

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sekar Sabdo Wening

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret
Korespondensi penulis: sekarsabdowening@student.uns.ac.id

Hery Sawiji

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret
E-mail: sawiji_hery@yahoo.com

Nur Rahmi Akbarini

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret
E-mail: nurrahmia@staff.uns.ac.id

Abstract. *This study aims to find out: 1) the leadership role of the school headmaster in developing the quality of human resources at SMK Wikarya Karanganyar; 2) the strategic efforts made in developing the quality of human resources at SMK Wikarya Karanganyar; 3) what leadership styles are dominantly used by the headmaster of SMK Wikarya Karanganyar. This research is a qualitative research with a descriptive approach. The data sources of this research include primary and secondary data sources. The sampling technique was carried out by purposive sampling and snowball sampling. Data collection was carried out by observation, interviews, and document analysis. The validity test technique used is triangulation. Data analysis using interactive data analysis techniques. The results of this research analysis are as follows: 1) the leadership role of the school principal consists of several types, including educator, manager, supervisor, inovator, and motivator; 2) strategic efforts in developing the quality of human resources are carrying out various development activities routinely, optimizing the school climate, and always carry out supervision by the headmaster; 3) the dominant leadership style applied by the headmaster at SMK Wikarya Karanganyar is democratic.*

Keywords: *qualitative, interview, documentation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia SMK Wikarya Karanganyar; 2) upaya strategis yang dilakukan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di SMK Wikarya Karanganyar; 3) apa gaya kepemimpinan yang dominan digunakan oleh kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data penelitian ini meliputi sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling dan snowball sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Teknik uji validitas yang digunakan adalah triangulasi. Analisis data menggunakan teknik analisis data interaktif. Hasil analisis penelitian ini sebagai berikut: 1) peran kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari beberapa macam, antara lain educator, manager, supervisor, inovator, dan motivator; 2) upaya strategis dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan beragam kegiatan pengembangan secara rutin, mengoptimalkan iklim sekolah, dan selalu melaksanakan pengawasan oleh kepala sekolah; 3) gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar adalah demokratis.

Kata Kunci: kualitatif, wawancara, dokumentasi

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan selalu dibutuhkan di dalam suatu organisasi, salah satunya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di sekolah terkait. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi komponen yang berpengaruh pada sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Hal tersebut selaras dengan pendapat Rosya (2018) bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan faktor paling kuat dalam menentukan nasib yang ada di suatu lembaga pendidikan, sehingga dapat dikatakan baik buruknya suatu lembaga pendidikan ditentukan dari pemimpin yang berperan dalam menyelenggarakan kepemimpinannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Carudin & Agus (2022, hlm. 129) bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan kualitas, tanpa kepemimpinan yang baik proses pengembangan kualitas sekolah tidak dapat dilakukan dan diwujudkan.

Sumber daya manusia sekolah menjadi salah satu kualitas yang perlu dikembangkan di sekolah, karena kualitas sumber daya manusia tersebut menjadi standar sekolah dalam keberhasilan mencapai tujuannya. Bila ada pemimpin yang jelas, baik dalam pengelolaan sekolah, mampu mengantisipasi adanya berbagai perubahan, dan dapat mengevaluasi segala kekurangan, dipastikan sekolah tersebut tepat sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Tentunya pengembangan kualitas sumber daya manusia juga didukung oleh faktor-faktor yang lain antara lain peran kepemimpinan kepala sekolah, upaya strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Peran kepemimpinan dari kepala sekolah yang mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia di sekolah ada beberapa jenis, menurut pernyataan Agustian (2016: 36) peran kepala sekolah ada tujuh, antara lain: *educator, administrator, manager, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Peran tersebut penting dilakukan kepala sekolah dalam kepemimpinannya di dalam suatu lembaga pendidikan karena kepala sekolah menjadi pemimpin atau bisa disebut sebagai ujung tombak sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.

