa, sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Dengan kata lain, kultur atau budaya sekolah dapat dikatakan sebagai identitas sikap, perbuatan, dan hati setiap warga sekolah yang tercermin dalam perilaku maupun slogan khas identitas mereka. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orangtua, peserta didik, pemaikai lulusan, guru, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan kepala sekolah agar pelanggan puas ; yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (reliability), mampu menamin kualitas pembelajaran (assurance), iklim sekolah yang kondusif (tangibile), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (emphaty), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (respon siveness) (Mulyasa, 2009).

Sebuah sekolah dalam mengimplementasikan budaya mutu dapat tercermin dari seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dengan memberikan pelayanan yang baik seperti pelayanan intrakurikuler, ekstrakurikuler, dan pelayanan administrasi. Serta meningkatkan mutu guru, staf sekolah, dan semua stakeholder yang ada disekolah. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga harus meningkatkan mutu sarana dan prasarana sekolah sebagai penunjang proses belajar dan mengajar. Usman dalam Riyanta (2016) menyatakan bahwa mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar dan seberapa jauh suatu produk telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Salah satu strategi yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dalam menghadirkan budaya mutu sekolah adalah melalui kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan diatas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi (Robbins & Judge, 2015). Seorang pemimpin yang berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, berarti perubahan yang di bawanya dapat membuat lembaga yang dipimpinnya lebih baik lagi. Pemimpin juga memiliki sifat pemberani, berani dalam mengambil keputusan yang terbaik dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin mempercayai orang lain, untuk menumbuhkan rasa percaya diri bagi para bawahan sehingga dapat bekerja secara maksimal.

## II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dari fenomena yang terjadi (Moleong, 2002). Penelitian ini dilaksanakan di SMK Insan Madani. Subyek penelitian adalah kepala sekolah, guru, dan siswa. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting, karena sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada pelaksanaan observasi berpartisipatif (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Namun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui 4 metode, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan *Focus Group Discussion* (FGD). Untuk memeriksa keabsahan data penulis menggunakan metode triangulasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau simpulan. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dan digunakan dalam penelitian ini ada empat, yakni *credibility* (validasi internal), *transferability* (validasi

eksternal), dependability (reliabilitas) dan confirmability (obyektivitas) (Sugiyono, 2011).

### **III. Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Hasil penelitian**

##### **1. Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah dalam Merencanakan, Mengendalikan, dan Mengembangkan Budaya Mutu di smk Insan Madani Sukajaya**

Budaya sekolah sebagai karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel warga sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus sistem sekolah. Makna pemimpin pada budaya mutu adalah bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala SMK Insan Madani Sukajaya terhadap budaya organisasi agar dapat mempengaruhi dan mempertahankan budaya yang kuat agar tercapainya tujuan, visi dan misi kepala SMK Insan Madani Sukajaya pada budaya sekolah. Itulah sebabnya seorang kepala sekolah akan menciptakan budaya organisasi berdasarkan, nilai, perilaku dan keyakinan yang dimilikinya.

Dalam rangka menciptakan budaya mutu yang tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi. Semakin banyak motivasi yang ditunjukkan oleh Kepala SMK Insan Madani Sukajaya, semakin besar kemungkinan budaya mutu yang berkualitas tercipta di lingkungan SMK Insan Madani Sukajaya tersebut. Menurut pandangan peneliti, kepala SMK Insan Madani Sukajaya sudah menunjukkan kemampuannya sebagai pemimpin yang efektif. Kemampuan tersebut terlihat dari kepala SMK Insan Madani Sukajaya yang sangat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan, melakukan komunikasi yang baik dan menjadi seorang pemimpin yang memiliki cara pengambilan keputusan secara demokratis.

Untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah tersebut, peneliti menghasilkn suatu informasi berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut:

“Target yang dimiliki agar SMK Insan Madani Sukajaya tetap berkualitas sehingga memiliki daya saing yang tinggi meski dengan madrasah/sekolah lainnya yaitu SMK Insan Madani Sukajaya dapat tetap bertahan di dunia pendidikan, sukses melaksanakan pembelajaran, memiliki peserta didik yang berprestasi, memiliki rasa disiplin yang tinggi, memiliki dedikasi yang baik bagi masyarakat dan tentunya tidak melupakan nilai islam yaitu disamping tujuan hidup untuk dunia tercapai maka tujuan akhirat pun tercapai” (WW-KS/19-07-2018)

