



Research Article

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Pembangunan Kota Tangerang Selatan

Prayogo Pangestu¹, Hilmi Luthfiah², Hasyim Asy'ari³

1. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
E-mail: prayogo.kimia@gmail.com 
2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
E-mail: hilmiluthfiah6@gmail.com
3. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
E-mail: hasyim.asyari@uinjkt.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : October 25, 2025
Accepted : December 12, 2025

Revised : November 27, 2025
Available online : January 19, 2026

How to Cite: Prayogo Pangestu, Hilmi Luthfiah and Hasyim Asy'ari (2025) "The Role of Principal Leadership in Improving the Quality of Human Resources (HR) at the Development Madrasah Aliyah in South Tangerang City", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 929-942. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1960.

The Role of Principal Leadership in Improving the Quality of Human Resources (HR) at the Development Madrasah Aliyah in South Tangerang City

Abstract. This study aims to analyze the role of principal leadership in improving the quality of Human Resources (HR) at the South Tangerang City Development Madrasah Aliyah. In the context of education, the quality of HR is one of the important factors that determine the success of an educational institution. The principal, as the main leader, plays a key role in guiding and managing HR to achieve optimal educational goals. This study uses a qualitative approach with a case study method, which involves in-depth interviews with the principal, teachers, and administrative staff at the madrasah. The results of the study indicate that the principal plays a role in several important aspects, including planning and implementing teacher professional development programs, improving the quality of teaching through training, and managing resources to create a conducive work environment. In addition, the principal also plays a role in motivating and providing moral support to teachers to continue to develop and improve their competence. Other factors that also play an influence are clear policies, effective communication, and the principal's ability to manage change. Thus, the role of the principal's leadership greatly influences the improvement of HR quality at the South Tangerang City Development Madrasah Aliyah, which in turn will improve the quality of education at the madrasah.

Keywords: Leadership, Principal, Human Resources Quality.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Pembangunan Kota Tangerang Selatan. Dalam konteks pendidikan, kualitas SDM menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama, memegang peranan kunci dalam membimbing dan mengelola SDM untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang melibatkan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di madrasah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam beberapa aspek penting, antara lain perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru, peningkatan kualitas pengajaran melalui pelatihan, serta pengelolaan sumber daya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam memotivasi dan memberikan dukungan moral kepada para guru agar terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya. Faktor-faktor lain yang turut berpengaruh adalah kebijakan yang jelas, komunikasi yang efektif, serta kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perubahan. Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM di Madrasah Aliyah Pembangunan Kota Tangerang Selatan, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Mutu SDM.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan salah komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya nakal siswa. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa: "Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga kegiatan pendidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”¹

Masalah mutu sumber daya manusia (SDM) di Indonesia masih menjadi tantangan besar, khususnya dalam sektor pendidikan. Berdasarkan data Human Development Index (HDI) tahun 2023, Indonesia menempati peringkat ke-114 dari 191 negara, yang menunjukkan masih rendahnya kualitas SDM dibandingkan negara-negara lainnya. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya mutu pendidikan, termasuk di lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti madrasah (DPR RI, 2023). Hal ini diperparah dengan kurang optimalnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan manajemen sekolah secara keseluruhan.

Indikator	Indonesia	Negara ASEAN Lain (Rata-rata)
Indeks Pembangunan Manusia (HDI)	72.9	80.1
Rata-rata Lama Sekolah (tahun)	8.5	10.2
Pengeluaran Pendidikan (% PDB)	3.6%	4.9%

Sumber: Laporan Pembangunan Manusia 2023 (UNDP) dan Data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Tabel di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara kualitas pendidikan di Indonesia dengan negara-negara lain di ASEAN, yang berimbas pada rendahnya mutu SDM. Hal ini menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh kepala sekolah, khususnya di madrasah pembangunan, untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan siswa agar mampu bersaing secara global.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peran kepala sekolah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menegaskan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab terhadap manajemen satuan pendidikan, pengembangan kurikulum, serta peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah juga menekankan peran kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin, dan inovator di lembaga pendidikan.

