

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU
LEMBAGA PENDIDIKAN (STUDI DESKRIPTIF DI MTS YAYASAN
PENDIDIKAN IBADAH TEBING SYAHBANDAR)**

Mirza Syahdat Rambe¹, Alya Nazwa Nursyifa Rahma², Imelda Damanik³, Husna Nabilah⁴, Kusria Desmayani⁵

Jurusan Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Tebingtinggi Deli^{1,2,3,4,5}

e-mail: m.s.rambe87@gmail.com¹, alyanazwanursyifarahme@gmail.com²,
mlddamanik@gmail.com³, nabilahh629@gmail.com⁴, imay2024828@gmail.com⁵

Diterima: 21/1/2026; Direvisi: 24/1/2026; Diterbitkan: 28/1/2026

ABSTRAK

Dalam suatu lembaga pendidikan kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya suatu lembaga pendidikan karena kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara langsung yang berkaitan dengan semua proses yang ada di suatu sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang besar dalam proses peningkatan manajemen lembaga pendidikan, salah satunya yaitu kepala sekolah sebagai puncak pimpinan yang berhak mengambil keputusan dan memberikan wewenang untuk para guru, semua warga sekolah, kepala sekolah juga melakukan pengawasan dan monitoring terhadap semua hal yang berkaitan dengan sekolah pada khususnya, lembaga pendidikan pada umumnya. Tujuan dilakukannya penelitian ini, untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan di MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahbandar. Penelitian yang penulis lakukan adalah termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan metode observasi, wawancara. Dari hasil penelitian kemudian data dikumpulkan dan dianalisis, kemudian data tersebut direduksi, selanjutnya data tersebut disajikan dalam bentuk deskriptif dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan di sekolah MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahbandar direalisasikan dalam bentuk kegiatan kaitannya dengan ketercapaian program serta kebijakan sekolah.

Kata Kunci: *Kepala Sekolah, Manajemen Lembaga Pendidikan.*

ABSTRACT

In an educational institution the principal has a very important role in determining the back and forth of an educational institution because the principal is one of the components of education that has the most role in improving the quality of education and is directly responsible for education management which is directly related to all processes in a school. The principal has a big role in the process of improving the management of educational institutions, one of which is the principal as the top leader who has the right to make decisions and gives authority to teachers and all school members, the principal also supervises and monitors all matters relating to the school in particular and educational institutions in general. The purpose of this research was to determine the role of the principal in the quality management of educational institutions MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahbandar. The research that the authors do is included in the type of qualitative research. In collecting data, the author uses the method of observation, interviews, and documentation. From the research results, the data are collected and analyzed, then the data is reduced, then the data is presented in descriptive form and

drawing conclusions. The results showed that the role of the principal in the management of quality improvement of educational institutions at MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahandar is realized in the form of activities related to program achievement and school policy.

Keywords: *Principal, Educational Institution Management*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan instrumen krusial dalam dinamika institusi pendidikan yang berfungsi sebagai motor penggerak utama bagi seluruh sumber daya manusia yang tersedia. Secara ideal, seorang pemimpin harus memiliki kapasitas intelektual dan manajerial untuk mengarahkan, membimbing, sekaligus melindungi seluruh staf demi tercapainya target organisasional yang telah ditetapkan bersama secara maksimal. Peran ini tidak hanya terbatas pada fungsi administratif formal semata, melainkan mencakup pemberian keteladanan dalam aspek kedisiplinan dan tanggung jawab profesional yang nyata dalam keseharian di sekolah (Sanjaya et al., 2025; Sobari et al., 2025; Umar et al., 2025). Kepala sekolah dituntut memiliki wawasan yang luas serta keahlian *managerial* yang mumpuni agar mampu mengidentifikasi serta memecahkan berbagai hambatan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugas pokok maupun tugas tambahan. Dengan karisma dan kompetensi yang dimiliki, pemimpin dapat menciptakan sinergi yang harmonis sehingga cita-cita bersama institusi dapat terwujud secara efektif dan efisien. Keberadaan pemimpin yang mampu memberikan dorongan moral dan bantuan teknis akan memastikan bahwa setiap individu di sekolah merasa didukung untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan menjadi standar utama dalam menilai kemajuan sebuah sekolah melalui pemberdayaan potensi kolektif (Holdi et al., 2023; Rusmawati et al., 2025; Sumiati, 2025).