Menurut pandangan peneliti, disamping harapannya sendiri untuk menjadikan SMK Insan Madani Sukajaya sebagai ladang jihad, kepala SMK Insan Madani Sukajaya telah melakukan fungsi sebagai kepala sekolah dengan baik yaitu dengan mengutamakan komunikasi. Dalam sebuah organisasi, komunikasi memiliki nilai yang sangat penting karena sesuatu yang dilakukan tanpa komunikasi akan menimbulkan kesalah-pahaman dan menjadikan tujuan organisasi tidak akan terselenggara dengan baik. Madrasah bermutu adalah ketika seluruh komponen didalamnya dapat saling bekerjasama dengan baik. Antara kepala madrasah terjalin komunikasi yang baik dengan tenaga pengajar dan juga terhadap seluruh peserta didik dan karyawan, sebaliknya jika komunikasi tidak baik maka tujuan untuk mencapai kriteria minimal yang ditetapkan dalam mencapai kesuksesan kegiatan pembelajaran tidak akan tercapai dengan baik.

Dengan demikian, kepala SMK Insan Madani Sukajaya selalu mengupayakan proses belajar mengajar yang maksimal dan memaksimalkan kualitas guru dengan selalu memberikan pengarahan dalam setiap kesempatan baik ketika rapat, briefing maupun ketika diadakan supervisi. Tujuannya adalah agar komunikasi yang dilakukan akan menjadikan sarana untuk menjaga stabilitas sekolah sehingga pembelajaran dapat tetap berjalan dengan baik.

## **2. Kegiatan yang Menunjukkan Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu di SMK Insan Madani Sukajaya**

Budaya mutu adalah strategi memperbaiki mutu pendidikan melalui dimenasi kultural/budaya. Penerapan budaya mutu tentunya membutuhkan

kerjasama dari aktor/warga sekolah yang terdiri dari komite sekolah, kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Sekolah yang telah mengimplementasikan budaya mutu dengan baik maka akan berpengaruh pada pencapaian hasil akreditasi yang baik pula.

Usaha perbaikan merupakan kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan standar yang ada. Untuk mencapai hal tersebut kepala sekolah menerapkan berbagai program untuk memperbaiki mutu sekolah seperti peningkatan kinerja guru dan karyawan, disiplin waktu, dan kerjasama. Hal tersebut seperti hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya menetapkan pertama kali di SMK Insan Madani Sukajaya itu peningkatan kinerja guru dan karyawan, kemudian disiplin waktu, dan yang ketiga yaitu teamwork atau kerjasama. Itu yang prioritas utama. Nah saya ambil langkah yang pertama adalah meningkatkan kinerja guru karena sebelum sekolah itu dapat berjalan dengan baik maka yang perlu diperhatikan sebaiknya guru, karyawan dan kepala sekolah terlebih dulu” (WW-KS/19-07-2018).

Upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan akreditasi dilakukan dengan menjaga kedisiplinan, melengkapi administrasi, dan kepala sekolah selalu mengadakan supervisi. Hal tersebut sesuai dengan informasi hasil wawancara, berikut ini:

“Ya itu kan menyangkut seluruh aspek termasuk juga mempersiapkan anak, administrasi guru, terus juga sekolah menyiapkan 8 standar secara pelan-pelan. Sedikit demi sedikit kita laksanakan. Administrasi juga sudah kami usahakan, meskipun masih ada kurangnya. Tapi pasti kita usahakan”. (WW-Gr1/13-09-2018).

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan usaha perencanaan perbaikan mutu di SMK Insan Madani Sukajaya dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru, kedisiplinan waktu dan kerjasama (teamwork). Kepala sekolah dan guru juga mengikuti workshop dan pelatihan peningkatan mutu sekolah. Hal ini merupakan langkah awal dalam membangun budaya mutu sehingga sekolah ini mempunyai ciri khas atau mempunyai keunggulan yang tidak ditemukan di sekolah lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam merencanakan, mengendalikan, dan mengembangkan budaya mutu di SMK Insan Madani Sukajaya**

#### **a. Nilai-nilai dan Misi**

Pengembangan nilai-nilai dan misi madrasah terlihat dari pembiasaan yang dilakukan kepala Madrasah dengan bertumpu pada Visi utama sekolah yaitu menciptakan karakter siswa yang berakhlakul karimah diantaranya dengan pembiasaan penjemputan guru dan siswa setiap datang dengan mengucapkan salam di depan gerbang sekolah, pembiasaan BTQ yang dilakukan sebelum KBM dimulai, menghafal surat-surat pendek sebelum proses belajar mengajar dan melakukan shalat berjamaah setiap waktu dhuhur. Disamping itu setiap upacara hari Sabtu kepala sekolah akan memberikan nasihat dan melakukan rutinitas untuk mengecek kebersihan dan kelengkapan siswa.

