



Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Sekolah Dasar Pemulutan)

Noptario Noptario^{1,a*}, Rubi Mamonto^{2,b}, Shaleh Shaleh^{3,c}

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

Email: noptario7@gmail.com^a, rubimamonto17@gmail.com^b, shalehmaruf.413@gmail.com^c

Abstract:

The role of the principal in improving human resources in schools is very important. This is because the role of a leader who goes well in schools will produce solutive policies and be able to answer the problems that exist in schools. This is the background for researchers to raise the issue of the principal's leadership strategy in efforts to develop the quality of human resources. This study used a qualitative research method with data collection techniques through interviews. Interviews were conducted with 3 informants consisting of school principals, teachers, and business administration staff. The data analysis technique used in this study is the data analysis technique with the Miles and Hubermans theory, namely by reducing data, presenting data and drawing conclusions. There are several obstacles encountered by the Pemulutan Elementary School principal in efforts to develop the quality of their human resources, including the large number of senior teachers, inadequate school facilities and infrastructure and the location of the school which is quite far from urban areas. However, the Pemulutan Elementary school principal made several strategies so that the quality of the school's human resources could increase, the things that were done by the school principal in developing school human resources were teaching material policies, opening discussion rooms, reward and punishment and conducting training and guidance for teachers to become a professional teacher and be able to keep up with the times.

Keywords: *Strategy, Leadership, Human Resources, Elementary School*

Abstrak:

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia disekolah sangatlah penting. Hal ini karena peran pemimpin yang berjalan dengan baik di sekolah akan menghasilkan kebijakan yang solutif dan dapat menjawab permasalahan yang ada di sekolah. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengangkat masalah mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan mutu sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara dilakukan kepada 3 narasumber yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan teori *miles and hubermans* yaitu dengan cara mereduksi data, menyajikan data dan penarikan kesimpulan. Ada beberapa kendala yang ditemui kepala sekolah Dasar Pemulutan dalam upaya mengembangkan mutu sumber daya manusianya, diantaranya adalah bayaknya guru senior, sarana dan prasarana sekolah yang belum terlalu memadai dan lokasi sekolah yang lumayan jauh dari perkotaan. Akan tetapi kepala sekolah SD Pemulutan membuat beberapa strategi agar kualitas sumber daya manusia sekolah dapat meningkat, hal-hal yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia sekolah adalah kebijakan bahan ajar, membuka ruang diskusi, reward and punishment dan mengadakan pelatihan dan bimbingan untuk guru agar menjadi guru yang profesional dan dapat mengikuti perkembangan zaman.

Kata Kunci: Strategi, Kepemimpinan, SDM, Sekolah Dasar

Cara mensitasi artikel ini:

Noptario, N., Mamonto, R., & Shaleh, S. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan mutu sumber daya manusia (Studi kasus Sekolah Dasar Pemulutan). *Mitra PGMI: Jurnal Kependidikan MI*, 9(2), 122-133. <https://doi.org/10.46963/mpgmi/v9i2.943>



Informasi Artikel

***Corresponding author:**

noptario7@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.46963/mpgmi.v9i2.943>

Histori Artikel:

Diterima : 23 / 05 / 2023

Direvisi : 22 / 06 / 2023

Diterbitkan : 31 / 07 / 2023

PENDAHULUAN

Sekolah dasar merupakan Lembaga Pendidikan yang berfungsi sebagai penyelenggara Pendidikan yang dirancang untuk siswa yang berumur rentan 6-12 tahun (Riyatuljannah 2020). Sekolah dasar memiliki sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilan sekolah dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berpendidikan. Sumber daya manusia di Sekolah Dasar terdiri dari Kepala sekolah, perangkat sekolah, staf dan penjaga sekolah (Solehudin 2021). Dalam upaya mencapai tujuan Pendidikan yang dibuat oleh sekolah perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif agar mampu mencapai tujuan bersama. Untuk itu keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah artinya kepala sekolah merupakan suatu unsur vital bagi efektivitas lembaga pendidikan yang baik dalam mempersiapkan berbagai macam program pendidikan (Majid, Pirol, and Zainuddin 2021).