¹ Pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 Syafaruddin, Asrul, dan Masiono. *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan)*. (Medan: Perdana Publishing, 2012), Hal. 26

Madrasah pembangunan Jakarta, sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dengan pendidikan modern, menghadapi tantangan dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi di era globalisasi. Keterbatasan dalam hal pendanaan, manajemen, dan pengembangan tenaga pendidik sering kali menjadi kendala utama. Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat krusial untuk mengatasi kendala tersebut dan menciptakan lingkungan pendidikan yang mampu meningkatkan mutu SDM secara berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin meneliti secara mendalam tentang peran kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta dalam meningkatkan mutu SDM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi kepemimpinan yang relevan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis agama di ibu kota yang memiliki tantangan dan potensi tersendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan secara mendalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta. Pendekatan studi kasus digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan komprehensif mengenai bagaimana kepala sekolah memimpin dan mengelola berbagai aspek pendidikan guna meningkatkan kualitas SDM di madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama. Pertama, wawancara mendalam dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, serta guru-guru untuk mendapatkan informasi langsung mengenai strategi kepemimpinan yang diterapkan. Kedua, observasi yang bertujuan untuk mengamati aktivitas kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, termasuk interaksi dengan tenaga pendidik dan siswa. Ketiga, dokumentasi yang mencakup pengumpulan dokumen terkait program peningkatan SDM, seperti rencana kerja, laporan kegiatan, dan data hasil evaluasi kinerja guru.

Pengolahan data melibatkan beberapa tahapan. Pertama, reduksi data, yaitu menyaring informasi yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam terkait peran kepala sekolah. Kedua, penyajian data dalam bentuk narasi singkat dan terstruktur, yang mempermudah analisis dan penarikan kesimpulan. Ketiga, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menganalisis temuan untuk memahami kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu SDM (Abdussamad, 2021)

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui tiga aspek. Pertama, kredibilitas yang dicapai dengan triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai informan) dan triangulasi teknik (menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi). Kedua, dependabilitas, yang dilakukan dengan meminta peninjauan hasil penelitian oleh ahli, seperti pembimbing. Ketiga, konfirmasi, yaitu memastikan hasil penelitian bebas dari bias peneliti dan dapat dipertanggungjawabkan (Hardani et al., 2020).

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat berperan secara efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta, sehingga mampu menjadi model bagi lembaga pendidikan lainnya.

PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Madrasah Pembangunan

Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, peran adalah sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. Bila yang diartikan dengan peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu status tertentu, maka perilaku peran adalah perilaku yang sesungguhnya dari orang yang melakukan peran tersebut, hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu.²

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki orang tertentu untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³

Kepala sekolah merupakan pimpinan di sekolah dan merupakan orang yang berhubungan secara langsung dengan teknis pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Kepala sekolah juga sebagai penentu kebijakan di sekolah dan kepala sekolah seharusnya bisa memainkan perannya dengan terarah dengan sebijak mungkin serta mengarahkan kepada pencapaian tujuan agar lebih memaksimalkan lagi kegiatan-kegiatan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.⁴

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman.⁵

Kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini berarti bahwa seluruh komponen pendidikan di sekolah harus dikembangkan secara terpadu dalam rangka meningkatkan relevansi atau kesesuaian dengan kualitas pendidikan, Kepala Sekolah memiliki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan

² Kamus Umum Bahasa Indonesia

³ Sophia Azhar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)*, Journal-uin alauddin.ac.id , Volume V, Nomor 1, Januari-Juni 2016, h. 12

⁴ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2013), Hal. 213.

⁵ Mulyasa, *Pengembangan dan implementasi pemikiran kurikulum*. (Bandung : Rosdakarya, 2013), hlm. 7

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal : (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan disekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolak ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.⁷

Dalam kepemimpinan, berbagai teori telah dikembangkan untuk memahami bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat dicapai. Ada tiga teori yang sangat berpengaruh adalah Teori Sifat, Teori Perilaku, dan situasional. Adapun yang akan dibahas dalam artikel ini yaitu teori situasional.