Keberhasilan dalam memimpin lembaga pendidikan sangat bergantung pada stabilitas emosi dan rasa percaya diri yang tinggi sebagai fondasi psikologis bagi seorang kepala sekolah. Hal ini sangat penting karena pemimpin yang stabil secara mental akan mampu memperlakukan seluruh staf secara adil, transparan, dan bijaksana dalam setiap pengambilan keputusan strategis. Jabatan kepala sekolah bukanlah sekadar posisi struktural dalam hierarki organisasi, melainkan sebuah karier profesi yang menuntut keahlian khusus dalam mengelola interaksi antarmanusia di lingkungan akademis yang kompleks. Dengan menciptakan budaya kerja yang kondusif dan harmonis, pemimpin dapat menstimulasi motivasi kerja para guru sehingga mereka mampu menunjukkan performa unggul secara konsisten dan berdedikasi tinggi. Selain itu, kemampuan dalam membina kerja sama dengan pihak eksternal, seperti komite sekolah dan orang tua murid, menjadi faktor pendukung yang memperkuat posisi institusi di tengah masyarakat. Karakter kepemimpinan yang inklusif akan mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, yang pada akhirnya akan memperkuat struktur organisasi secara internal maupun eksternal melalui iklim kerja yang bersifat kemitraan sejati (Driyantini et al., 2020; Jabar & Frinaldi, 2025).

Peningkatan mutu pendidikan merupakan harapan universal, namun pencapaiannya memerlukan formulasi manajemen strategis yang nyata dan tidak hanya tertuang sebagai dokumen formalitas belaka. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman mendalam mengenai visi dan misi sekolah agar dapat menginternalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam etos kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan. Manajemen yang efektif melibatkan proses pengambilan keputusan yang cerdas serta keberanian untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih produktif guna menghadapi tantangan zaman yang semakin dinamis. Dalam konteks

peningkatan kualitas, diperlukan ide-ide inovatif yang mampu menghasilkan produk layanan pendidikan yang lebih sempurna, bermanfaat, dan mempermudah proses belajar mengajar sehingga lebih diminati masyarakat. Pengelolaan sekolah yang berbasis pada nilai-nilai universal seperti kejujuran, kerja sama, tanggung jawab, dan saling menghormati akan menciptakan identitas sekolah yang kuat serta berkarakter unggul. Integrasi berbagai kecerdasan, baik intelektual maupun spiritual, dalam pola kepemimpinan merupakan kebutuhan mendesak agar transformasi organisasi dapat berjalan secara holistik. Dengan komitmen penuh terhadap kualitas, pemimpin dapat memandu lembaga menuju arah masa depan yang relevan sebagai wadah pencetak generasi pemimpin bangsa (Dewi & Aslamiah, 2025; Hartati et al., 2025; Widiastuti & Hanif, 2024).