Kepala sekolah sangat berperan penting terhadap maju mundurnya sebuah sekolah. Sebuah sekolah dapat dikatakan maju apabila berkualitas sumber daya manusianya, berkualitas sarana dan prasarananya serta dapat merumuskan pendidikan yang bermutu. Seorang pemimpin harus memiliki strategi agar visi misi dan target capaian dapat direalisasikan. Oleh sebab itu kepala sekolah seharusnya merumuskan strategi apa yang dilakukan sehingga target dapat tercapai.

Keberhasilan sekolah dalam membimbing siswanya sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh sekolah (Saifullah 2020). Dalam hal ini guru merupakan salah satu sumber daya manusia, yang memiliki keterampilan atau kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam proses pendidikan dan pengajaran (Haz dkk, 2022). Banyak hal yang harus dikuasai oleh guru agar mampu menjadi guru yang profesional dan disenangi oleh siswanya, antara lain adalah Menyusun perangkat kurikulum, memilih media, metode ataupun pendekatan yang efektif, dan masih banyak lainnya. Oleh karena itu guru bukan hanya sekedar memberikan materi di kelas akan tetapi lebih dari itu guru selayaknya mampu menciptakan pembelajaran yang menarik agar siswa bisa semangat dalam proses pembelajaran.

Selain guru sumber daya yang ada di sekolah dasar juga terdiri dari perangkat sekolah, staf, dan penjaga sekolah. Manajemen pengorganisasian yang baik juga akan berimplikasi pada regulasi yang jelas dan keberhasilan sekolah dalam mengelola sistem sekolah (Ikhwan 2018). karena itu pengelolaan data sekolah juga seharusnya diperhatikan oleh pimpinan di sekolah agar data yang diperoleh tidak

tercecer dan bisa digunakan sewaktu-waktu apa bila diperlukan untuk kepentingan sekolah. Selain pengelolaan data sekolah staf dan perangkat sekolah juga memastikan program-program yang direncanakan oleh sekolah dapat direalisasikan dan memiliki output yang jelas sesuai tujuan bersama.

Untuk mengelola dan mengatur sumber daya manusia di sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, maka diperlukan karakter seorang pemimpin yang mampu membuat para guru, staf, perangkat sekolah dan penjaga sekolah ikut dalam satu perintah yang dikeluarkan oleh kepala sekolah yang sebelumnya sudah di pikirkan dan di diskusikan dengan matang oleh kepala sekolah (Wisda 2021). Kepala sekolah harus pandai memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang (Fitrah 2017). Pengorganisasian yang baik akan berimplikasi pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terciptanya siklus pekerjaan yang baik dan demokratis (Sudika 2020:19), oleh sebab itu pentingnya sosok kepala sekolah yang demokratis dan menerima masukan dari bawahannya agar mampu menampung masukan dari para guru dan perangkat sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan untuk dapat bekerja sama guna mencapai tujuan bersama (Said 2018). Kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antar kedua belah pihak, yaitu seorang pemimpin dan yang dipimpinnya (Nursyam 2020). Seorang pemimpin yang baik tentu akan menentukan karakter dan gaya kepemimpinan yang cocok digunakan agar dapat meyakinkan bawahannya untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama (Banani et al. 2022). Peran kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh pemimpin melalui orang lain, yaitu melalui perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain, seperti yang dirasakan oleh orang lain (Ahya dkk, 2021). Pemimpin yang baik seharusnya tidak hanya mementingkan ego pribadi akan tetapi mendahulukan kepentingan bersama agar terciptanya iklim demokratis dalam lingkungan sekolah.

Peningkatan kualitas Pendidikan yang dilakukan tidak lepas dari system manajemen yang dikembangkan, oleh sebab itu faktor kepemimpinan sangat berperan penting menentukan (Ekosiswoyo 2016). Peningkatan mutu pendidikan memerlukan kepala sekolah yang dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu pemimpin sekolah harus mampu mempengaruhi bawahannya (Wote and Sero, 2021). Sekolah yang bermutu ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang bermutu pula karena sukses atau gagalnya suatu sekolah sangatlah ditentukan oleh kehandalan kepemimpinan kepalanya (Siregar 2019).