Selain melaksanakan peran, kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia juga didukung oleh upaya strategis dalam pengembangannya. Sumber daya manusia yang berada di sekolah terdiri dari kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa. Pengembangan kualitas sumber daya manusia penting dilakukan baik oleh kepala sekolah sendiri maupun sumber daya manusia yang ada. Hal

tersebut selaras dengan pernyataan Yuliyati (2020: 25) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek urgen yang dilakukan suatu lembaga sebagai bentuk upaya peningkatan keunggulan bersaing lembaga. Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan dengan terencana dan berkelanjutan agar pengembangan yang sedang dilakukan oleh suatu organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Pengembangan tersebut bisa berupa peruntukan jalur karir bagi anggota organisasi dengan dukungan fleksibilitas organisasi dalam tercapainya suatu tujuan dari organisasi. Selain itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan upaya dalam peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi.

Dibalik pelaksanaan peran kepemimpinan kepala sekolah dan upaya strategis yang diupayakan ada gaya kepemimpinan yang menjadi dasar bagi kepala sekolah. Salsabilla, dkk. (2022: 9982) menyatakan bahwa semua tindakan dari seorang pemimpin yang diacu oleh bawahan disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pasti berbeda antara satu pemimpin dengan yang lainnya, karena gaya kepemimpinan didasari oleh motivasi dan orientasi terhadap tugas ataupun orang tertentu. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan memunculkan adanya kerjasama, visi, dan misi untuk pencapaian tujuan di organisasi.

Terlepas dari adanya kepemimpinan dan usaha-usaha dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut, masih ditemukan pula permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan. Permasalahan tersebut berasal dari berbagai sumber daya manusia, misalnya masih tingginya angka siswa sering membolos, rendahnya antusias tenaga pendidik dalam mengamalkan metode pembelajaran yang berkembang sesuai peradaban, dan minimnya fasilitas sarana dan prasarana yang dimanfaatkan oleh sumber daya manusia di ruang kelas.

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah yang telah disampaikan, peneliti ingin lebih dalam mengetahui tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, upaya strategis dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan yang dominan digunakan oleh kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang menunjang proses penyelesaian penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian berisi tentang tahapan penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan informasi lain yang berkaitan dengan prosedur penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model analisis interaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu sekolah atau lembaga pendidikan dan kepala sekolah menjadi suatu kunci sekolah untuk melakukan berbagai cara dalam mengembangkan sekolah menuju kearah yang lebih baik lagi. Peran kepala sekolah dalam segala aktivitas di sekolah sangat besar, seperti menjaga keharmonisan antara warga sekolah, meningkatkan semangat kerja, selalu mengingatkan akan kerja sama dalam mencapai tujuan, dan selalu berperan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia di dalam sekolah.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *educator* di dalam sekolah harus terlaksana dengan baik agar seluruh warga sekolah dapat mencontoh berbagai tindakan dari kepala sekolah yang baik pula. Sebagai *educator* sekaligus pemimpin/*leader* sikap kepala sekolah yang bisa menjadi keteladanan bagi sumber daya manusia yang ada terdiri dari beberapa macam, yaitu bersikap adil tidak hanya kepada siswa namun kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, selalu memberikan arahan dan nasihat kepada seluruh sumber daya manusia jika melanggar peraturan agar menjadi pribadi yang lebih baik, tepat waktu, disiplin, rapi, tegas, bijaksana, selalu berperan dalam memberikan petunjuk, memberikan motivasi dan selalu melaksanakan komunikasi antar sumber daya yang ada melalui kegiatan *briefing*.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manager* dilaksanakan oleh kepala sekolah guna mendukung seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah agar lebih berkembang. Sebagai *manager*, kepala sekolah memperbolehkan bahkan membebaskan sumber daya manusianya untuk mengembangkan kualitasnya dengan baik. Selain itu, kepala sekolah sebagai *manager* memiliki beberapa fungsi, antara lain merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan. Penerapan fungsi tersebut bisa

