

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MERANCANG
PROGRAM KERJA PENINGKATAN MUTU
(STUDI MULTIKASUS DI SMAN 1 PALU DAN MAN 2 PALU)**



Tesis

Tesis Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan Islam (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Datokarama Palu

Oleh

**R I S N O
NIM: 02120423015**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
SULAWESI TENGAH
2025**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis yang berjudul *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu (Studi Multikasus di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu)”* oleh mahasiswa atas nama Risno NIM 02120423015, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri (UIN) Datoakarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Tesis yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa Tesis tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diseminarkan.

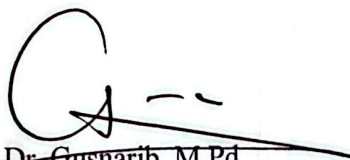
Palu, 21 Agustus 2025 M
27 Shafar 1447 H

Pembimbing I,



Dr. H. Azma., M.Pd
NIP. 196602211993031004

Pembimbing II,



Dr. Gusnarib, M.Pd
NIP.196407071999032002

LEMBAR PENGESAHAN

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MERANCANG PROGRAM
KERJA PENINGKATAN MUTU (STUDI MULTIKASUS DI SMAN 1 PALU
DAN MAN 2 PALU)**

Disusun oleh:
RISNO
NIM. 02120423015

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu
pada tanggal 21 Agustus 2025 M / 27 Shafar 1447 H.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D	Ketua	
Dr. H. Azma, M.Pd	Pembimbing I	
Dr. Gusnarib, M.Pd	Pembimbing II	
Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd	Penguji Utama I	
Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I	Penguji Utama II	

Mengetahui:

Direktur
Pascasarjana UIN Datokarama Palu,

Ketua Prodi Magister
Manajemen Pendidikan Islam,



Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
NIP. 19690301 199903 1 005

Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I
NIP. 19711203 200501 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 21 Agustus 2025

Penyusun,



R I S N O
NIM: 02120423015

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis dengan judul: ***“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu (Studi Multikasus di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu)”***

Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya dari dunia sampai akhirat nanti. Sejak dimulai masuk pascasarjana hingga menyelesaikan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah membantu penyusun. Oleh karena itu dengan kerendahan hati yang tulus penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis Bapak Moh. Tang dan Ibu Rosdiana yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, menyemangati, membesarkan hati yang tiada henti-hentikanya mendukung secara moril maupun materil dalam menempuh studi hingga perguruan tinggi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman, S. Tahir., M.Ag, Selaku Rektor UIN Datokarama Palu.
3. Bapak Prof. H. Nurdin, S.Pd.,S.Sos.,M.Com.,Ph.D, selaku Direktur Pascasarjana UIN Datokarama Palu sekaligus bertindak sebagai Ketua Sidang.

4. Ibu Dr. HJ. Adawiyah Petalongi., M.Pd, selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Datoakarma Palu.
5. Bapak Dr. Andi Markamah. S.Ag., M.Th.I., Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
6. Bapak Dr. H. Azma. M.Pd, dan Ibu Dr. Gusnarib. M.Pd., selaku pembimbing I dan II yang telah membimbing penyusun sampai pada penyusunan Tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd dan Bapak Dr. Andi Markamah. S.Ag.,M.Th.I selaku Penguji utama I dan II.
8. Kepala Sekolah SMAN 1 Palu Beserta para Wakil Kepala Sekolah, Guru dan Petugas Administrasi yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data dalam penelitian ini
9. Kepala MAN 2 Palu beserta Para wakil Kepala Madrasah, Guru dan petugas administrasi yang juga ikut membantu penulis dalam mengumpulkan data-data dalam penelitian ini.
10. Bapak Dr. Supratman Andi Agtas, SH., MH, yang juga membantu penulis secara moril maupun materil.
11. Saudara kandung penulis: Jumardi, Rusdi, Dasniar dan Nirmawati yang ikut juga mendukung penyusunan dalam penyelesaian studi ini.
12. Teman-teman satu lembaga di Yayasan Tunas Baru Andi Agtas, Muh. Sahrul, Jefrin, Akbar, Riswandi, Rachmat Rifaldi dan Moh. Zein.

13. Beserta teman-teman Pascasarjana UIN Datokarama Palu angkatan 2023 spesial pada MPI 1 yang saling memberi dukungan dan semangat dalam penyelesaian studi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penyusun seutkan satu per satu, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya. Terakhir, penyusun berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penyusun harapkan.