Untuk mencapai tujuan bersama kepala sekolah hendaknya memiliki strategi yang jelas, sistematis dan terstruktur agar apa pun yang dikerjakan oleh sekolah

memiliki output yang jelas dan tidak asal-asalan (Kadarsih et al. 2020). Strategi merupakan rancangan yang dibuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Wijaya n.d.), strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara umum tertuang dalam visi dan misi sekolah dan rancangan program sekolah. Akan tetapi strategi yang dibuat oleh kepala sekolah di luar rancangan program dan visi misi sekolah juga harus dipikirkan oleh kepala sekolah, salah satunya adalah strategi untuk menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, strategi agar dapat dipercaya oleh masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut, dan masih banyak yang lainnya (Riki, Rusdinal, and Gistituati 2021). Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengerakkan segala apa yang ada disekolah dan mengubahnya menjadi produk dan jasa yang berguna dalam meningkatkan mutu sekolah (Yanti 2021). Oleh karena itu peran kepala sekolah bukan hanya memastikan bawahannya untuk bekerja sesuai rencana akan tetapi lebih dari itu kepala sekolah harus memikirkan hal-hal lain yang berhubungan dengan kemajuan sekolah.

Upaya peningkatan mutu pendidikan seharusnya tidak terfokus pada satu aspek saja, oleh sebab itu peran pemimpin dalam hal ini sangat diperlukan, agar mutu Pendidikan yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai target yang dikehendaki (Kodrat 2019). Berbicara tentang mutu secara istilah mutu adalah kualitas dalam memenuhi, melebihi atau harapan bagi setiap pelanggan (Fadillah and Sanusi 2020). Dalam hal ini peningkatan mutu pendidikan adalah tergantung pada manajemen yang baik, hal ini dikarenakan apabila fungsi manajemen (*planning, organaizing, and evaluating*) sudah terlaksana dengan baik maka akan menghasilkan Pendidikan yang bermutu.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fadhilla 2020:19) di mana menjabarkan mengenai strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di masa pandemi, hal ini berkaitan dengan masalah yang diangkat pada penelitian ini, di mana dalam artikel tersebut menjabarkan mengenai gaya dan strategi kepemimpinan, akan tetapi jika di analisis melalui hipotesis pembahasannya berbeda, di mana pada artikel ini pembahasan yang dijabarkan lebih luas dan tidak hanya mengerucut pada gaya dan strategi kepemimpinan saja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani 2015), di mana pada penelitiannya iya menjelaskan mengenai hal-hal yang dapat berimplikasi pada keefektifan pembelajaran di sekolah. permasalahan yang diangkat sedikit berkaitan dengan artikel ini, akan tetapi artikel ini lebih spesifik pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru, perangkat dan penjaga sekolah tentu berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani yang membahas mengenai implikasi keefektifan belajar di sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap strategi kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah Sekolah Dasar Pemulutan untuk mengembangkan

mutu SDM di sekolahnya. Harapannya dengan adanya penelitian ini dapat memberikan edukasi pada kepala sekolah, guru ataupun akademisi untuk selalu mengembangkan mutu Pendidikan di sekolah agar memiliki pengelolaan yang baik dan mampu menciptakan calon penerus bangsa yang berkualitas secara kognitif, afektif dan psikomotoriknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara dilakukan pada 3 narasumber yaitu kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah 1 orang guru dan 1 staf tata usaha sebagai orang yang dipimpin dan merasakan kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah. Sedangkan teknik analisis data yang dilakukan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