dilaksanakan dalam kegiatan administrasi sekolah karena kepala sekolah melaksanakan sekaligus memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk belajar dalam pengelolaan administrasi. Seluruh aktivitas catat mencatat dan pengelolaan selalu dilakukan oleh kepala sekolah. Pengelolaan, pencatatan, dan dokumentasi tersebut dilakukan di berbagai kepentingan, misalnya surat menyurat, buku agenda kehadiran, laporan maupun proposal kegiatan, pengelolaan terkait sarpras dan lain-lain.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *supervisor* dilaksanakan oleh kepala sekolah agar seluruh aktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia berjalan semestinya dan tidak terjadi kekeliruan. Jika sumber daya manusia melaksanakan keteraturan pada kehidupannya pasti kinerjanya akan meningkat, misalnya dengan berangkat ke sekolah sesuai jam peraturan maka jam yang digunakan di sekolah akan optimal dan penuh yang berakibat pada kinerja yang dilakukan akan meningkat.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *innovator* dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pembaharuan terkait pendidikan yang sedang dijalankan oleh siswa-siswi, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Sebagai *inovator*, kepala sekolah sudah seharusnya mengikuti perkembangan pendidikan yang ada dengan menggunakan kurikulum merdeka belajar dan pembaharuan metode pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai *motivator* dilaksanakan oleh kepala sekolah agar seluruh sumber daya manusia di sekolah termotivasi dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai *motivator* dilaksanakan dengan bentuk pemberian motivasi saat upacara, apel, maupun *briefing* dan pemberian penghargaan untuk siswa setelah melaksanakan lomba dan untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan setiap hari guru, hari pendidikan nasional, hari korpri dan setiap momen-momen nasional itu diberikan. Pemberian motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah tersebut diharapkan mampu menjadi dorongan bagi sumber daya manusia agar lebih baik lagi.

Kepemimpinan kepala sekolah juga berhubungan dengan sumber daya manusia sekolah. Sumber daya manusia yang berada di sekolah memiliki satu pengelola yaitu kepala sekolah, oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki berbagai usaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang berada di sekolah agar lebih optimal. Pengembangan kualitas sumber daya manusia terdiri dari beberapa macam karena suatu aktivitas pengembangan kualitas sumber daya manusia dibentuk sesuai

dengan tujuan tertentu, misalnya yang pertama mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti *workshop*, seminar, diklat, pelatihan, PPG, guru penggerak, *in house training*, ekstrakurikuler dan lainlain secara rutin, kedua mengoptimalkan iklim sekolah dengan baik seperti fasilitas sarana dan prasarana yang ada diusahakan bermanfaat, program sekolah dibentuk secara khusus untuk *refreshing*, tata letak ruangan yang tepat, dan lingkungan yang nyaman, ketiga dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia memerlukan sebuah pengawasan agar terlaksana secara teratur dan terkontrol oleh penanggung jawab yaitu kepala sekolah, seperti saat adanya kegiatan atau aktivitas pengembangan sumber daya manusia ada undangan, *rundown* kegiatan, panitia kegiatan, kepala sekolah langsung memberikan sambutan, laporan kegiatan, serta dokumentasi sebagai bukti terlaksananya kegiatan.

Pelaksanaan peran kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan sumber daya manusia sekolah juga memerlukan sebuah gaya kepemimpinan untuk mendasari. Gaya kepemimpinan digunakan oleh kepala sekolah untuk menyatukan perbedaan, mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang dilatarbelakangi oleh keinginan dalam mencapai tujuan secara bersama-sama disebut gaya kepemimpinan demokratis, karena menjunjung tinggi musyawarah, bekerja sama, saling menghormati, menghargai, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan secara wajar, dan tidak lupa selalu berkomunikasi dengan bawahannya secara baik.

Pembahasan

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan suatu kepentingan demi terlaksananya kepentingan suatu kelompok. Hal tersebut selaras dengan pendapat Rifaudin (2017, hlm. 49) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dalam memahami dan menyetujui sesuatu hal yang perlu dilaksanakan dengan efektif, serta sebagai fasilitas untuk individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dilaksanakan di berbagai organisasi salah satunya di sekolah. Kepemimpinan yang dilaksanakan di sekolah dilakukan oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah menjadi pemimpin dalam sekolah karena kepala sekolah menjadi penggerak dalam pelaksanaan manajemen agar tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik. Hal tersebut selaras dengan pendapat Jalaluddin, dkk. (2016, hlm. 194) yang menyatakan bahwa kepala sekolah disebut juga sebagai motor penggerak,

penunjuk arah suatu kebijakan sekolah, dan sebagai penentu bagaimana tujuan sekolah dan suatu pendidikan terealisasi.