Pada realitasnya, implementasi kepemimpinan yang efektif dan inovatif dapat diamati pada dinamika manajemen di MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahbandar yang mengedepankan kualitas mutu. Di lembaga ini, kepala sekolah memegang peranan dominan sebagai puncak pimpinan yang berwenang dalam pengambilan keputusan strategis serta pengawasan menyeluruh terhadap performansi seluruh warga sekolah. Salah satu kebijakan unik yang diterapkan adalah pembagian wewenang yang terstruktur melalui bantuan empat kepala bidang yang mencakup aspek akademik, kesiswaan, keagamaan, dan kesekretariatan secara spesifik. Struktur organisasi yang terdesentralisasi ini didukung penuh oleh pihak yayasan guna memastikan setiap aspek operasional berjalan secara teknis dengan dukungan penuh dari seluruh dewan guru. Melalui pola kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif, sekolah ini berhasil menunjukkan perubahan signifikan baik dari sisi infrastruktur fisik bangunan maupun peningkatan fasilitas pendukung pembelajaran lainnya. Selain kemajuan fisik, aspek non-akademik seperti penguatan disiplin dan rasa tanggung jawab staf juga mengalami peningkatan pesat yang menjadikan institusi ini sebagai salah satu sekolah favorit yang kompetitif di wilayahnya melalui tata kelola yang profesional.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang signifikan karena berupaya menganalisis model peningkatan mutu lembaga melalui identifikasi mendalam terhadap kebutuhan, kekuatan, serta peluang unik yang dimiliki sekolah. Inovasi dalam kajian ini terletak pada pengamatan komprehensif mengenai bagaimana seorang pemimpin mengintegrasikan nilai-nilai universal dan manajemen berbasis bidang ke dalam praktik harian secara berkelanjutan. Fokus utama penelitian diarahkan pada efektivitas pendelegasian wewenang sebagai strategi untuk meningkatkan akuntabilitas dan performansi kinerja sekolah secara total di tengah tuntutan zaman yang kekinian. Melalui kajian ini, akan terungkap bagaimana proses internalisasi visi dan misi dilakukan agar benar-benar dijalani dengan penuh komitmen oleh seluruh elemen sekolah tanpa terkecuali. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi strategis bagi lembaga pendidikan lain dalam merumuskan model manajemen yang transparan, adaptif, dan berorientasi pada hasil yang unggul. Kesuksesan dalam mengelola sumber daya manusia memerlukan pemikiran ekstra dan pendekatan yang berbeda dari pengelolaan materi, sehingga inovasi dalam kepemimpinan tetap menjadi kunci utama bagi keberlangsungan institusi pendidikan yang bermutu tinggi dan mampu bersaing secara global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam peran kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu pendidikan. Metode ini dipilih secara spesifik karena kemampuannya dalam menggali fenomena yang terjadi dalam konteks natural tanpa adanya manipulasi perlakuan terhadap subjek penelitian. Lokasi penelitian bertempat di MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing

Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, yang dipilih karena keunikan tata kelola manajerialnya. Subjek penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, yang terdiri dari kepala sekolah sebagai informan kunci utama, serta didukung oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kesiswaan, humas, sarana prasarana, dan dewan guru sebagai informan pendukung. Pemilihan partisipan ini didasarkan pada keterlibatan langsung dan pemahaman mereka yang mendalam terhadap proses manajerial serta pengambilan keputusan strategis, sehingga data yang diperoleh memiliki kredibilitas tinggi dalam merefleksikan realitas empiris di lapangan terkait upaya peningkatan kualitas kelembagaan secara berkelanjutan.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui mekanisme triangulasi teknik yang menggabungkan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi guna menjamin validitas temuan. Peneliti melakukan pengamatan langsung secara intensif terhadap aktivitas rutin manajerial, seperti pelaksanaan apel pagi, rapat koordinasi bulanan, serta proses supervisi akademik untuk memotret perilaku kepemimpinan secara riil di lapangan. Wawancara mendalam dilaksanakan secara semi-terstruktur menggunakan pedoman wawancara yang fleksibel untuk menggali perspektif subjek mengenai implementasi fungsi manajemen, mulai dari perencanaan program hingga evaluasi kinerja. Selain itu, peneliti melakukan penelusuran komprehensif terhadap dokumen-dokumen strategis sekolah, termasuk dokumen visi misi, rencana kerja tahunan, notulen rapat dinas, serta laporan evaluasi program untuk memperkuat data primer. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang dibantu dengan alat perekam suara, buku catatan lapangan, dan pedoman observasi untuk mendokumentasikan peristiwa penting yang relevan dengan fokus kajian mutu pendidikan.

Tahapan analisis data dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan dengan mengadopsi model analisis interaktif yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan akhir. Pada tahap reduksi, seluruh data mentah yang terkumpul dari lapangan dipilah, disederhanakan, dan diklasifikasikan berdasarkan tema-tema manajerial yang relevan, membuang informasi yang tidak perlu untuk mempertajam fokus analisis. Data yang telah terstruktur kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang logis dan sistematis untuk memberikan gambaran utuh mengenai fenomena kepemimpinan mutu yang diteliti. Peneliti melakukan interpretasi mendalam untuk menghubungkan temuan lapangan dengan konteks manajemen pendidikan, memastikan bahwa setiap argumen didukung oleh bukti empiris yang kuat dari berbagai sumber. Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif, bergerak dari fakta-fakta khusus menuju generalisasi tentang peran vital kepala sekolah. Keabsahan data diuji melalui ketekunan pengamatan dan pengecekan silang antar sumber data untuk memastikan objektivitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Fungsi Fundamental dalam Siklus Manajemen