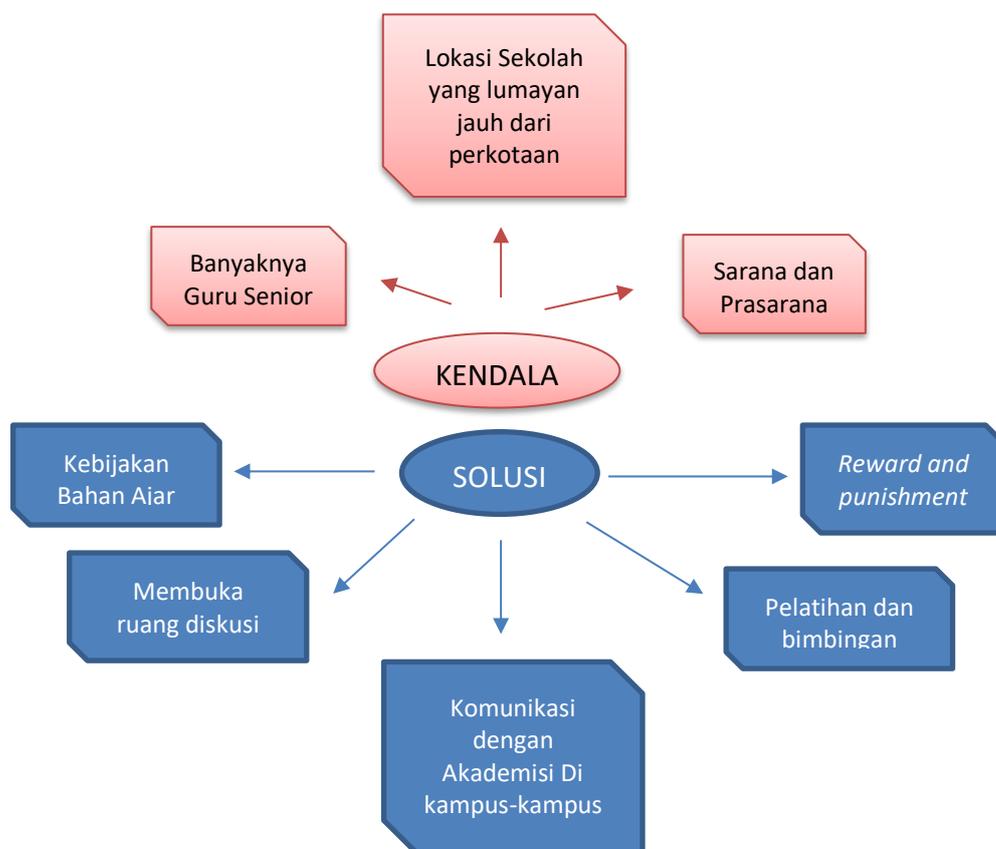
Fokus penelitian ini membahas mengenai strategi apa saja yang digunakan oleh kepala sekolah di SD Pemulutan dalam upaya mengembangkan mutu sumber daya manusia di sekolahnya. Di mana seorang kepala sekolah yang mempunyai peran penting disekolah yang tentunya memiliki strategi-strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman di sekolah, selain itu kepala sekolah idealnya perlu memastikan keluaran-keluaran (siswa) dari sekolahnya agar memiliki kualitas yang baik.

Tabel 1. Data Narasumber

Inisial	Jabatan
R1	Kepala Sekolah
R2	Guru Kelas
R3	Staf Tata Usaha

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam setiap kepemimpinan pasti memiliki dinamikanya masing-masing, banyak sekali dinamika yang dihadapi oleh pemimpin di sekolah dasar agar dapat meningkatkan kualitas mutu dari sumber daya manusianya. Di SD N Pemulutan memiliki 22 orang guru dan staf TU, terdiri dari 9 orang honorer 12 orang PNS dan 1 orang operator.



Gambar 1. Peta Konsep Kendala dan solusi kepala sekolah untuk mengembangkan mutu SDM di Sekolah.