Agustian (2016, hlm. 36) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tujuh peran yang mendukung kepemimpinannya, antara lain *educator*, *administrator*, *manager*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator*. Peran kepemimpinan yang pertama kepala sekolah adalah sebagai *educator*, di dalam sekolah dengan memberikan contoh maupun teladan dari berbagai tindakan secara baik. Hal tersebut selaras dengan pendapat Kunaenih (2017, hlm. 140) bahwa kemampuan kepala sekolah sebagai *educator* dapat dilihat dari kemampuannya dalam membimbing tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa untuk berkembang serta menjadi contoh yang teladan. Kedua kepemimpinan sebagai *administrator* dilaksanakan oleh kepala sekolah sekaligus dengan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk belajar dalam pengelolaan administrasi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mulyati (2022, hlm. 4) bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala kegiatan administratif di sekolahnya. Ketiga kepemimpinan sebagai *manager* dilaksanakan oleh kepala sekolah guna mendukung seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah agar lebih berkembang dengan mendorong dan membebaskan sumber daya manusia di sekolah melaksanakan pengembangan kualitas. Selain itu, kepala sekolah sebagai *manager* memiliki beberapa fungsi yang harus diterapkan, antara lain merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mulyati (2022, hlm. 4) bahwa kepala sekolah sebagai *manager* mengkoordinasikan kegiatan, mengatur kegiatan, merencanakan dan mendukung program-program yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Keempat kepemimpinan sebagai *supervisor* dilaksanakan oleh kepala sekolah agar seluruh aktivitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia berjalan semestinya dan tidak terjadi kekeliruan. Jika sumber daya manusia melaksanakan keteraturan pada kehidupannya pasti kinerjanya akan meningkat. Hal tersebut selaras dengan pendapat Agustian (2016, hlm. 37) bahwa kepala sekolah harus mampu melakukan pengendalian dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sekolah. Kelima kepemimpinan sebagai *leader* dilaksanakan oleh kepala sekolah agar sekolah mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah terencana oleh sekolah dengan melaksanakan memberikan kesempatan untuk berkomunikasi secara dua arah, dan memberikan selalu memberikan petunjuk. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mulyati (2022, hlm. 4)

bahwa kepala sekolah sebagai *leader* berusaha mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran. Keenam kepemimpinan sebagai *inovator* dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pembaharuan terkait pendidikan yang sedang dijalankan oleh siswa-siswi, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, seperti penggunaan kurikulum terbaru dan metode pembelajaran yang tepat. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mulyati (2022, hlm. 5) bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi, gagasan baru, dan mengintegrasikan setiap kegiatan. Ketujuh kepemimpinan kepala sekolah sebagai *motivator* dilaksanakan oleh kepala sekolah agar seluruh sumber daya manusia di sekolah termotivasi dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai *motivator* dilaksanakan dengan bentuk pemberian motivasi saat upacara, apel, maupun *briefing* dan pemberian penghargaan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Agustian (2016, hlm. 37) bahwa kepala sekolah sebagai *motivator* harus memiliki cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada sumber daya manusia untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi.

Peran yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara langsung bersangkutan dengan sumber daya manusia sekolah. Sumber daya manusia merupakan manusia yang melakukan berbagai aktivitas di sebuah organisasi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Sutiawan & Fauzan (2021, hlm. 40) bahwa sumber daya yang dimaksud yaitu orang-orang atau manusia yang melakukan atau melaksanakan berbagai aktivitasnya di organisasi. Dalam penerapan berbagai aktivitasnya, sumber daya manusia perlu adanya pengembangan kualitas agar mencapai sebuah capaian yang semakin baik. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia memerlukan upaya strategis yang mendukungnya, antara lain melaksanakan aktivitas pengembangan kualitas sumber daya manusia dibentuk sesuai dengan tujuan tertentu, misalnya yang pertama mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti *workshop*, seminar, diklat, pelatihan, PPG, guru penggerak, *in house training*, ekstrakurikuler dan lain-lain secara rutin. Berbagai kegiatan tersebut dilaksanakan oleh sumber daya manusia agar kualitasnya mampu meningkat. Hal tersebut selaras dengan pendapat Lengkong, dkk. (2018, hlm. 6) bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan maksud untuk membantu anggota dalam sebuah organisasi dalam mengembangkan kualitas maupun kuantitas sebuah pekerjaan. Kedua mengoptimalkan iklim sekolah dengan baik seperti fasilitas sarana dan prasarana yang ada diusahakan bermanfaat, program sekolah dibentuk secara khusus untuk *refreshing*, tata letak ruangan yang tepat,