Teori Situasional Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah

Teori kepemimpinan situasional dikemukakan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu cara kepemimpinan yang universal untuk setiap situasi. Untuk sukses dalam memimpin, seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan fleksibilitas dan mengubah pendekatan sesuai dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya, serta lingkungan sekitarnya.(Hersey et al., 2012)

Gaya kepemimpinan situasional dapat bervariasi dari yang bersifat lebih direktif hingga yang lebih partisipatif, tergantung pada situasi dan tingkat kematangan tim atau individu yang dipimpin. Konsep kepemimpinan situasional ini telah dijelaskan oleh beberapa ahli dengan penekanan yang berbeda-beda. Berikut adalah beberapa definisi menurut para ahli:

- a) Paul Hersey dan Ken Blanchard (1969): Menurut Hersey dan Blanchard, teori situasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kematangan individu atau kelompok yang dipimpin. Mereka menekankan bahwa tidak ada satu gaya yang terbaik untuk semua situasi, tetapi pemimpin harus fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi.
- b) Fred Fiedler (1967): Fiedler, melalui Contingency Theory, menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinannya, tetapi juga pada bagaimana gaya tersebut sesuai dengan situasi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif adalah yang dapat menilai situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gayanya sesuai dengan kebutuhan.

⁶ Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang *penugasan guru sebagai kepala sekolah*

⁷ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h.17

- c) Vroom dan Yetton (1973): Mereka mengembangkan Model Partisipasi Keputusan Kepemimpinan Situasional. Menurut Vroom dan Yetton, teori situasional menekankan pentingnya keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, dengan pemimpin bertindak sebagai fasilitator atau pengambil keputusan akhir berdasarkan situasi.
- d) John Adair (1973): John Adair menambahkan bahwa seorang pemimpin yang baik harus dapat menyeimbangkan tiga kebutuhan utama: kebutuhan tugas, kebutuhan kelompok, dan kebutuhan individu. Teori situasional menurut Adair menuntut pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dalam menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan tersebut sesuai dengan situasi. (Rizka et al., 2023)

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan situasional menekankan pada pentingnya fleksibilitas dan adaptasi seorang pemimpin terhadap berbagai kondisi dan karakteristik tim atau individu yang dipimpin. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berlaku untuk semua situasi, sehingga pemimpin yang efektif harus mampu menganalisis situasi dengan cermat, mempertimbangkan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya, serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, pemimpin dapat menghadapi tantangan yang berbeda dan memaksimalkan potensi tim secara optimal.

Seorang pemimpin dalam pendidikan Islam memiliki tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan siswa dan staf dengan cara yang komprehensif dan adaptif. Dalam konteks ini, kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sangat krusial. Misalnya, ketika menghadapi masalah akademik, pemimpin perlu mengenali berbagai faktor yang memengaruhi pembelajaran, seperti latar belakang siswa, metode pengajaran yang digunakan, dan ketersediaan sumber daya. Dengan pendekatan yang peka terhadap kebutuhan individu, pemimpin dapat menciptakan solusi yang lebih efektif, seperti menyediakan bimbingan belajar tambahan, memperkuat kolaborasi antara guru dan siswa, atau mengimplementasikan program intervensi untuk siswa yang mengalami kesulitan.

Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan kesejahteraan staf. Mengingat bahwa staf merupakan elemen kunci dalam pendidikan, penting bagi pemimpin untuk memberikan dukungan dan pengembangan profesional yang memadai. Ini bisa berupa pelatihan, workshop, atau kesempatan untuk berkolaborasi dalam penelitian dan pengembangan kurikulum. Dengan mengutamakan komunikasi terbuka dan umpan balik, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang positif, di mana semua pihak merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Adapun keunggulan dalam kepemimpinan menggunakan teori situasional:

- 1).Fleksibilitas: untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan situasi tertentu yang dihadapi.
- 2).Meningkatkan Efektivitas: Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kompetensi guru, teori ini dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.
- 3). Mendorong Pertumbuhan: Kepala sekolah dapat menyesuaikan pendekatan untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri guru-guru di bawahnya

Mutu Sumber Daya Manusia

Mutu adalah kualitas. Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output Pendidikan.⁸

Mutu pendidikan sebagai salah satu pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pengembangan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, pendidikan yang berkualitas hanya akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas karena itu upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Mutu pendidikan semakin berkembang dengan sejalan waktu. Hal ini disebabkan kebutuhan atau kinerja konsumen (pelanggan) telah berubah, konsumen semakin kritis untuk menerima pelayanan yang dapat memuaskan keinginannya. Proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang akan ada di dalam sekolah itu dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem.

