

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN

Rio Irvansyah
Wiwik Wijayanti

Universitas Negeri Yogyakarta

E-mail: rioirvansyah.2023@student.uny.ac.id

Abstract: This study analyzes the role of the school principal's leadership at SD Muhammadiyah Jogokariyan in enhancing education quality. Employing a qualitative-phenomenological approach, this study explores how a transformational leadership style focusing on systemic innovation and a long-term vision serves as a key factor in the school's success. The principal fulfills seven key roles educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator with an integrated and systemic approach. The implemented strategies include management digitalization, a collaborative quality assurance system, and structural innovations such as the "dual homeroom teacher" policy. Findings reveal a strong correlation between transformational leadership and a significant increase in academic achievement (ANBK) and school accreditation. This report concludes that leadership based on role modeling and proactive system design is an effective model for building sustainable educational quality.

Key words: Principal Leadership, Education Management, Systemic Innovation, Education Quality.

Abstrak: Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Jogokariyan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif-fenomenologi, studi ini menggali bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inovasi sistemik dan visi jangka panjang menjadi faktor kunci keberhasilan sekolah. Kepala sekolah menjalankan tujuh peran utama edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator dengan pendekatan yang terintegrasi dan sistemik. Strategi yang diterapkan mencakup digitalisasi manajemen, sistem penjaminan mutu yang kolaboratif, dan inovasi struktural seperti kebijakan "wali kelas ganda". Temuan menunjukkan korelasi kuat antara kepemimpinan transformasional dengan peningkatan signifikan dalam capaian akademik (ANBK) dan akreditasi sekolah. Laporan ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan pada teladan dan desain sistem yang proaktif adalah model efektif untuk membangun mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pendidikan, Inovasi Sistemik, Mutu Pendidikan.

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam memajukan sebuah bangsa, terutama dalam menyiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Pendidikan memegang peranan penting dalam kemajuan sebuah negara (Syahbana et al., 2024). Kemajuan pendidikan dan kualitasnya menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah bangsa dalam mencapai (Wahyudi et al., 2022). Namun, realitas di Indonesia menunjukkan tantangan signifikan, di mana kualitas pendidikan masih berada di bawah rata-rata internasional, seperti yang tercermin dari peringkat PISA 2022 yang menempatkan

Indonesia di urutan ke-68 dari 81 negara. Kinerja yang rendah ini mengisyaratkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia harus terus beradaptasi dan berinovasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kritis, kreatif, dan adaptif

Pendidikan berkualitas tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga perkembangan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang berkelanjutan (Armadan, 2023). Tujuannya adalah membekali peserta didik dengan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan adaptabilitas. Pendidikan yang holistik juga mencakup pengembangan nilai-nilai moral dan etika untuk membentuk

individu yang berintegritas dan bertanggung jawab secara sosial. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan harus mencakup peningkatan kualitas guru, kurikulum, dan fasilitas yang memadai (Kurniawati et al., 2020). Dengan pendekatan komprehensif ini, diharapkan Indonesia dapat mencetak generasi yang siap menghadapi tantangan global dan berkontribusi positif dalam pembangunan bangsa.

Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah adalah pemimpin yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memberdayakan sumber daya sekolah (Abrori & Muali, 2020). Di tengah tantangan ini, peran pemimpin sekolah, terutama kepala sekolah, menjadi sangat sentral. Kepala sekolah yang efektif bukan hanya sekadar manajer administratif, tetapi juga seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan merancang strategi inovatif untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pentingnya peran ini dipertegas oleh Edmonds dalam (Sagala, 2018), yang menyimpulkan bahwa lembaga pendidikan yang baik tidak akan pernah dipimpin oleh pemimpin yang mutunya rendah. Oleh karena itu, keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan yang visioner dan efektif.

Pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yang cakap dan bijaksana. Kepala sekolah yang hebat dapat mengubah sekolah biasa menjadi berkualitas dalam waktu singkat (Khaulah et al., 2025). Hal ini dikarenakan Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memimpin dan mengelola sekolah, termasuk merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, dan mengendalikan semua kegiatan di dalamnya (Gemnafle & Batlolona, 2021). Oleh karena itu pemimpin yang berkualitas mampu menciptakan terobosan dan inovasi yang mendorong sekolah untuk terus berkembang.