#### **b. Komunikasi yang baik**

Kepala SMK Insan Madani Sukajaya melakukan pendekatan dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah baik dengan dewan guru, siswa maupun karyawan lainnya.

#### **c. Pengambilan Keputusan**

Dalam setiap pengambilan keputusan, kepala SMK Insan Madani Sukajaya bersikap demokratis sehingga segala keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil mufakat bersama dan keputusan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan bersama.

#### **d. Lingkungan Belajar yang kondusif**

Kepala SMK Insan Madani Sukajaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif diantaranya dengan melakukan pengecekan pada setiap ruangan kelas, melakukan pengecekan langsung masuk ke dalam kelas disamping tujuannya untuk supervisi terhadap guru dalam mengajar juga untuk melihat kesiapan belajar dari siswa, dan memberikan binaan dan arahan serta evaluasi pembelajaran terhadap guru melalui rapat rutin dan pertemuan tatap muka secara langsung dengan kepala sekolah.

#### **e. Perencanaan Kurikulum**

Perencanaan kurikulum yang dilakukan oleh kepala SMK Insan Madani Sukajaya diantaranya: Menyusun perencanaan, Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan kegiatan, Mengarahkan kegiatan dan melaksanakan pengawasan, Melakukan evaluasi terhadap kegiatan, Menentukan kebijaksanaan, Mengadakan rapat dan mengambil keputusan, Mengatur proses belajar mengajar, Mengatur administrasi ketatausahaan, peserta didik, ketenagakerjaan, sarana dan prasarana, keuangan/RAPBS, Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

f. Disiplin

Salah satu aspek dalam pengembangan yang dilakukan kepala sekolah agar menciptakan budaya yang bermutu yaitu pembiasaan disiplin baik terhadap dirinya sendiri melalui ketepatan waktunya, juga terhadap kedisiplinan guru dan siswa. disekolah ini dilihat lebih pada kedisiplinannya terlihat sangat meningkat terutama dari gurunya. Bagi guru yang sering telat kepala sekolah sudah memiliki catatan tersendiri. Beliau tidak pernah marah, selalu memberikan arahan dengan tersenyum.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah Sekolah SMK Insan Madani Sukajaya sudah menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan baik, dan tujuan dapat di capai secara efektif dan efisien walaupun masih ada beberapa faktor penghambat dalam menjalankannya. Dengan budaya berkualitas yang telah dikembangkan di SMK Insan Madani Sukajaya diharapkan mampu mencetak out put yang berkualitas baik dari bidang keislaman maupun dalam bidang sains. Lebih lanjut bahwa penciptaan budaya ini memberikan sebuah legitimasi pada lembaga pendidikan bahwa orientasi yang ingin dicapai adalah sebuah budaya yang berkualitas yang mampu masuk ke dalam jiwa anak didiknya sampai kapanpun dia berada, kesan mereka terhadap budaya yang telah di ikuti selama di SMK Insan Madani Sukajaya memberikan spirit bagi hidupnya.

## **2. Kegiatan dalam Menunjukkan Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu di SMK Insan Madani Sukajaya**

Suatu sekolah yang memiliki budaya mutu yang baik akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif dan mencapai hasil akreditasi yang baik. Akreditasi merupakan suatu kegiatan untuk menentukan mutu dan kinerja lembaga pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. SMK Insan Madani Sukajaya merupakan sekolah yang termasuk dalam kategori sekolah tertinggal namun dalam akreditasi memperoleh peringkat pihak sekolah berupaya untuk memperbaiki citra sekolah dengan melakukan berbagai perbaikan untuk meningkatkan budaya mutu. Adapun proses peningkatan budaya mutu akan dipaparkan peneliti berikut ini:

### **a. Usaha Perbaikan dan Perencanaan**

Usaha perbaikan yang dilakukan SMK Insan Madani Sukajaya untuk memperbaiki mutu dimulai dengan meningkatkan kinerja guru dengan mengikutsertakan dalam pelatihan dan workshop dan mempertahankan akreditasi kepala sekolah selalu mengadakan supervisi dan menjunjung tinggi nilai kedisiplinan, kerjasama (teamwork) bagi para anggotanya. Hal tersebut sesuai dengan kriteria sekolah efektif. Usaha perbaikan yang dilakukan SMK Insan Madani Sukajaya dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru, menerapkan kedisiplinan dan kerjasama. Dalam rangka meningkatkan prestasi peserta didik pihak sekolah mengirimkan peserta didik mengikuti perlombaan. Selain itu pihak sekolah juga berupaya untuk melengkapi sarana dan prasarana pendidikan. Namun pihak sekolah belum mampu untuk mengelola administrasi dan keuangan dengan baik, mengembangkan visi dan misi yang jelas, serta melibatkan orang tua dan komite dalam pengelolaan sekolah.