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 50 ayat 2 dijelaskan bahwa “pemerintah menentukan kebijakan nasional dan standar nasional pendidikan untuk menjamin mutu pendidikan nasional.” Usaha pemerintah ini juga diperkuat dengan adanya pasal yang mengatur tentang evaluasi pendidikan. Dimana pasal 57 ayat 1 menjelaskan bahwa “evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”⁹

Sehingga dapat kita pahami bersama bahwa, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, sangat menegaskan bahwa pengelolaan pendidikan serta evaluasi mutu pendidikan harus dilakukan, baik terhadap program maupun terhadap institusi atau lembaga pendidikan secara berkesinambungan atau berkelanjutan. Begitu juga dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang digunakan oleh lembaga pendidikan sebagai standar pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan.¹⁰ Di dunia pendidikan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk guru dan karyawan baik yang dilakukan oleh suatu lembaga tertentu maupun dalam organisasi pendidikan tersebut. Pendidikan harus memenuhi standar, metode, dan kurikulum yang tepat, serta kualitas

⁸ Mulyasa, *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. (Bandung : Rosdakarya, 2013), hlm.157

⁹ UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 50 ayat 2

¹⁰ Krismiyati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Office, 3(1).

guru yang bermutu. Dengan demikian, dalam pembelajaran yang harus diperhatikan adalah proses, bukan semata-mata hasil akhir.¹¹

Pengembangan sumber daya manusia guru erat kaitannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran. Mutu sumber daya guru diukur berdasarkan standar keilmuan akademik yang dimiliki, keterampilan, kecakapan yang mampu diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar. Jumlah kesiapan guru bermutu dalam proses penyelenggaraan pendidikan perlu diupayakan melalui berbagai program seperti memberikan fasilitas untuk melakukan studi lanjut, mengikuti pelatihan dan kegiatan lain yang mampu mengembangkan kompetensi profesional. Pengembangan mutu guru merupakan perwujudan *capacity building* yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia tenaga pendidik melalui pengembangan berbagai kemampuan (kinerja) dan tanggung jawab serta sinergisitas antara pemerintah (masyarakat) dengan guru. Upaya optimalisasi kinerja guru yang berkelanjutan merupakan faktor yang penting dibanding faktor lainnya dalam peningkatan kualitas pendidikan.¹²

Pengembangan mutu guru berdampak besar pada proses pengajaran dan perilaku guru di kelas. Pengembangan mutu pada guru dapat dilakukan melalui pelatihan dan seminar seperti, pembuatan media pembelajaran yang dibuat dalam bentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar. Aktualisasi pengembangan mutu guru dapat menunjang penguatan kompetensi, keterampilan guru dan berdampak pada pembangunan masyarakat, kontinuitas serta meningkatnya SDM pendidikan. Pada konteks pelatihan guru pendampingan bertujuan untuk membantu dan mendorong menciptakan pemahaman baru terkait bagaimana cara mengajar, memperoleh, ide-ide serta memahami apa dibutuhkan untuk meningkatkan metode pembelajaran.¹³

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM)

Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Madrasah sebagai institusi pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman memiliki tantangan tersendiri dalam mengintegrasikan kualitas akademik dengan pendidikan karakter. Dalam hal ini, kepala madrasah memainkan peran strategis sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah, pengembangan kurikulum, serta pembinaan guru dan siswa. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan membangun hubungan yang harmonis dengan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, orang tua, dan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, berikut peran kepala Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta dalam meningkatkan mutu SDM melalui beberapa langkah konkret yang relevan dengan kebutuhan pendidikan modern.