Kepemimpinan sekolah memiliki peran krusial dalam menentukan seberapa baik sebuah institusi pendidikan berfungsi. Oleh karena itu, semakin banyak penelitian evaluasi pendidikan dan penilaian global yang fokus pada bagaimana dampak kepemimpinan sekolah terhadap kinerja dan

efektivitas pendidikan (Veletić & Olsen, 2021).

SD Muhammadiyah Jogokariyan muncul sebagai studi kasus yang relevan dalam menjawab tantangan ini. Sejak dipimpin oleh kepala sekolah baru pada tahun 2019, sekolah ini telah menunjukkan kemajuan signifikan, termasuk pencapaian akreditasi A (unggul), peluncuran program unggulan seperti kelas digital dan tahfiz, serta peningkatan jumlah pendaftar siswa baru. Kinerja yang menonjol ini mengindikasikan adanya praktik kepemimpinan yang efektif dan inovatif, yang patut untuk dianalisis lebih dalam. Fenomena kontras pada sekolah lain yang memiliki potensi serupa namun menunjukkan pola pengembangan yang lebih statis, mengisyaratkan bahwa kepemimpinan adalah faktor penentu utama di balik disparitas mutu.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengalaman subjektif kepala sekolah di SD Muhammadiyah Jogokariyan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan kunci: bagaimana upaya dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, strategi apa yang digunakan untuk mengatasi hambatan yang ada, serta bagaimana kepemimpinan tersebut memengaruhi seluruh komunitas sekolah. Dengan memahami dinamika kepemimpinan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan praktis bagi praktisi pendidikan lain yang berupaya membangun mutu pendidikan yang berkelanjutan dan inovatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami dan menginterpretasikan pengalaman subjektif para informan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Jogokariyan. Pendekatan fenomenologi sangat relevan karena berfokus pada bagaimana individu memaknai dan merespons fenomena yang mereka alami secara langsung

Lokasi penelitian ini adalah SD Muhammadiyah Jogokariyan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristiknya sebagai kasus kontras (*contrastive case*) yang berhasil mencapai akreditasi A dan memiliki praktik kepemimpinan yang efektif, sehingga ideal untuk studi fenomenologi praktik terbaik. Pemilihan fenomenologi ini didasari keyakinan bahwa dengan mengkaji sebuah model keberhasilan, peneliti dapat mengekstrak mekanisme sebab-akibat yang mendasari peningkatan mutu pendidikan, yang pada gilirannya dapat digeneralisasi menjadi panduan praktis bagi lembaga lain.

Pengumpulan data

Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian kualitatif mengumpulkan data dari kondisi alamiah. Proses ini melibatkan sumber data primer dan sekunder dengan beragam metode. Teknik pengumpulan data yang sering digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumen. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan mencakup wawancara semi-terstruktur, observasi partisipan, dan studi dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan informan kunci, seperti kepala sekolah, guru, dan staf, untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Observasi partisipan memungkinkan peneliti mengamati kegiatan sehari-hari di sekolah secara langsung, yang berfungsi untuk memperkuat temuan dari wawancara. Sementara itu, studi dokumen digunakan untuk memverifikasi data dan mendapatkan konteks tambahan. Untuk menjamin validitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber.

Analisis data

Data yang diperoleh dari wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf dibandingkan dan diverifikasi dengan data dari observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Menurut (Miles et al., 2014), aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data mencapai kejenuhan. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, melibatkan tiga tahapan utama: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi

kesimpulan. Pendekatan ini memastikan konsistensi antara pernyataan, tindakan, dan bukti fisik, sehingga temuan penelitian dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan.

HASIL

Upaya dan Peran Kepala Sekolah dalam Menjalankan Fungsi Kepemimpinan

Kepala sekolah SD Muhammadiyah Jogokariyan menjalankan ketujuh peran kepemimpinannya dengan pendekatan yang sistemik dan terintegrasi, yang berfokus pada pembangunan kapasitas internal dan inovasi berkelanjutan.