Kendala kepala sekolah dalam pengembangan mutu SDM

SDN pemulutan merupakan sekolah dasar negeri yang sudah lama berdiri, bahkan kepala sekolah SD N Pemulutan pun merupakan alumni dari sekolah tersebut hal ini dijelaskan oleh bapak R1 selaku kepala sekolah SD N pemulutan, iya menjelaskan bahwa :

“kendala yang dialami kami dalam upaya pengembangan sumber daya manusia sebenarnya terletak pada rasa sungkan dan canggung yang hadir untuk menegur, memerintah ataupun mengarahkan guru-guru yang sudah senior dan sepuh disekolah ini, bagaimana tidak, beliau-beliau itu adalah guru saya semasa saya SD, dan sekarang menjadi kolega dan rekan kerja yang Bersama-sama mengajar di SD ini, tentu ada kecanggungan dalam kami memerintah ataupun menegur. Nah hal ini berimplikasi pada minimnya sumbangsih tenaga ataupun pemikiran yang disalurkan oleh guru ke kami pimpinan disekolah dalam rangka merancang program sekolah sampai ke pelaksanaan program tersebut.”

Kendala semacam ini sangat sering ditemui di lingkungan sekolah, di mana guru yang Sudah sepuh relatif hanya terpaksa untuk mengajar dikelas dan tidak

terlalu memikirkan program sekolah. Hal ini seharusnya mampu di kendalikan oleh kepala sekolah agar dapat terciptanya iklim kerja yang semangat dan kreatif agar dapat membuat program kerja sekolah yang menarik dan membuat semangat belajar siswa jadi meningkat.

Selain itu permasalahan yang dihadapi oleh Bapak R1 selaku kepala sekolah SD N Pemulutan barat adalah sarana, prasarana dan penunjang untuk diadakannya pelatihan-pelatihan dalam upaya meng-upgrade skill guru yang masih kurang, hal ini dijelaskan oleh bapak R1 di mana iya menjelaskan bahwa iya pernah mempunyai ide untuk mengadakan pelatihan membuat bahan ajar inovatif, dan pelatihan pembelajaran berbasis digital, akan tetapi terkendala karena sarana yang belum memadai, serta pihak sekolah sedikit kebingungan untuk mengundang ahli yang didatangkan untuk memberikan pelatihan kepada guru, karena letak sekolah tersebut cukup jauh dari perkotaan.

Solusi yang dihadirkan Kepala Sekolah

Solusi yang dihadirkan oleh bapak R1 atas kendala tersebut adalah dengan membagi tugas pada perangkat sekolah agar bisa mengorganisasi guru guru lainnya. Bapak R1 menjelaskan bahwa untuk guru-guru yang sudah sepuh iya meminta bendahara sekolah untuk membantu memberikan pengertian apabila ada teguran ataupun kebijakan baru yang dikeluarkan. Hal ini dilakukan karena bendahara sekolah SD N Pemulutan barat juga merupakan guru senior dan juga guru pendatang, hal ini tentu bisa dijadikan solusi apabila ada hal-hal yang mesti diluruskan dari kinerja guru yang belum sesuai dengan harapan, agar guru tersebut dapat menerima masukan dan saran dengan hati yang terbuka.

Untuk perihal sarana dan prasarana alhamdulillah saat ini sedang diupayakan oleh pihak sekolah agar sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh sekolah dalam hal menunjang kompetensi staf dan guru dalam meningkatkan kualitas SDM. Upaya ini terus dilakukan agar sekolah mempunyai sarana dan prasaran yang menunjang. Untuk perihal ahli/narasumber kegiatan pelatihan bapak R1 berinisiatif untuk bekerja sama dengan kampus yang ada di Palembang untuk melakukan pengabdian di sekolahnya, hal ini dijelaskan oleh bapak R1 sudah dirancang dan dalam proses komunikasi pada pihak pihak terkait.