Hasil penelitian menegaskan bahwa manajemen pendidikan tidak dapat dilepaskan dari empat fungsi fundamental yang saling terkait, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Perencanaan menempati posisi paling krusial sebagai fondasi awal dari seluruh aktivitas organisasi. Dalam konteks ini, perencanaan berfungsi sebagai cetak biru yang meminimalkan ketidakpastian di masa depan dan menjadi pedoman strategis bagi para pemangku kebijakan untuk mengalokasikan sumber daya secara efektif. Tanpa perencanaan yang matang dan sistematis yang mengacu pada visi serta misi lembaga, tujuan pendidikan yang ingin dicapai akan sulit terwujud. Perencanaan yang baik harus didasarkan

pada analisis mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi, sehingga setiap langkah yang diambil memiliki dasar rasional yang kuat dan terukur.

Selanjutnya, fungsi pengorganisasian dan penggerakan berperan sebagai motor eksekusi dari rencana yang telah disusun. Pengorganisasian memastikan bahwa setiap individu dalam lembaga pendidikan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya secara spesifik melalui pembagian kerja yang jelas. Struktur organisasi dimanfaatkan untuk mengalokasikan sumber daya manusia dan material secara efisien guna mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, fungsi penggerakan atau *actuating* menjadi inti dari manajemen karena berhubungan langsung dengan aspek manusia. Keberhasilan fungsi ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan membangun komunikasi yang efektif dengan bawahannya. Melalui pendekatan yang humanis dan inspiratif, pemimpin mendorong seluruh anggota organisasi untuk bekerja dengan antusias dan dedikasi tinggi demi tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.

2. Peran Strategis Kepala Sekolah sebagai Komunikator dan Penanggung Jawab

Dalam implementasi manajemen peningkatan mutu di lembaga pendidikan, kepala sekolah memegang peranan vital sebagai saluran komunikasi utama. Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun komunikasi internal yang solid dengan guru, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Komunikasi ini tidak hanya bersifat satu arah, melainkan dialogis dan terstruktur melalui berbagai forum seperti rapat kerja rutin, musyawarah, dan apel pagi. Kepala sekolah berfungsi sebagai pusat informasi yang mendistribusikan kebijakan dan arahan strategis ke seluruh lini organisasi sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Keterbukaan dalam komunikasi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana setiap keputusan penting melibatkan partisipasi aktif dari warga sekolah, sehingga rasa memiliki terhadap program sekolah semakin kuat.

Selain sebagai komunikator, kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki akuntabilitas tinggi sebagai penanggung jawab utama lembaga. Tanggung jawab ini tercermin dalam konsistensi pelaksanaan rapat koordinasi, evaluasi berkala, dan pengawasan terhadap jalannya program kerja. Kepala sekolah tidak hanya sekadar memberi perintah, tetapi juga memberikan teladan integritas dan inovasi dalam memimpin. Sebagai *top leader*, kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas keberhasilan maupun kegagalan program yang dijalankan. Melalui mekanisme kontrol dan evaluasi yang ketat, kepala sekolah memastikan bahwa setiap elemen organisasi bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Sikap bertanggung jawab ini juga ditunjukkan dengan keberanian mengambil risiko dan memberikan solusi atas setiap hambatan yang muncul, menjadikan dirinya sebagai sandaran utama bagi seluruh sivitas akademika dalam menghadapi tantangan pendidikan.

3. Kapabilitas Penyelesaian Masalah dan Mediasi Konflik

Kemampuan kepala sekolah dalam menghadapi persoalan dan memecahkan masalah menjadi indikator kunci dari kualitas kepemimpinannya. Dalam dinamika organisasi sekolah yang kompleks, konflik kepentingan dan masalah operasional adalah hal yang tak terhindarkan. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki ketajaman analisis dalam memetakan akar masalah dan merumuskan solusi yang tepat sasaran berdasarkan regulasi yang berlaku. Pendekatan yang digunakan tidak bersifat emosional, melainkan rasional dan prosedural, dengan mempertimbangkan skala prioritas dan dampaknya bagi organisasi. Adanya tim manajemen yang solid membantu kepala sekolah dalam menangani kasus-kasus indisipliner atau konflik internal secara adil dan transparan, sehingga keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak tanpa menimbulkan gejolak baru.