1. Pendidik (Educator)

Peran kepala sekolah sebagai pendidik bagi stafnya merupakan salah satu pilar utama kepemimpinan yang efektif. Peran ini tidak hanya diwujudkan melalui arahan verbal, tetapi juga melalui tindakan nyata yang menginspirasi dan memfasilitasi. Kepala sekolah menjalankan fungsi edukatifnya melalui dua strategi utama: menjadi teladan (*role model*) dalam semangat belajar dan berprestasi, serta secara aktif menyediakan dan mendorong partisipasi guru dalam berbagai program pengembangan profesional. Hal ini tergambar jelas dalam pernyataan para narasumber, yang menyebutkan bahwa kepala sekolah memberikan inspirasi dengan menempuh pendidikan S3 dan tidak pernah melarang guru untuk melanjutkan studi. Beliau juga aktif mengirimkan informasi mengenai pelatihan atau seminar eksternal, menunjukkan kepedulian pada peningkatan kualitas SDM guru. Dengan demikian, kepala sekolah menjalankan peran pendidiknya secara holistik; ia tidak hanya menyuruh guru untuk belajar, tetapi menunjukkan bagaimana caranya terlebih dahulu.

2. Manajer (Manager)

Peran kepala sekolah sebagai manajer berfokus pada perancangan sistem organisasi yang efektif dan strategis. Peran ini dijalankan melalui sebuah filosofi manajemen yang jelas, yang kemudian diimplementasikan dalam bentuk pendelegasian wewenang, perencanaan program yang kolaboratif, serta pengembangan sumber daya fisik secara proaktif. Kepala sekolah menjelaskan filosofi

utamanya sebagai "konsep 'Kebebasan yang Terkelola' atau

Managed Freedom", yang diwujudkan melalui pendelegasian wewenang kepada Penanggung Jawab (PJ) di tiap bidang. Selain itu, ia memastikan bahwa penyusunan program kerja tahunan disusun secara kolaboratif melalui rapat evaluasi yang melibatkan seluruh warga sekolah. Peran manajer juga terlihat dalam upaya proaktif untuk mengembangkan aset fisik sekolah, di mana beliau secara agresif berkoordinasi untuk membangun gedung baru dan merehabilitasi gedung lama.

3. Administrator (Administrator)

Peran kepala sekolah sebagai administrator menunjukkan sebuah evolusi dari fungsi tradisional menjadi peran yang strategis, modern, dan berbasis data. Administrasi tidak lagi hanya tentang pengelolaan surat-menyurat, melainkan mencakup modernisasi sistem untuk efisiensi, serta penerapan kebijakan untuk menjamin akuntabilitas dan mutu. Kepala sekolah menginisiasi modernisasi sistem kearsipan dan presensi digital untuk memantau kedisiplinan guru. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan kepala sekolah menegakkan kebijakan "tidak ada jam kosong" secara terukur dan objektif. Akuntabilitas juga diintegrasikan ke dalam mekanisme evaluasi kinerja melalui rencana peluncuran "rapot guru" yang penilaiannya didasarkan pada data supervisi dan survei wali murid, serta mengaitkan Tunjangan Kinerja (Tukin) dengan pemenuhan indikator tersebut.

4. Supervisor (Supervisor)

Peran kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan melalui sebuah sistem pembinaan dan penjaminan mutu yang modern dan humanis, yang bergeser dari model inspeksi tradisional ke arah pengembangan kolaboratif. Fungsi supervisi ini dijalankan dengan menanamkan filosofi bahwa supervisi bertujuan untuk "membina, bukan menghakimi". Salah satu inovasi utama adalah program "saling supervisi" yang wajib dilakukan setiap bulan, yang diperkuat dengan adanya proses supervisi "preventif" melalui pembahasan berlapis untuk setiap ide baru. Pendekatan korektif yang humanis dan personal diterapkan saat

menangani masalah, seperti memanggil guru berdiskusi secara pribadi, bukan menegur di depan umum.

5. Pemimpin (Leader)

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan sebuah fungsi strategis yang melampaui tugas manajerial, di mana ia secara sadar membentuk arah dan budaya organisasi. Kepemimpinan ini diwujudkan melalui perpaduan berbagai peran seperti Inspirator, Motivator, dan Perancang Sistem yang diekspresikan dalam gaya yang demokratis, keteladanan dalam tindakan, dan visi untuk mencari praktik-praktik terbaik dari luar. Peran ini dieksekusi melalui gaya kepemimpinan yang demokratis dan terbuka terhadap masukan, yang terlihat dari proses pengambilan keputusan di sekolah di mana setiap ide baru akan dibahas berlapis dengan para wakil kepala sekolah hingga ke forum yang lebih besar. Peran sebagai Inspirator diwujudkan melalui keteladanan langsung, seperti berpartisipasi terlebih dahulu dalam lomba untuk memberi contoh kepada guru, dan inisiatif visioner untuk kemajuan bersama, seperti menginisiasi program studi banding ke sekolah-sekolah unggul di kota lain.