Kebijakan yang dihadirkan kepala sekolah

Dalam ruang lingkup Pendidikan di sekolah, tentu kepala sekolah selayaknya merumuskan kebijakan yang tertuang melalui aturan agar kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah dapat legal dan ditaati oleh guru staf dan TU sekolah. Bapak R1 sendiri sangat konsen terhadap kedisiplinan di sekolahnya, hal ini dijelaskan oleh ibu R2 selaku guru kelas di mana ibu R2 menuturkan bahwa bapak kepala sekolah sangat fokus terhadap kedisiplinan di sekolah ini, oleh sebab itu bapak kepala sekolah membuat aturan bahwa setiap guru staf dan TU wajib hadir jam 7

disekolah untuk mengontrol siswa piket pembersihan dan membantu menertibkan siswa untuk masuk ke dalam kelas. Hal ini pun dibenarkan oleh bapak R1 selaku kepala sekolah di mana iya menjelaskan bahwa dengan dicontohkan langsung oleh guru mengenai karakter disiplin, diharapkan siswa juga dapat mengikutinya agar dapat memupuk sifat disiplin pada diri siswa. Akan tetapi selain memberikan hukuman melalui kebijakan pendisiplinan bapak R1 juga memberikan penghargaan kepada guru yang dinilai menjalankan tugas dengan baik dan dapat menghadirkan solusi yang konkret atas permasalahan yang ada dengan solutif tentu akan diberikan penghargaan berupa intensif sebagai tanda terima kasih. Selain itu bapak R1 juga menjelaskan saat hari guru sekolahnya biasanya memberikan penghargaan kepada guru dan staf tata usaha yang dinilai bermutu dengan memberikan penghargaan guru dan staf terbaik yang mendapatkan sertifikat serta uang intensif sebagai penyemangat guru dan staf TU yang lainnya dalam meningkatkan kualitasnya.

Selain kedisiplinan bapak R1 juga membuat kebijakan untuk mengembangkan mutu di sekolah mengenai bahan ajar yang inovatif, di mana di Sekolah Dasar Pemulutan kepala sekolah sangat memfasilitasi guru untuk membuat bahan ajar, di mana pada saat 17 an, pimpinan sekolah membuat lomba bahan ajar inovatif untuk membangkitkan semangat guru dalam menciptakan bahan ajar inovatif. Banyak sekali bahan ajar yang bisa digunakan di kelas agar siswa antusias mengikuti pembelajaran karena divisualisasikan melalui bahan ajar. Kebijakan mengenai bahan ajar juga sangat ditekankan oleh kepala sekolah agar mampu membuat suasana belajar di lingkungan sekolah mengasyikkan bagi siswa.

Dengan kebijakan tersebut tentu Respons guru pun beragam dalam menyikapi hal tersebut, di mana guru-guru yang sudah mendekati usia pensiun sedikit kewalahan karna harus mempelajari cara-cara membuat bahan ajar yang modern dan inovatif, hal ini disampaikan oleh ibu R2 di mana iya mengatakan bahwa kendala dalam aturan yang diterapkan oleh kepala sekolah terkait dengan bahan ajar yang harus disiapkan terletak pada guru-guru yang mendekati usia pensiun, di mana guru-guru tersebut mempunyai daya serap yang tidak secepat guru-guru muda dalam belajar. Akan tetapi kendala tersebut cepat ditanggapi oleh kepala sekolah dengan memberikan ruang diskusi untuk guru-guru dan memfasilitasi guru-guru untuk membuat bahan ajar yang inovatif, hal ini dinilai efektif oleh ibu R2 di mana guru-guru yang kebingungan di temani oleh guru-guru yang sudah biasa membuat bahan ajar agar guru yang kesulitan terbantu dan terfasilitasi. Selain itu bapak R1 juga menjelaskan untuk membuat guru-guru nyaman dengan kebijakan yang dibuat maka bapak R1 selalu membuka ruang diskusi dan selalu mencoba menjadi pendengar yang baik bagi para guru agar dapat mengetahui kelemahan dari kebijakannya, dan membuat komunikasi menjadi 2 arah untuk membuat ikatan emosional pada guru-guru di sekolahnya.