Di sisi lain, peran kepala sekolah sebagai mediator dan juru penengah sangat krusial dalam menjaga harmoni hubungan antar-personel di sekolah. Dengan latar belakang guru dan karyawan yang beragam, potensi gesekan antar-individu sangat mungkin terjadi. Kepala sekolah harus mampu berdiri di tengah sebagai figur yang netral dan objektif, tidak memihak pada kelompok tertentu, baik itu guru senior maupun guru baru. Melalui pendekatan persuasif dan kekeluargaan, kepala sekolah menjembatani perbedaan persepsi dan membangun kesepahaman bersama. Kemampuan mediasi ini terlihat jelas dalam forum-forum rapat di mana kepala sekolah memfasilitasi dialog konstruktif untuk mencari titik temu. Dengan menciptakan suasana kerja yang profesional namun penuh kekeluargaan, kepala sekolah berhasil meminimalisir konflik interpersonal yang dapat mengganggu kinerja organisasi, sehingga fokus seluruh elemen sekolah tetap tertuju pada pencapaian tujuan pendidikan.

4. Kompetensi Analitik, Politis, dan Diplomatik

Kepala sekolah yang efektif harus memiliki kemampuan berpikir analitik dan konseptual yang mumpuni untuk menerjemahkan visi sekolah menjadi langkah-langkah strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu membedah kebijakan makro menjadi tugas-tugas operasional yang spesifik bagi setiap wakil kepala sekolah dan dewan guru. Pemikiran konseptual ini memungkinkan kepala sekolah untuk melihat gambaran besar organisasi dan merancang inovasi yang relevan dengan perkembangan zaman. Ia memahami bahwa mengelola guru berbeda dengan mengelola pegawai administrasi biasa, karena guru terikat oleh etika profesi dan tanggung jawab moral. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan lebih menekankan pada pemberdayaan dan pengembangan potensi individu agar selaras dengan target mutu sekolah.

Selain kemampuan intelektual, peran politis dan diplomatik kepala sekolah juga sangat menonjol dalam membangun jejaring dan dukungan eksternal. Sebagai politisi pendidikan, kepala sekolah harus pandai membangun aliansi strategis dan mendapatkan dukungan dari berbagai pihak melalui pendekatan kompromi dan saling pengertian. Ia harus mampu meyakinkan pemangku kepentingan bahwa kebijakan yang diambil adalah demi kebaikan bersama. Sementara itu, sebagai diplomat, kepala sekolah bertindak sebagai duta resmi yang mewakili lembaganya dalam forum-forum eksternal. Kemampuan bernegosiasi dan menjalin hubungan baik dengan instansi pemerintah, yayasan, maupun masyarakat luas menjadi kunci dalam mengatasi kesulitan dan mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan sekolah. Fleksibilitas dan kepiawaian dalam berdiplomasi ini memastikan eksistensi dan kredibilitas sekolah tetap terjaga di mata publik.

5. Implementasi Siklus Manajemen PDCA dalam Peningkatan Mutu

Penerapan manajemen peningkatan mutu di lembaga pendidikan ini secara konsisten mengadopsi siklus *Plan, Do, Check, Act* (PDCA) sebagai kerangka kerja operasionalnya. Tahap perencanaan (*Plan*) dimulai dengan penyusunan program kerja yang komprehensif melalui rapat kerja tahunan, yang melibatkan seluruh elemen sekolah untuk merumuskan visi, misi, dan target jangka pendek hingga jangka panjang. Perencanaan ini tidak dibuat secara sepihak, melainkan merupakan hasil aspirasi kolektif yang diselaraskan dengan kebutuhan dan impian sekolah. Selanjutnya, tahap pelaksanaan (*Do*) menjadi momen pembuktian di mana seluruh rencana dieksekusi oleh tim yang telah dibentuk. Pengorganisasian yang rapi dan pembagian tugas yang jelas memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai koridor yang telah ditetapkan dalam prosedur mutu, dengan kolaborasi aktif antar-bagian.