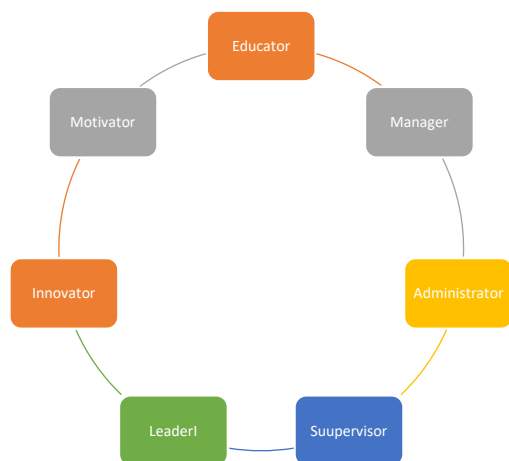
6. Inovator (Innovator)

Peran kepala sekolah sebagai inovator terwujud dalam kemampuannya untuk merancang solusi yang sistemik dan berkelanjutan, bukan sekadar perbaikan sesaat. Inovasi ini mencakup berbagai bidang, mulai dari restrukturisasi organisasi untuk mengatasi beban kerja, pengembangan program intervensi yang terukur, hingga inisiatif untuk menyerap praktik-praktik terbaik dari luar. Kepala sekolah menolak solusi "tambal sulam" dan membangun sistem permanen untuk solusi jangka panjang. Filosofi ini diterapkan dalam berbagai inisiatif, seperti inovasi proses untuk mencari inspirasi (mengajak staf studi tiru ke sekolah di Jawa Timur) dan inovasi struktur untuk mengatasi masalah internal (menerapkan kebijakan "wali kelas ganda" untuk mengatasi beban kerja guru yang tinggi).

7. Motivator (Motivator)

Peran kepala sekolah sebagai motivator merupakan fungsi sentral dalam menggerakkan dan menjaga semangat

seluruh sumber daya manusia di sekolah. Peran ini dijalankan secara proaktif dan sistematis melalui berbagai pendekatan, termasuk pemberian dorongan secara rutin, menjadi teladan inspiratif, serta aktif memfasilitasi peluang pengembangan. Kepala sekolah secara sadar mendefinisikan perannya sebagai motivator yang aktif dan suportif bagi stafnya. Upaya ini diwujudkan secara konsisten dalam forum rutin (rapat setiap hari Jumat) dan melalui keteladanan untuk menularkan semangat. Ketika menghadapi masalah, kepala sekolah memilih upaya korektif yang bersifat personal dan privat, sebuah tindakan yang membangun keamanan psikologis dan menjaga iklim positif.



Gambar 1. Peran kepala sekolah SD Muhammadiyah Jogokariyan

Kendala dan Solusi Holistik

Kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Jogokariyan dihadapkan pada serangkaian kendala kompleks, namun setiap kendala diubah menjadi peluang untuk merancang solusi sistemik yang holistik.

1. **Kendala Akademik:** Adanya learning loss pada "angkatan Corona" dan kebutuhan khusus siswa.

Solusinya kepala sekolah menerapkan program bimbingan intensif dan jam ekstra untuk mengejar

ketertinggalan siswa. Untuk siswa berkebutuhan khusus, sekolah membangun sistem Guru Pendamping Khusus (GPK) yang profesional melalui pelatihan eksternal.

2. **Kendala Sumber Daya Manusia:** Beban kerja guru yang tinggi dan kesenjangan kompetensi digital di kalangan guru senior.

Solusinya kepala sekolah menerapkan kebijakan "wali kelas ganda" (Leader Teacher dan Shadow Teacher) untuk mengatasi beban kerja. Untuk pengembangan kompetensi, diinisiasi program studi banding dan lokakarya, serta diterapkan prinsip "gendeng gendong" (saling membantu) untuk mendukung guru senior.

3. **Kendala Infrastruktur:** Keterbatasan jumlah ruang kelas dibandingkan dengan rombongan belajar.

Solusinya kepala sekolah melakukan alih fungsi ruangan yang ada menjadi ruang kelas sebagai solusi jangka pendek. Sebagai solusi jangka panjang, kepala sekolah memimpin upaya lobi dan penggalangan dana untuk pembangunan gedung baru.