¹¹ Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra

¹² Hermawan, A. (2018). *Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin*. *Administratus: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1-13.

¹³ Widyasari, W., & Yaumi, Y. (2015). *Evaluasi Program Pendampingan Guru SD Intelegensia*: *Jurnal Pendidikan Islam* e-ISSN: 2549-2632 Volume 09, No.01, Tahun 2021, hal.76-86

1. Menerapkan Gaya Kepemimpinan yang Tepat

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pengelolaan sebuah institusi pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin utama di sekolah diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang adaptif, baik itu kepemimpinan transformasional, transaksional, atau situasional, akan berpengaruh langsung pada pengembangan mutu sumber daya manusia (SDM) di madrasah. Dalam konteks Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru dan staf, serta memastikan seluruh program pendidikan berjalan secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan bersama.¹⁴

Kepala Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta menerapkan teori kepemimpinan situasional untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dengan memanfaatkan tiga keunggulan utamanya: fleksibilitas, efektivitas, dan kemampuan mendorong pertumbuhan. Melalui fleksibilitas, kepala madrasah dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai situasi, seperti memberikan arahan langsung kepada guru baru atau mendelegasikan tanggung jawab kepada guru senior yang sudah berpengalaman. Pendekatan ini memastikan setiap individu diperlakukan berdasarkan kebutuhan dan kemampuannya, sehingga meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Dalam praktiknya, kepala madrasah dapat mengoptimalkan potensi guru dengan pendekatan yang spesifik, seperti pelatihan intensif bagi guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Selain itu, teori situasional memungkinkan kepala madrasah mendorong pertumbuhan guru dengan memberikan tantangan baru yang sesuai dengan kapasitas mereka, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan profesional. Kombinasi dari fleksibilitas, efektivitas, dan dorongan untuk bertumbuh menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdaya saing, yang pada akhirnya mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

2. Pengelolaan dan Perencanaan Strategis

Meningkatkan mutu pendidikan di sebuah madrasah memerlukan perencanaan strategis yang terarah dan menyeluruh. Kepala madrasah, sebagai pemimpin utama, memiliki tanggung jawab besar dalam menyusun rencana strategis yang mampu menjawab kebutuhan pendidikan saat ini sekaligus mempersiapkan visi jangka panjang yang berorientasi pada keberlanjutan. Rencana ini tidak hanya mengarahkan kegiatan jangka pendek, tetapi juga menjadi panduan bagi seluruh elemen madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan terukur¹⁵

Dalam menyusun rencana strategis, kepala madrasah melibatkan berbagai pihak yang berperan penting dalam operasional pendidikan. Kolaborasi antara guru, staf administrasi, dan komite sekolah menjadi kunci utama dalam menciptakan sinergi dan komitmen bersama. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa program-program yang dirancang dapat memenuhi kebutuhan peserta didik, meningkatkan

¹⁴ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

¹⁵ Danik Prastiningsih, Feby Arma Putra, dkk. (2021). *Model Penyusunan Rencana Strategis Organisasi Pendidikan Berbasis Riset*. Serang: CV. Chandra Semesta

kompetensi tenaga pendidik, serta melibatkan masyarakat dalam mendukung terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik.

3. Pembinaan Guru dan Staf

Pembinaan guru dan staf merupakan salah satu tanggung jawab utama kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan. Melalui pembinaan, kepala madrasah dapat memastikan bahwa guru dan staf memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Proses pembinaan ini dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan profesional, workshop metodologi pembelajaran, atau seminar tentang teknologi pendidikan. Dengan membekali guru dan staf dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru, kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pengembangan diri secara berkelanjutan.¹⁶

Selain itu, pembinaan juga mencakup penilaian kinerja secara berkala untuk memantau kemajuan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Kepala madrasah dapat menggunakan hasil evaluasi ini untuk memberikan umpan balik dan menyusun rencana pengembangan individu bagi setiap guru dan staf. Misalnya, guru yang kurang menguasai teknologi dapat diarahkan untuk mengikuti pelatihan khusus tentang pembelajaran berbasis digital. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kebutuhan, pembinaan guru dan staf tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkuat semangat kerja, kolaborasi, dan loyalitas terhadap visi madrasah.