Siklus ini kemudian disempurnakan melalui tahap pengecekan (*Check*) dan penindaklanjutan (*Act*). Kepala sekolah melakukan pemantauan ketat melalui supervisi kelas dan pemeriksaan dokumen untuk memverifikasi kesesuaian antara rencana dan realisasi di

lapangan. Evaluasi berkala menjadi instrumen penting untuk mengukur ketercapaian target dan mengidentifikasi kendala yang muncul. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, tahap penindaklanjutan dilakukan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Program yang berhasil akan distandarisasi dan dipertahankan, sementara yang kurang efektif akan direvisi atau diganti dengan strategi baru. Mekanisme umpan balik yang berjalan dalam siklus PDCA ini menjamin bahwa lembaga pendidikan tidak statis, melainkan terus belajar dan beradaptasi untuk meningkatkan kualitas layanannya secara berkesinambungan.

Pembahasan

Analisis terhadap fungsi fundamental manajemen pendidikan di sekolah ini menunjukkan adanya integrasi sistematis antara empat pilar utama, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Temuan penelitian menegaskan bahwa perencanaan tidak sekadar menjadi dokumen administratif, melainkan cetak biru strategis yang meminimalisir ketidakpastian operasional melalui penetapan visi yang jelas. Efektivitas perencanaan ini kemudian diterjemahkan melalui pengorganisasian yang rapi, di mana struktur organisasi berfungsi optimal dalam mendistribusikan beban kerja secara proporsional kepada setiap personel sesuai kompetensinya. Namun, keberhasilan mekanisme ini sangat bergantung pada aspek *actuating*, di mana kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak yang memotivasi bawahan melalui pendekatan humanis. Sinergi keempat fungsi ini ditutup dengan pengawasan ketat yang memastikan setiap deviasi operasional dapat dikoreksi segera. Hal ini mengimplikasikan bahwa manajemen sekolah yang efektif tidak dapat berjalan parsial, melainkan harus berupa siklus utuh yang saling menguatkan antar-fungsinya demi mencapai tujuan institusional yang telah ditetapkan (Purwanti et al., 2025; Risnawati et al., 2024; Sumantri et al., 2025).

Dalam konteks kepemimpinan, peran kepala sekolah terbukti melampaui tugas manajerial administratif semata, bertransformasi menjadi komunikator sentral dan penanggung jawab utama atau *top leader*. Efektivitas kepemimpinan di sekolah ini sangat dipengaruhi oleh pola komunikasi dialogis yang diterapkan, baik melalui rapat rutin maupun apel pagi, yang berfungsi sebagai sarana distribusi informasi sekaligus jaring aspirasi bagi seluruh *stakeholder*. Keterbukaan ini menciptakan iklim organisasi yang transparan, di mana setiap kebijakan strategis dipahami dan didukung oleh warga sekolah. Lebih jauh, akuntabilitas kepala sekolah terlihat dari keberaniannya mengambil risiko dan bertanggung jawab penuh atas segala dinamika lembaga. Implikasi dari gaya kepemimpinan yang partisipatif dan bertanggung jawab ini adalah terbangunnya loyalitas atau *sense of belonging* yang kuat di kalangan guru dan staf, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap stabilitas kinerja organisasi dalam menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis (Fitriani et al., 2025; Sumiati, 2025).

Kemampuan penyelesaian masalah atau *problem solving* dan mediasi konflik menjadi indikator krusial kualitas manajerial yang ditemukan dalam penelitian ini. Dinamika interaksi antar-personel dengan latar belakang beragam sering kali memicu gesekan, namun pendekatan rasional dan prosedural yang diterapkan kepala sekolah mampu meredam potensi konflik tersebut. Kepala sekolah memposisikan diri sebagai mediator netral yang menjembatani perbedaan tanpa memihak kubu tertentu, baik guru senior maupun junior. Mekanisme penyelesaian masalah dilakukan melalui tahapan verifikasi data dan dialog konstruktif, bukan sekadar sanksi hukuman, sehingga keputusan yang diambil dapat diterima secara kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi emosional seorang pemimpin dalam mengelola konflik internal sama pentingnya dengan kompetensi teknis. Keberhasilan dalam menjaga harmoni internal ini berdampak langsung pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif,

meminimalisir gangguan non-akademis, dan memastikan fokus organisasi tetap tertuju pada peningkatan mutu pembelajaran siswa (Dolonseda & Sendiang, 2025; Fauzi & Salim, 2025; Haratua et al., 2025; Rafidatuddini & Izzati, 2025).