Bapak R1 juga menjelaskan bahwa selama menjabat menjadi kepala sekolah ia selalu membuka Ruang diskusi juga dibuka seluas-luasnya dalam upaya mengevaluasi kinerjanya dalam memimpin di sekolah. Hal ini dilakukan dalam upaya penerapan demokrasi di sekolah dan perbaikan atas kebijakan yang telah dibuat agar dapat dirumuskan kebijakan yang solutif apabila dirumuskan oleh banyak pemikiran dari guru-guru lainnya. Hal ini juga dibenarkan oleh bapak R3 di mana ia menjelaskan bahwa bapak R1 selalu membuka ruang diskusi dalam upaya perbaikan sekolah. Tentu sebagai staf tata usaha bapak R3 sangat senang dengan keterbukaan yang diterapkan oleh bapak R1 di mana dengan keterbukaan semacam ini diharapkan dapat dihasilkan kebijakan yang konkret gar bisa memaksimalkan program-program sekolah.

Implikasi strategi kepala sekolah dalam pengembangan SDM

Strategi merupakan sebuah cara yang digunakan dalam upaya mencapai sesuatu yang diinginkan. Melalui solusi yang telah dihadirkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia tentu berimplikasi pada hal-hal yang membuat guru dan staf yang ada di sekolah menjadi lebih bermutu. Hal ini dijelaskan oleh bapak R1 di mana ia menjelaskan bahwa dengan solusi yang telah dihadirkan diharapkan guru dan staf tata usaha yang ada di ruang lingkup sekolah dapat secara mandiri mengupgrade kemampuannya, karena pihak sekolah hanya mampu menjadi fasilitator guru dalam belajar dasarnya saja, agar guru mampu menjadi seorang guru yang profesional yang mengikuti perkembangan zaman tentu butuh kesadaran secara mandiri dari gurunya. Oleh sebab itu menurut bapak R1 kebijakan yang telah ia berlakukan berimplikasi pada kemandirian guru untuk meningkatkan mutu tanpa di perintah oleh pihak sekolah.

Hal ini juga dibenarkan oleh ibu R2 di mana ia menjelaskan bahwa di era kepemimpinan bapak R2 di sekolah ini lingkungan kerja yang ada di sekolah semakin sehat dan membuat suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga guru dan staf tata usaha dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Ibu R2 menjelaskan bahwa bapak R1 sering membuka ruang dialog untuk merancang program ke depan dan mengevaluasi program sekolah yang telah dilaksanakan. Dalam ruang dialog tersebut bapak R1 juga membuka seluas-luasnya ruang diskusi untuk guru dan staf tata usaha mengkritik dirinya agar dapat terciptanya keselarasan antara pimpinan dan guru serta staf disekolah. Hal ini tentu membuat ikatan yang semakin erat antara pimpinan guru dan staf TU di sekolah sehingga tidak ada sekat diantaraya. Hal ini membuat keterbukaan satu sama lain sehingga membuat pimpinan guru dan staf TU menjadi semakin kompak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Pemulutan dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusianya dilakukan dengan sangat terstruktur dan sistematis. Di mana bapak R1 selaku kepala sekolah selalu berusaha untuk menjawab permasalahan yang ada dan menghasilkan kebijakan yang solutif demi terciptanya sumber daya manusia sekolah yang berkualitas. Kendala yang ditemui seperti banyaknya guru senior, sarana dan prasarana yang belum memadai serta lokasi sekolah yang lumayan jauh dari perkotaan dapat dijawab dengan solusi yang dihadirkan oleh pimpinan sekolah. Solusi yang dihadirkan oleh pimpinan sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusianya adalah dengan kebijakan bahan ajar, membuka ruang diskusi, *reward and punishment*, pelatihan dan bimbingan serta berkonsultasi dengan akademisi yang ada di kampus. Dengan strategi yang telah dibuat oleh kepala sekolah tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusianya sudah cukup baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu peneliti untuk lebih mengamati secara langsung mengenai strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia di sekolah, oleh sebab itu peneliti tidak melihat secara langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah melainkan hanya mencari informasi melalui wawancara. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk melihat secara langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga data yang diperoleh dapat benar-benar dipertanggungjawabkan.