4. Menanamkan budaya kerja keras, disiplin, dan inovasi

Budaya kerja keras, disiplin, dan inovasi adalah fondasi utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan kompetitif. Kepala madrasah bertanggung jawab menanamkan nilai-nilai ini kepada seluruh elemen madrasah, baik guru, staf, maupun siswa. Budaya kerja keras dapat diterapkan dengan memberikan contoh konkret, seperti kepala madrasah yang selalu menunjukkan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, program-program seperti penghargaan untuk kinerja terbaik dan pemberian target yang jelas bagi guru dan staf juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan madrasah.¹⁷

Disiplin merupakan elemen penting dalam menjaga keberlangsungan sistem yang teratur dan efektif di madrasah. Kepala Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta dapat menanamkan budaya disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, baik untuk tenaga pendidik, staf, maupun siswa. Sebagai contoh, kepala madrasah dapat menetapkan kebijakan kedisiplinan yang mencakup waktu kehadiran, penyelesaian tugas, dan pelaksanaan program kerja sesuai jadwal. Dengan menerapkan disiplin yang tegas tetapi tetap memberikan dukungan, lingkungan kerja akan menjadi lebih tertib dan kondusif untuk belajar dan mengajar.

Selain kerja keras dan disiplin, inovasi menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang. Kepala madrasah dapat mendorong inovasi dengan memberikan ruang dan dukungan bagi guru untuk mengembangkan

¹⁶ Iskandar Agung, Sabar Budi Raharjo, dkk. (2018). *Evaluasi Pembinaan Guru melalui Program Guru Pembelajar Guna Menuju Tingkat Keterampilan Berpikir Tinggi (HOTS)*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

¹⁷ Ahyar. (2020). *Inovasi Budaya Mutu Dalam Organisasi*. NTB: CV. Al-Haramain Lombok

metode pembelajaran kreatif. Dalam meningkatkan kerja keras dan disiplin, Kepala Madrasah Aliyah Pembangunan Jakarta mengadakan lomba inovasi pembelajaran dan memberikan insentif untuk guru yang berhasil menciptakan media pembelajaran interaktif. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan semangat kompetisi yang sehat dalam menciptakan solusi baru untuk pembelajaran yang lebih efektif.

5. Penguatan Kurikulum

Penguatan kurikulum adalah upaya strategis untuk memastikan bahwa pembelajaran yang dilakukan di madrasah relevan dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman. Kepala madrasah memiliki peran utama dalam menyusun kurikulum yang tidak hanya mengikuti standar nasional, tetapi juga mengintegrasikan keterampilan-keterampilan abad ke-21, seperti literasi digital, komunikasi, dan kolaborasi. Sebagai langkah konkret, kepala Madrasah Aliyah Pembangunan dapat menambahkan mata pelajaran berbasis keterampilan, seperti kewirausahaan dan pengembangan teknologi informasi, yang dirancang untuk memperkuat kemampuan peserta didik dalam menghadapi tantangan global.¹⁸

Selain memperkaya kurikulum, penguatan juga dilakukan melalui evaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitas penerapannya di lapangan. Kepala madrasah dapat membentuk tim khusus yang bertugas mengkaji kebutuhan kurikulum berdasarkan hasil pembelajaran dan perkembangan dunia pendidikan. Tim ini, yang terdiri dari guru senior dan staf ahli, dapat menilai kesesuaian kurikulum dengan perkembangan terbaru serta memberikan rekomendasi untuk pembaruan materi ajar. Dengan evaluasi rutin, kurikulum dapat terus disesuaikan agar tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan peserta didik.