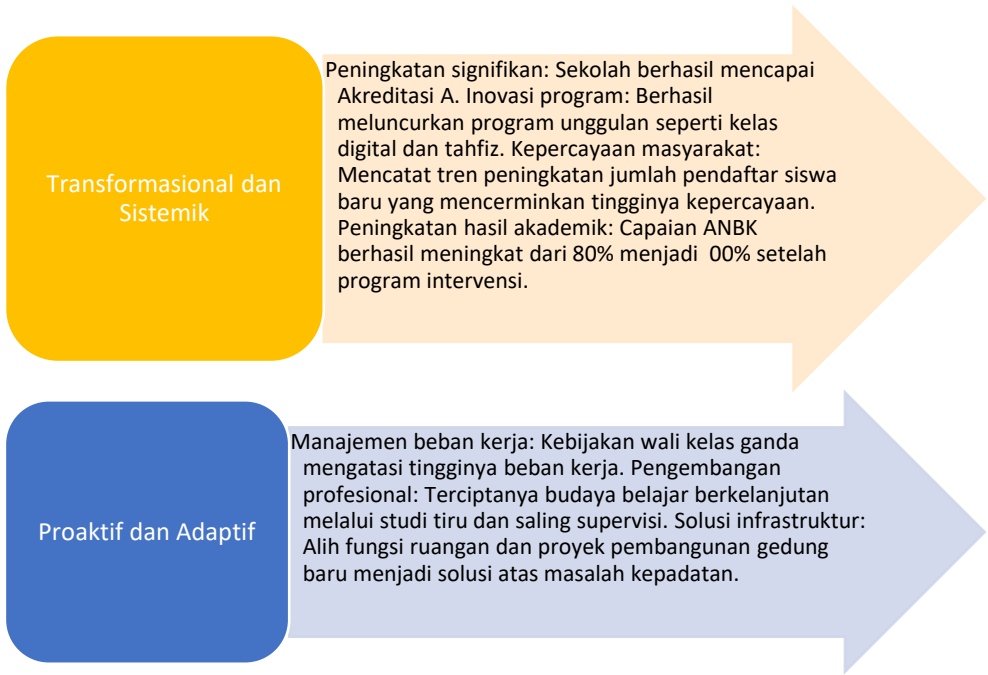
4. **Kendala Operasional:** Manajemen agenda yang kurang rapi di masa lalu.

Kepala sekolah menerapkan sistem penjaminan mutu yang menuntut semua arsip dan agenda tertata rapi, didukung oleh pelatihan digitalisasi kearsipan. Penggunaan sistem presensi digital juga diterapkan untuk menegakkan kebijakan tidak ada jam kosong, dan Tunjangan Kinerja (Tukin) direncanakan akan dikaitkan dengan pemenuhan indikator yang terukur.

Berikut adalah sintesis gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah Jogokariyan dalam bentuk tabel, yang memadukan temuan kualitatif dengan kerangka teoretis.

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Jogokariyan

| Gaya Kepemimpinan | Ciri-ciri | Contoh Penerapan di SD Muhammadiyah Jogokariyan |
|-------------------|--|--|
| Transformasional | Memotivasi melalui visi, misi, dan teladan. Fokus pada perubahan sistemik dan tujuan jangka panjang. | Memimpin melalui teladan (melanjutkan S3, meraih juara nasional). Membangun sistem wali kelas ganda dan administrasi digital. |
| Transaksional | Menetapkan aturan dan standar kinerja yang jelas. Memberikan penghargaan dan insentif. | Menerapkan kebijakan tidak ada jam kosong yang dipantau digital. Mengaitkan Tunjangan Kinerja (Tukin) dengan pemenuhan indikator. |
| Demokratis | Melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Komunikasi transparan dan kerja sama. | Melibatkan seluruh warga sekolah dalam penyusunan program kerja tahunan. Menerapkan filosofi pembahasan berlapis untuk setiap inovasi. |
| Situasional | Menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kematangan pengikut. | Menggunakan pendekatan Kebebasan yang Terkelola (<i>Managed Freedom</i>). Menerapkan solusi struktural (wali kelas ganda) untuk mengatasi beban kerja yang tinggi. |



Gambar 2. Pola Kepemimpinan dan Dampaknya terhadap Kualitas Pendidikan di SD Muhammadiyah Jogokariyan