REFERENSI

- Ahya, Matsna, Syarwani Ahmad, and Yessi Fitriani. 2021. "The Role of Principal and Teacher Leadership to Improve the Quality of Learning in SMA Negeri 5 OKU." *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2(2):411–23. doi: 10.51276/edu.v2i2.134.
- Andriani, Dwi Esti. 2015. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif." *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 112096.
- Badria, Lailatul, Aziz Wahab, and Poppy Rachman. 2022. "Manajemen Hubungan Madrasah Dengan Masyarakat Di MTs. Syafiiyah Besuk Agung Probolinggo." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4(4):3047–51. doi: 10.31004/jpdk.v4i4.5985.
- Banani, Putri Fauziah, Amalia Rhoma Dhoni, Riska Adinda Putri, and Yantoro Yantoro. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4(6):7526–31. doi: 10.31004/edukatif.v4i6.4134.
- Ekosiswoyo, Rasdi. 2016. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 14(2).

- Fadhilla, Aisya Rahma. 2020. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Saat SFH (Study Frome Home) Di Masa Pandemi COVID 19." *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI* 3(2):1–13.
- Fadillah, Muhammad Hafid, and Syamsu Sanusi. 2020. "Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Manajemen Sekolah Model." 5.
- Fitrah, Muh. 2017. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3(1):31–42. doi: 10.25078/jpm.v3i1.90.
- Haz, Angkling Maulana, Baharuddin, and Ibnu Muthi. 2022. "Hubungan Kompetensi Pedagogik Dan Literasi Guru Dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 2(1):45–53.
- Ikhwan, Afiful. 2018. "Penerapan Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Perspektif Islam." *Al-Hayat: Journal of Islamic Education* 2(1):1–16.
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, and Eka Asih Febriani. 2020. "Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 2(2):194–201. doi: 10.31004/edukatif.v2i2.138.
- Kodrat, Dr Denny. 2019. "Urgensi Perubahan Pola Pikir Dalam Membangun Pendidikan Bermutu." *Islamic Research* 2(1):1–6.
- Majid, Nurjannah, Abd Pirol, and Fauziah Zainuddin. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Budaya Belajar Dan Prestasi Belajar Peserta Didik." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 6(1):51–60. doi: 10.24256/kelola.v6i1.1834.
- Nursyam, Nursyam. 2020. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 5(1):27–38. doi: 10.24256/kelola.v5i1.1413.
- Riki, Riki, Rusdinal Rusdinal, and Nurhizrah Gistituati. 2021. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Membentuk Karakter Warga Sekolah." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3(5):2993–99. doi: 10.31004/edukatif.v3i5.998.
- Riyatuljannah, Triwahyu. 2020. "Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif di Lingkungan Sekolah Dasar." *Al-Aulad: Journal of Islamic Primary Education* 3(2):56–68. doi: 10.15575/al-aulad.v3i2.6686.
- Said, Akhmad. 2018. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah." *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1):257–73. doi: 10.32478/evaluasi.v2i1.77.
- Saifullah, Saifullah. 2020. "Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia." *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 1(2):600–621. doi: 10.38035/jmpis.v1i2.340.

- Siregar, Nursamsiah. 2019. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Di SD Islam Az-Zahrah." *Studia Manageria* 1(1):57–68. doi: 10.19109/studiamanageria.v1i1.4152.
- Solehudin, Deny. 2021. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olah Raga Dan Kesehatan." *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2(04):608–24. doi: 10.36418/japendi.v2i4.152.
- Sudika, I. Wayan. 2020. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Pada Era Revolusi Industri 4.0 dan Pandemi Covid 19." *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 1(2):113–24. doi: 10.55115/edukasi.v1i2.916.
- Wijaya, Ida Suryan. n.d. "Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Kegiatan Pembangunan | Lentera."
- Wisda, Rini Syevyilni. 2021. "Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri." *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 4(4):358–63. doi: 10.17977/um027v4i42021p358.
- Wote, Alice Yeni Verawati, and Wiwin Priscilla Sero. n.d. "Kontribusi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Integritas Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar."
- Yanti, Faridah. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru." 6.