Penguatan kurikulum juga membutuhkan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, orang tua, dan masyarakat. Kepala madrasah dapat mengadakan forum diskusi atau rapat dengan komite sekolah untuk mendapatkan masukan mengenai relevansi dan penerapan kurikulum di kelas. Misalnya, melalui diskusi ini, kepala madrasah dapat menambahkan program lokal berbasis budaya daerah atau pelajaran berbasis lingkungan sesuai kebutuhan masyarakat sekitar. Dengan pendekatan kolaboratif, penguatan kurikulum tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga menjadikan madrasah lebih responsif terhadap kebutuhan komunitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Pembangunan Kota Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada pengelolaan administrasi dan kebijakan sekolah, tetapi juga pada pengembangan profesionalisme guru,

¹⁸ Ahyar. (2018). *Desain Inovasi Manajemen Pembelajaran*. Mataram: Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah LP2M Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memotivasi dan memberikan dukungan kepada tenaga pendidik agar terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya.

Penerapan teori kepemimpinan situasional dalam praktik kepala sekolah Madrasah Aliyah Pembangunan terbukti efektif dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik individu atau kelompok yang dipimpin. Kepala sekolah yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan tingkat kesiapan guru dan staf dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sekolah, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan.

Selain itu, pengembangan mutu SDM, khususnya dalam hal kompetensi dan kinerja guru, sangat dipengaruhi oleh kebijakan kepala sekolah yang mendukung pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pemberian fasilitas untuk pengembangan profesionalisme. Kepala sekolah yang dapat mendorong para guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan akan berpengaruh besar terhadap kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan di madrasah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu SDM di Madrasah Aliyah Pembangunan Kota Tangerang Selatan. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin lembaga pendidikan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan, baik dalam aspek pembelajaran, pengelolaan tenaga pendidik, maupun pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In Sustainability (Switzerland) (Cetakan I, Vol. 11, Issue 1). CV. Syakir Media Press. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SYSTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- DPR RI. (2023). Jawaban Pemerintah Atas Pemandangan Umum Fraksi-Fraksi DPR RI Terhadap RUU APBN 2024 beserta Nota Keuangannya. 1-165. <https://anggaran.kemenkeu.go.id/api/Medias/eeee47a-5bda-4447-bddb-951fba7150f2>
- E. Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h.17
- Hardani, Andriani, H., Jumari, U., Evi Fatmi Utami, M.Farm., A., Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K., Roushandy Asri Fardani, S.Si., M. P., & Dhika Juliana Sukmana, S.Si., M.ScNur Hikmatul Auliya, G. C. B. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In H. Abadi (Ed.), Advanced Drug Delivery Reviews (Cetakan I, Vol. 61, Issue 9). CV. Pusaka Ilmu. <http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema>

- 01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004
- Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–13.
- Kamus Umum Bahasa Indonesia
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1).
- Mulyasa, Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. (Bandung : Rosdakarya, 2013), hlm. 7
- pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990
- Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2013), Hal. 213.
- Sophia Azhar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)*, Journal-uin alauddin.ac.id , Volume V, Nomor 1, januari-Juni 2016, h. 12
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 50 ayat 2
- Widyasari, W., & Yaumi, Y. (2015). Evaluasi Program Pendampingan Guru SD *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam e-ISSN: 2549-2632 Volume 09, No.01, Tahun 2021, hal.76-86*
- Axford, Barrie. *The Global System, Politics and Culture*. New York: St. Martin & rsquos Press, 1995.
- Arditi, Benjamin. "From Globalism to Globalization: The Politics of Resistance", *New Political Science*, Volume 26, Number 1 (March 2004): 1-18.
- Andreassen A., Bard. "Human Rights and Legal Empowerment of the Poor", *Extreme Poverty and Human Rights Expert Seminar, Geneva 23-24 February 2007, Norwegian Centre for Human rights, University of Oslo*.
- Geertz, Clifford. "Religion: Anthropological Study", in David L. Sills (ed.) *International Encyclopedia of the Social Sciences*. London: Collier-Macmillan Publishers, 1965: 2-20.

Notes:

1. Writing a citation style is recommended using citation manager tools, such as Mendeley, Zotero, and so on.
2. Arabic transliteration uses International Journal of Middle Eastern Studies standards, transliteration details can be downloaded at <http://ijmes.chass.ncsu.edu/docs/TransChart.pdf>.
3. Articles must be free from elements of plagiarism (maximum plagiarism level is 30%), by attaching evidence (screenshots) that the article has been checked using anti-plagiarism software Turnitin.