Selain fokus internal, dimensi politis dan diplomatik kepala sekolah memainkan peranan strategis dalam menjamin keberlanjutan dan pengembangan lembaga. Sebagai seorang *entrepreneur* pendidikan dan diplomat, kepala sekolah menunjukkan kepiawaian dalam membangun jejaring eksternal, baik dengan instansi pemerintah seperti Kementerian Agama maupun dengan masyarakat luas. Kemampuan negosiasi dan lobi ini vital untuk mengamankan sumber daya, dukungan kebijakan, dan kepercayaan publik terhadap institusi. Secara analitik, kepala sekolah juga mampu menerjemahkan kebijakan makro pendidikan menjadi langkah operasional mikro yang relevan dengan konteks sekolah. Kapabilitas ini memungkinkan sekolah untuk tetap adaptif terhadap perubahan regulasi tanpa kehilangan jati diri institusionalnya. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kepala sekolah modern tidak bisa hanya jago kandang, melainkan harus memiliki wawasan eksternal yang luas dan keluwesan berdiplomasi untuk menavigasi sekolah di tengah persaingan antar-lembaga pendidikan yang semakin ketat (Setiyanti et al., 2025; Sulpikar et al., 2025; Sumiati, 2025).

Penerapan siklus *Plan, Do, Check, Act* (PDCA) menjadi kerangka kerja operasional yang menjamin peningkatan mutu berkelanjutan atau *continuous improvement* di lembaga ini. Tahapan perencanaan partisipatif yang melibatkan seluruh elemen sekolah menjadi fondasi kuat, yang kemudian dieksekusi dengan disiplin tinggi pada tahap pelaksanaan. Kunci keberhasilan siklus ini terletak pada konsistensi tahap pengecekan dan evaluasi berkala, di mana data lapangan digunakan sebagai basis objektif untuk mengukur ketercapaian target. Tindak lanjut atau *act* yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi—baik berupa standarisasi program sukses maupun revisi program gagal—mencegah terjadinya pengulangan kesalahan yang sama. Implementasi siklus mutu ini mengimplikasikan bahwa sekolah telah bergeser dari manajemen berbasis intuisi menuju manajemen berbasis data dan sistem. Namun, keterbatasan penelitian ini terletak pada belum diukurnya dampak langsung manajemen mutu tersebut terhadap prestasi akademik siswa secara kuantitatif, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk mengkorelasikan efektivitas manajemen dengan hasil belajar siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan rumusan masalah diatas tentang peran kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan di MTS Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, maka diperoleh kesimpulan dalam bentuk atau kegiatan kaitannya dengan ketercapaian program serta kebijakan sekolah. Dalam kegiatan perencanaan tersebut membahas antara lain yaitu mengenai kegiatan harian, kegiatan setiap pekan, kegiatan bulanan, kegiatan semester dan kegiatan tahunan. Do (pelaksanaan), pada tahap ini merupakan langkah awal setelah melakukan perencanaan. Semua kebijakan yang telah ditetapkan dan menjadi program kerja sekolah dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketetapan pada saat rapat kerja. Setiap waka, dewan guru, karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sudah menjadi tanggungjawab masing-masing. Pada tahap ini juga dilakukan pengorganisasian untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah, yang semuanya sudah tercover dalam prosedur mutu. Cheking (pengecekan), pada tahap ini kepala sekolah memantau langsung dan mengevaluasi atas pencapaian program dan target yang telah ditetapkan. Kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pengecekan dokumen-dokumen dan pengecekan langsung ke lapangan pada saat pelaksanaan kegiatan program tersebut. Kegiatan pengecekan juga didalamnya terdapat