dan lingkungan yang nyaman. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ratmini, dkk. (2019, hlm. 93) bahwa iklim kerja sekolah yang kondusif dibutuhkan oleh sumber daya manusia terkait karena dengan adanya iklim sekolah yang baik maka secara tidak langsung memberi dorongan kepada sumber daya manusia agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketiga dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia memerlukan sebuah pengawasan agar terlaksana secara teratur dan terkontrol oleh penanggung jawab yaitu kepala sekolah. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mulyati (2022, hlm. 8) bahwa pengawasan merupakan suatu proses dalam menjadikan suatu rencana menjadi aksi yang nyata.

Pelaksanaan peran kepemimpinan kepala sekolah dan upaya strategis pengembangan kualitas sumber daya manusia memerlukan dasar dalam penerapannya dengan menggunakan suatu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan digunakan oleh kepala sekolah untuk menyatukan perbedaan, mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Hal tersebut selaras dengan pendapat Salsabilla, dkk. (2022, hlm. 9982) bahwa suatu pelaksanaan tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin. Gaya kepemimpinan yang dilatarbelakangi oleh keinginan dalam mencapai tujuan secara bersama-sama disebut gaya kepemimpinan demokratis, karena menjunjung tinggi musyawarah, bekerja sama, saling menghormati, menghargai, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan secara wajar, dan tidak lupa selalu berkomunikasi dengan bawahannya secara baik. Jenis gaya kepemimpinan tersebut selaras dengan pendapat Akbar (2017, hlm. 52) bahwa kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan dengan pendekatan pengambilan keputusan secara kooperatif, dapat bekerja sama, dan mengutamakan kualitas dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan analisis yang sudah dilakukan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia sekolah, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan yang pertama mengenai pelaksanaan peran kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Wikarya Karanganyar. Peran kepemimpinan kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar yang pertama sebagai *educator* diwujudkan dalam bentuk memberikan keteladanan, arahan, maupun nasihat kepada sumber daya manusia, menjalankan komunikasi secara dua arah melalui *briefing*,

menyelaraskan perbedaan, selalu mengomunikasikan rancangan serta pendapat, dan memberikan petunjuk bagi sumber daya manusia yang ada di SMK Wikarya Karanganyar. Kedua, peran kepemimpinan kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar sebagai *manager* diwujudkan dalam bentuk dukungan, dorongan, dan kebebasan bagi sumber daya manusia di SMK Wikarya Karanganyar untuk mengembangkan kualitasnya dengan baik, pengelolaan, pencatatan, dan dokumentasi pada kegiatan surat menyurat, buku agenda kehadiran, laporan, proposal, maupun pengelolaan terkait sarpras. Ketiga, peran kepemimpinan kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar sebagai *supervisor* diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap sumber daya manusia di SMK Wikarya Karanganyar agar lebih menaati peraturan yang bertujuan untuk mencapai tujuan sekolah. Keempat, peran kepemimpinan kepala sekolah SMK

Wikarya Karanganyar sebagai *innovator* diwujudkan dalam bentuk penggunaan kurikulum merdeka belajar untuk kelas X di SMK Wikarya Karanganyar dan teknik pembelajaran yang terbaharui melalui guru penggerak maupun merdeka belajar. Kelima, peran kepemimpinan kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar sebagai *motivator* diwujudkan dalam bentuk pemberian motivasi saat upacara, apel, maupun *briefing*, dan pemberian penghargaan bagi sumber daya manusia yang ada di sekolah.