### **b. Kewenangan**

Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah selalu mengadakan musyawarah terlebih dahulu sehingga nantinya kebijakan yang dihasilkan merupakan keputusan bersama. Hal tersebut sebenarnya telah sesuai dengan kriteria kepala sekolah yang efektif menurut Nur Zazin yaitu (1) mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik, lancar, dan produktif; (2) dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien; (3) mampu menjalin hubungan yang harmonis; (4) mampu bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen.<sup>68</sup> Kepala sekolah juga telah bertanggung jawab dalam menjalankan kepemimpinannya dan sesuai

dengan elemen budaya mutu.

c. Penguatan Kinerja

Penguatan kinerja merupakan tindakan yang mendorong munculnya peningkatan kualitas. Penguatan kinerja diperlukan untuk memberikan motivasi agar warga sekolah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Di SMK Insan Madani Sukajaya kepala sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja anggota dengan memberikan briefing setiap pagi hari. Briefing tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi serta sebagai sarana untuk menyelesaikan suatu permasalahan agar tidak berlarut-larut. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru, staf dan peserta didik, kepala sekolah menerapkan aturan penutupan pintu gerbang tepat pukul 07.00 WIB maka apabila ada yang terlambat mereka tidak bisa mengikuti kegiatan belajar mengajar selama 1 jam. Kepala sekolah juga telah menerapkan sanksi yang tegas apabila ada warga sekolah yang melanggar tata tertib.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kerjasama dalam suatu organisasi menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Pengembangan budaya mutu sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, selaku pemimpin pendidikan. Namun demikian, pengembangan budaya mutu sekolah mempersyaratkan adanya kerjasama dari seluruh personil sekolah termasuk orang tua peserta didik dan komite sekolah. Di SMK Insan Madani Sukajaya kerjasama yang terjadi ditunjukkan dengan kepala sekolah selalu memberikan bimbingan kepada guru dalam mengerjakan tugas. Apabila ada seorang guru yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas maka guru yang lain juga akan membantu. Kerjasama yang terjalin dalam lingkungan sekolah dilakukan dengan menanamkan rasa tenggang rasa dan toleransi antar umat beragama, kepedulian sosial dengan masyarakat sekitar, menjalin hubungan baik dengan organisasi serta selalu mengadakan pengajian dan pertemuan rutin.

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam rangka menciptakan budaya mutu yang efektif, kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan memiliki berbagai kemampuan diantaranya kemampuan manajerial yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di SMK Insan Madani Sukajaya. Disamping itu pembinaan disiplin pegawai dan motivasi perlu dilakukan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik secara terus menerus. Menurut pandangan peneliti, kepala SMK Insan Madani Sukajaya sudah menunjukkan kemampuannya sebagai pemimpin yang efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala SMK Insan Madani Sukajaya memiliki upaya yang dilakukan dalam mengembangkan budaya yang bermutu di SMK Insan Madani Sukajaya dengan menanamkan nilai-nilai dan misi sekolah sebagai pedoman, melakukan komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah baik dengan guru, siswa maupun karyawan, melakukan pengambilan keputusan dengan mufakat bersama sehingga semua kebijakan yang diberikan dapat diterima semua pihak dan dapat terlaksana tanpa adanya keterpaksaan dari salah satu pihak, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di SMK Insan Madani Sukajaya, melakukan perencanaan kurikulum sesuai dengan kurikulum pembelajaran di SMK Insan Madani Sukajaya, melakukan pembiasaan kedisiplinan dan juga menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat.

Dengan budaya berkualitas yang telah dikembangkan di SMK Insan Madani Sukajaya diharapkan mampu mencetak out put yang berkualitas baik dari bidang keislaman maupun dalam bidang sains. Lebih lanjut bahwa penciptaan budaya ini memberikan sebuah legitimasi pada lembaga pendidikan bahwa orientasi yang ingin dicapai adalah sebuah budaya yang berkualitas yang mampu masuk ke dalam jiwa anak didiknya sampai kapanpun dia berada, kesan mereka terhadap budaya yang telah di ikuti selama di SMK Insan Madani Sukajaya memberikan spirit bagi hidupnya.

## Daftar Pustaka

- Daswati, 2012. Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal ACADEMICA*, Vol 4 (1).
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung,: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalm. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Riyanta, T. 2016. Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional. *JuMP: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12, No 2, hal 40-51.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.