PEMBAHASAN

Peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Menurut penelitian (Hallinger & Heck, 1996), tugas utama mereka adalah memengaruhi proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Mereka melakukan ini dengan cara mendefinisikan dan mengomunikasikan visi dan misi sekolah, mengelola program pembelajaran, serta menciptakan iklim yang kondusif bagi siswa dan guru. Dampak kepala sekolah pada hasil belajar siswa bersifat tidak langsung, karena pengaruhnya dimediasi oleh faktor-faktor lain seperti peningkatan kualitas pengajaran guru, pembangunan budaya sekolah yang suportif, dan optimalisasi struktur organisasi untuk mendukung tujuan-tujuan instruksional.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Jogokariyan menjalankan peran multifungsi, meliputi pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (Mulyasa, 2003). Peran ini tidak dijalankan secara parsial, melainkan terintegrasi dalam pola kepemimpinan transformasional yang bersifat sistemik dan proaktif. Sebagai pendidik, ia memberikan keteladanan melalui studi lanjut S3 dan pengembangan profesional guru secara terstruktur. Sebagai manajer, ia menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh staf dalam perumusan program kerja, mendelegasikan tanggung jawab, serta menciptakan kebijakan inovatif, seperti wali kelas ganda untuk mengatasi beban kerja guru (Sakir & Hartiningsih, 2018).

Dalam bidang administrasi, pendekatan transformatif dalam pendidikan diwujudkan melalui inovasi struktural, seperti penerapan sistem organisasi yang lebih efisien dan pemanfaatan administrasi digital. Langkah ini bukan hanya modernisasi teknis, melainkan wujud dari perubahan sistemik jangka panjang untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pendekatan ini mencakup digitalisasi sistem kearsipan dan rencana "rapor guru" berbasis data (Basri, 2014). Pemimpin yang efektif mengarahkan sekolah dengan mengartikulasikan visi yang selaras dengan keberlanjutan lingkungan dan sosial. Mereka juga mengelola perubahan budaya dan

memberdayakan staf agar seluruh warga sekolah terlibat aktif. Selain itu, mereka memastikan bahwa strategi digital yang diterapkan tidak hanya mendukung pembelajaran, tetapi juga sejalan dengan tujuan keberlanjutan (Braglia et al., 2022).

Kepemimpinannya tidak hanya sekadar instruktif, melainkan berbasis pada filosofi sebagai Perancang Sistem (Asri et al., 2025). Pendekatan ini menolak solusi "tambal sulam" dan berfokus pada penciptaan struktur permanen yang berfungsi sebagai warisan kelembagaan. Contohnya, kendala learning loss dan kesenjangan kompetensi digital tidak sekadar diatasi dengan himbauan, tetapi melalui sistem saling supervisi antar guru, kewajiban pembuatan video pembelajaran bulanan, serta pembentukan Guru Pendamping Khusus (GPK) bagi siswa yang tertinggal. Demikian pula, masalah keterbatasan infrastruktur tidak hanya ditangani dengan perbaikan sederhana, melainkan melalui visi jangka panjang pembangunan gedung baru yang didukung lobi dan penggalangan dana.

Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin dan inovator, kepala sekolah mengedepankan filosofi *Managed Freedom* atau kebebasan yang terkelola, di mana guru dan staf diberi ruang otonomi yang terarah. Setiap gagasan baru didiskusikan secara berlapis hingga menjadi keputusan kolektif, menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama (Nuryakin SE, M. et al., 2025). Hal ini menciptakan iklim organisasi yang kolaboratif, di mana guru tidak hanya bekerja tetapi merasa menjadi bagian dari misi bersama untuk inovasi pendidikan (Aslam, 2024).