Kesimpulan kedua mengenai upaya strategis dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Upaya yang pertama adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilaksanakan di SMK Wikarya Karanganyar dilakukan secara bebas, terbuka, dan selalu memperoleh izin. Pengembangan tersebut dilakukan dengan berbagai bentuk, seperti *workshop*, seminar, diklat, pelatihan, PPG, guru penggerak, *in house training*, ekstrakurikuler, dan lain-lain. Namun dalam upaya yang dilaksanakan tersebut masih banyak tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang tidak mengikuti perkembangan. Pembelajaran yang diterima oleh siswa masih terkesan membosankan, karena banyak tenaga pendidik masih menggunakan metode lama dalam mengajar. Selain permasalahan tersebut, tenaga kependidikan kurang optimal dalam hal pengarsipan dokumen, karena tidak ada rekapan dalam satu buku agenda maupun *file* yang berisikan catatan arsip, sehingga saat membutuhkan rekapan harus merekap satu persatu terlebih dahulu. Kedua, mengoptimalkan iklim sekolah yang ada di SMK Wikarya Karanganyar dengan baik melalui berbagai usaha, misalnya kegiatan hari Jumat yang dimulai dengan Jumat bersih, Jumat sehat, Jumat jalan-jalan, dan Jumat berkah. Selain itu masih banyak usaha yang dilakukan lainnya, antara lain kegiatan *refreshing* untuk tenaga pendidik

maupun tenaga kependidikan, tata ruang sekolah yang baik, sirkulasi udara tertukar cukup baik dan adanya ruang permainan. Dibalik usaha yang telah dilakukan tersebut, masih ada beberapa hal yang harus dioptimalkan kembali, seperti penambahan fasilitas LCD dan kipas angin di setiap kelas karena saat siswa merasa nyaman pasti akan berdampak pada penerimaan pembelajaran di sekolah. Ketiga, pengawasan pengembangan kualitas sumber daya manusia di SMK Wikarya Karanganyar dilakukan oleh kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar secara baik, misalnya adanya undangan per kegiatan, *rundown* kegiatan, panitia kegiatan, kepala sekolah langsung memberikan sambutan jika pelaksanaannya langsung berada di sekolah, laporan kegiatan, serta dokumentasi sebagai bukti terlaksananya kegiatan.

Kesimpulan ketiga mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar . Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar adalah demokrasi, dengan karakteristik dan contoh dari kepemimpinan yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah SMK Wikarya Karanganyar adalah menjunjung tinggi musyawarah, bekerja sama, saling menghormati, menghargai, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan secara wajar, dan tidak lupa selalu berkomunikasi dengan bawahannya secara baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian, yaitu fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti terlalu umum karena membahas mengenai seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah dan penelitian ini hanya dilaksanakan di satu sekolah yaitu SMK Wikarya Karanganyar.

DAFTAR REFERENSI

- Agustian, A. (2016). Profil Kepala Sekolah Dasar. *Manajer Pendidikan*, 10(1).
- Carudin, C., & Agus, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(1), 30-37.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan. Wal ashri Publishing.
- Ibrahim, S. (2019). Manajemen Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum 2013 yang Berkarakter pada Siswa SMK 3 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 7(1).
- Kunaenih, K. (2017). Pengembangan kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri 15 Jakarta. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 1(2), 136-146.
- Lengkong, A. I., Lopian, M., & Singkoh, F. (2018). Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di kantor Kecamatan Kawangkoan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Mulyati, A. (2022). Peran kepala sekolah dalam pendidikan. *El-Idarah: Jurnal manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 71-86.
- Rifaudin, M. (2017). Konsep kepemimpinan profetik dalam membangun sumber daya manusia berbasis islam di perpustakaan. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 2(1), 46-62.
- Rosya, N. N. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Islam Cendikia Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Saleh, S. (2017). *Analisis data kualitatif*. Bandung. Pustaka Ramadhan
- Salsabilla, B., dkk. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin., A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan sumber daya manusia di sekolah Alam Lampung. *Allidarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 39-49.
- Wahidmurni, W. (2017). *Pemaparan metode penelitian kualitatif*.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24-35.