pengawasan berupa kegiatan supervisi yang dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah maupun oleh tim supervisor untuk mensupervisi dewan guru guna mengetahui kinerjanya. Selain pengecekan, pada tahap ini dilakukan evaluasi ketercapaian program kerja yang dilakukan setiap tiga bulan sekali, tiap semester dan satu tahun dua kali. Act (penindaklanjutan), tahap penindaklanjutan merupakan tahap setelah kegiatan evaluasi dilakukan. Pada tahap ini, kepala sekolah menindaklanjuti dari hasil pengecekan dan pelaporan para kapid. Penindaklanjutan ini dilakukan untuk tujuan evaluasi program kegiatan dan mengetahui kekurangan serta kelebihan masing-masing program tersebut (yang bagus dan berjalan lancar dipertahankan dan program yang gagal diganti dan disempurnakan kembali).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. S., & Aslamiah, A. (2025). Peran kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja: Studi kualitatif pada perguruan tinggi. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 196. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4323>
- Dolonseda, H. P., & Sendiang, D. J. (2025). Kajian empiris tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Amurang. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1482. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7969>
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Fauzi, H., & Salim, M. (2025). Manajemen konflik dalam tim edupreneur sebagai katalisator inovasi di MI. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 868. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.7557>
- Fitriani, S., Yuningsih, Y., Wasliman, E. D., & Wasliman, I. (2025). Analisis keputusan kepala PKBM dalam menentukan model pembelajaran untuk mengatasi learning loss (studi di PKBM Qiyya Sentosa). *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 533. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.6452>
- Haratua, C. S., Sugian, U., L, R. S. D., Kohar, A., & Saefullah, S. (2025). Analisis artikel peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1180. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6934>
- Hartati, S., Zohriah, A., Bachtiar, M., Gunawan, A., & Oktaviana, F. (2025). Implementasi kepemimpinan kontingensi dan manajemen konflik kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Daarut Taqwa Kec. Rajeg Tangerang-Banten. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(4), 643. <https://doi.org/10.51878/social.v4i4.4460>
- Holdi, M., Mulyono, S., Gunadi, G., & Sulaiman, S. (2023). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan lembaga dan peningkatan motivasi guru sekolah penggerak. *Sosio Edukasi: Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan*, 6(2), 144. <https://doi.org/10.29408/sosedu.v6i2.24140>
- Jabar, S., & Frinaldi, A. (2025). Dari birokrasi ke birokrasi inovatif: Peran transformasi budaya institusional. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 388. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5374>
- Purwanti, S., Miyono, N., & Wuryandini, E. (2025). Peran manajerial kepala sekolah dalam mutu pembelajaran di SD Negeri Tonjong 01 Kecamatan Tonjong Kabupaten

- Brebes. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 266. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4335>
- Rafidatuddini, I., & Izzati, U. A. (2025). Budaya organisasi yayasan pendidikan: Kajian diagnostik dalam konteks organisasi pendidikan. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 395. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5744>
- Risnawati, R., Amri, M., & Baharuddin, B. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam mengatasi degradasi moral peserta didik SMAN 13 Bone. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(4), 920. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3371>
- Rusmawati, H., Ahyani, N., & Rahman, A. (2025). Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan innovative behaviour terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1452. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8035>
- Sanjaya, A., Fahmi, F., & Sapuadi, S. (2025). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Mentaya Hilir Utara. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 299. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5385>
- Setiyanti, W., Setyowati, S. E., & M, N. A. N. (2025). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 346. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4501>
- Sobari, S., Handayani, N. K., Maesaroh, N., & Utami, P. R. D. (2025). Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di SD Negeri 235 Lengkok Kecil Bandung. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 673. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.6690>
- Sulpikar, S., Wahab, W., & Prabowo, S. L. (2025). Strategis implikasi benchmarking kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Pontianak. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), 764. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i3.7011>
- Sumantri, A., Gadriaman, G., Jayusman, I., & Wibowo, P. (2025). Hubungan visi dan misi sekolah dengan peningkatan mutu kinerja sekolah. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 1515. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6942>
- Sumiati. (2025). Pengaruh kepemimpinan adaptif untuk meningkatkan kinerja guru. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), 803. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i3.7247>
- Umar, M. R., Ahyani, N., & Nugroho, H. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran SD Negeri di Gugus 1 Kecamatan Tungkal Jaya. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1556. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8003>
- Widiastuti, H., & Hanif, M. (2024). Kepemimpinan transformasional inovatif berkelanjutan melalui madrasah sociopreneurship untuk menyongsong tantangan pendidikan modern di MAN 3 Banyumas. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(2), 177. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i2.2954>