Kepemimpinan yang efektif berakar pada keteladanan pribadi kepala sekolah. Melalui langkah konkret, seperti melanjutkan studi S3 dan meraih prestasi di tingkat nasional, kepala sekolah menegaskan bahwa pertumbuhan merupakan nilai utama. Sikap ini menumbuhkan rasa aman psikologis bagi para guru dan staf, mendorong mereka untuk terus berkembang, membangun budaya belajar mandiri, sekaligus memperkuat motivasi intrinsik (Dzirusydi & Heswanda, 2025). Sejalan dengan itu, pemimpin juga berperan dalam menyediakan sumber daya serta memberikan penghargaan sebagai bentuk dorongan eksternal untuk

meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian tugas secara optimal (Bass & Avolio, 1993).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di SD Muhammadiyah Jogokariyan tidak bersifat tunggal, melainkan memadukan berbagai pendekatan yang saling melengkapi sehingga mampu menjawab kompleksitas kebutuhan sekolah (Muzayanah, 2022). Salah satu bentuk yang menonjol adalah kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah berperan aktif memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah melalui visi, misi, serta keteladanan nyata dalam tindakan sehari-hari (Harefa et al., 2021). Seperti temuan pada penelitian penting bagi para pemimpin sekolah untuk dilatih mengenai Model Kepemimpinan Lengkap. Pelatihan ini harus mencakup penerapan praktik kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara seimbang untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka (Lefteri & Menon, 2025).

Pemimpin yang berorientasi pada transformasi keberlanjutan menilai kemampuan mereka untuk memandu organisasi menuju target lingkungan yang lebih baik. Mereka mencapai hal ini dengan mendorong inovasi yang melibatkan banyak pihak, membangun kerja sama tim yang kuat, dan menetapkan tujuan keberlanjutan yang terukur dan jangka panjang (Niazi et al., 2023). Singkatnya, fokus mereka adalah menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pencapaian hasil yang diinginkan. Teladan tersebut menjadi instrumen penting untuk menumbuhkan inspirasi dan meningkatkan komitmen kolektif terhadap tujuan bersama.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang efektif memegang peranan krusial untuk mengarahkan sekolah menuju tujuan keberlanjutan. Pemimpin yang cakap mampu mengartikulasikan visi yang selaras dengan keberlanjutan lingkungan dan

sosial, serta mengelola perubahan budaya agar seluruh warga sekolah terlibat aktif. Mereka juga memberdayakan guru dan staf sehingga setiap individu merasa memiliki andil dalam inisiatif keberlanjutan. Selain itu, mereka memastikan strategi digital yang diterapkan sekolah tidak hanya mendukung proses belajar, tetapi juga selaras dengan tujuan lingkungan dan sosial yang telah ditetapkan.

Dampak dari kombinasi pola kepemimpinan di SD Muhammadiyah Jogokariyan tampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Pendekatan transformasional dan sistemik mampu menghasilkan akreditasi A, melahirkan program unggulan seperti kelas digital dan tahfiz, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat yang tercermin dari bertambahnya jumlah pendaftar siswa baru. Capaian akademik pun menunjukkan lonjakan, di mana hasil ANBK meningkat dari 80% menjadi 100% setelah adanya intervensi program.

Sementara itu, pola kepemimpinan yang proaktif dan adaptif memungkinkan pengelolaan beban kerja lebih seimbang melalui kebijakan wali kelas ganda, menumbuhkan budaya belajar berkelanjutan lewat supervisi sejawat dan studi tiru, serta menghadirkan solusi infrastruktur seperti alih fungsi ruang dan pembangunan gedung baru untuk mengatasi kepadatan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini tidak semata-mata dipengaruhi oleh kapasitas personal kepala sekolah, melainkan juga oleh keberhasilannya merancang ekosistem kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan. Pola ini mengintegrasikan visi jangka panjang, inovasi sistemik, dan keteladanan nyata sehingga membentuk fondasi yang kokoh bagi lahirnya pendidikan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam terhadap studi kasus SD Muhammadiyah Jogokariyan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang holistik

dan sistemik adalah faktor kunci di balik peningkatan mutu pendidikan yang signifikan. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tujuh peran kepemimpinan secara terpisah, melainkan mengintegrasikannya dalam sebuah filosofi yang kuat, yaitu sebagai

Inspirator, Motivator, dan Perancang Sistem. Kepemimpinan ini ditandai oleh teladan pribadi, inovasi sistemik, dan akuntabilitas berbasis data. Upaya-upaya konkret, seperti penerapan kebijakan wali kelas ganda, modernisasi sistem administrasi, dan pengembangan program saling supervisi, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menerjemahkan visi besar ke dalam sistem yang terukur dan memberdayakan. Keberhasilan ini terbukti dari peningkatan akreditasi, capaian akademik siswa (ANBK), dan kepercayaan masyarakat. SD Muhammadiyah Jogokariyan menjadi contoh nyata bahwa mutu pendidikan yang berkelanjutan dihasilkan dari kemampuan pemimpin untuk mengubah masalah kritis menjadi peluang sistemik dan membangun budaya organisasi yang terus belajar dan berinovasi.

SARAN

Untuk Praktisi Pendidikan: Kepala sekolah disarankan untuk mengadopsi model kepemimpinan transformasional dengan fokus pada desain sistem yang proaktif. Hal ini mencakup investasi pada pengembangan diri, penciptaan sistem akuntabilitas yang transparan, dan pemberian otonomi kepada staf untuk berinovasi dalam kerangka yang terstruktur. Praktisi perlu bertransisi dari peran manajer reaktif menjadi Perancang Sistem, membangun struktur dan prosedur permanen (misalnya, sistem penjaminan mutu internal atau model wali kelas ganda) sebagai solusi jangka panjang untuk mengatasi kendala operasional dan pedagogis.

Untuk Peneliti Selanjutnya: Studi lebih lanjut dengan metode campuran (mixed-methods) disarankan untuk mengukur dampak kuantitatif dari sistem yang diterapkan. Penelitian dapat berfokus pada pengaruh sistem wali kelas ganda terhadap hasil belajar siswa atau dampak sistem rapat guru terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini akan memperkaya pemahaman tentang efektivitas model kepemimpinan ini secara lebih mendalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1–16.
- Armadan, A. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Implementasi Manajemen Mutu. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 129–139.
- Aslam, M. P. (2024). *Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi dalam Pendidikan: Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru*. Indonesia Emas Group.
- Asri, K. H., Amin Ilyas, S. T., & SE, M. P. (2025). *Beacctive Leadership: Model Kepemimpinan yang Menjembatani Sekolah dan Industri*. Indonesia Emas Group.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Pustaka Setia.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Spring*, 17(1), 112–121.
- Braglia, M., Gabbrielli, R., Marrazzini, L., & Padellini, L. (2022). Key Performance Indicators and Industry 4.0—A structured approach for monitoring the implementation of digital technologies. *Procedia Computer Science*, 200, 1626–1635.
- Dzirusydy, Z., & Heswanda, J. (2025). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Kabupaten Karimun. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3547–3553.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 1(1), 28–42.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: a review of empirical work. *Educational Administration Quarterly*, 32(1), 5–44.
- Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbelaka, R. E. (2021). Gaya kepemimpinan

- transformasional kepala sekolah dalam manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2), 27–34.
- Khaulah, S., Komariah, A., Sa'ud, U. S., & Marwan, M. (2025). *Model Kepemimpinan Visioner Berbasis Integritas Dan Profesionalitas: Strategi Peningkatan Mutu SMK*. Star Digital Publishing.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134–137.
- Lefteri, A., & Menon, M. E. (2025). Transformational and transactional school leadership as predictors of teacher self-efficacy. *Studies in Educational Evaluation*, 86, 101476.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.).
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan Manajemen Berbasis Sekolah dan Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosdakarya.
- Muzayanah, A. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Purwokerto*. Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia).
- Niazi, U. I., Nisar, Q. A., Nasir, N., Naz, S., Haider, S., & Khan, W. (2023). Green HRM, green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green corporate social responsibility. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(15), 45353–45368. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25442-6>
- Nuryakin SE, M., R. A., Marta Sos, S., Kom, M. M., R. F., Poniah Juliawati, A. K. S., & Anna Noviana, S. E. (2025). *BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PILAR UTAMA INOVASI*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & model kepemimpinan*. Prenada Media Grup.
- Sakir, I., & Hartiningsih, S. (2018). Peran kepala sekolah sebagai manajer (studi multisitius) di MIN 1 dan MIN 2 Flores Timur. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 6(2), 197–208.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syahnana, A., Asbari, M., Anggitia, V., & Andre, H. (2024). Revolusi Pendidikan: Analisis Kurikulum Merdeka Sebagai Inovasi Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 27–30.
- Veletić, J., & Olsen, R. V. (2021). Developing a shared cluster construct of instructional leadership in TALIS. *Studies in Educational Evaluation*, 68, 100942.
- Wahyudi, L. E., Mulyana, A., Dhiaz, A., Ghandari, D., Dinata, Z. P., Fitoriq, M., & Hasyim, M. N. (2022). Mengukur kualitas pendidikan di Indonesia. *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies*, 1(1), 18–22.