Palu, 21 Agustus 2025
Penyusun,



RISNO
NIM: 02120423015

Daftar Isi

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Penegasan Istilah	9
F. Garis-Garis Besar Isi Proposal Tesis	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	17
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
2. Program Kerja	28
3. Mutu Pendidikan	43
C. Kerangka Pemikiran	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Design Penelitian	53
B. Lokasi Penelitian	55
C. Kehadiran Peneliti	56
D. Data dan Sumber Data	58
E. Teknik Pengumpulan Data	60
F. Teknik Analisis Data	61
G. Pengecekan Keabsahan Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	67
B. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu	80

C. Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu.....	96
D. Pembahasan Hasil Penelitian	117

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	124
B. Implikasi Penelitian.....	125

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Tabel

1. Penelitian Terdahulu	16
2. Rekapitulasi Pendidik dan Ketenaga Pendidikan SMAN 1 Palu	69
3. Data Peserta Didik Kelas X SMAN 1 Palu.....	69
4. Data Peserta Didik Kelas XI dan XII SMAN 1 Palu	70
5. Keadaan Sarana Prasana SMAN 1 Palu.....	71
6. Rekapitulasi Pendidik dan Ketenaga Pendidikan MAN 2 Palu	75
7. Data Peserta Didik MAN 2 Palu	75
8. Keadaan Sarana Prasana MAN 2 Palu	77

Daftar Gambar

1. Gambar Manajemen Strategik.....	33
2. Gambar Visualisasi Kerangka Pikir	49
3. Gambar Skema Alur Perancangan Program kerja	120

Daftar Lampiran-Lampiran

1. Lampiran 1: Surat Izin Penelitian Tesis
2. Lampiran 2: Surat Keterangan Penelitian dari SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu
3. Lampiran 3: Daftar Program Kerja Sekolah
4. Lampiran 4: Daftar Informan SMAN 1 Palu dan MAN 2 PALU
5. Lampiran 5: Pedoman Wawancara
6. Lampiran 6: Foto Wawancara
7. Lampiran 7: Foto Observasi
8. Lampiran 8: Riwayat Hidup

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah model Library Congress (LC) salah satu model transliterasi Arab-Latin yang digunakan secara international.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ب	B	ز	z	ق	Q
ت	T	ش	s	ك	K
ث	Th	س	Sh	ل	L
ج	J	ص	S	م	M
خ	Kh	ض	D		N
ح	H	ط	t.		W
د	D	ظ	z.		H
ذ	Dh	ع	‘		’
ر	R	غ	Gh		Y
		ف	F		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun, jika ia terletak di tengah atau akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap atau diftong. Vokal xiiiunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupagabungan antara haraka dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathahdanya	Ai	a dan i
	fathahdanwau	Au	a dan u

3. Maddah

Maddah atau vocal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathahdanya	Ai	a dan
	Fathahdanwau	Au	a dan u

ABSTRAK

Nama : Risno
NIM : 02120423015
**Judul Tesis : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MERANCANG PROGRAM KERJA PENINGKATAN
MUTU (STUDI MULTIKASUS DI SMAN 1 PALU DAN
MAN 2 PALU)**

Tesis ini membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam merancang program kerja peningkatan mutu (studi multikasus SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu). Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji bagaimana model kepemimpinan dari dua sekolah tersebut dalam merancang program kerja peningkatan mutu, serta bagaimana dampak kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi multikasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan telaah dokumen, yang kemudian di analisis dan diuraikan dan dibuat kesimpulan.

Berdasarkan data hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen, dapat diidentifikasi bahwa: 1). Model kepemimpinan Kepala SMAN 1 Palu merefleksikan perpaduan antara Demokratis dan Transformatif. Sedangkan Kepemimpinan Kepala MAN 2 Palu dalam merancang program kerja peningkatan mutu merefleksikan perpaduan Transformatif dan Visioner. 2). Dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja tampak nyata di SMAN 1 Palu. Hasilnya terlihat pada meningkatnya kedisiplinan guru, penguatan pembelajaran, dan prestasi siswa yang berhasil melanjutkan ke Universitas ternama. Sedangkan Dampak kepemimpinan kepala MAN 2 Palu terlihat pada terciptanya harmonisasi antar bidang, penguatan kesiswaan, peningkatan sarana pembelajaran, serta lahirnya program kreatif.

Implikasi yang dapat ditarik bagi SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu menunjukkan pentingnya memperkuat pola kepemimpinan untuk Di SMAN 1 Palu, kepemimpinan demokratis yang sudah berjalan baik perlu dipertahankan sekaligus diperluas ruang partisipasinya. Evaluasi rutin melalui pemanfaatan data seperti Rapor Pendidikan agar arah pengembangan lebih terukur. Sementara itu, di MAN 2 Palu, visi jangka panjang yang telah dirumuskan perlu ditopang dengan strategi implementasi yang realistis, terukur, dan disosialisasikan secara konsisten kepada seluruh pemangku kepentingan, sehingga semangat kolektif untuk mewujudkan target peningkatan mutu dapat terjaga dan terarah.

ABSTRACT

Name : Risno
NIM : 02120423015
**Title Thesis : THE LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPALS IN
DESIGNING PROGRAMS FOR QUALITY
IMPROVEMENT (A MULTI-CASE STUDY AT SMAN 1
PALU AND MAN 2 PALU)**

This thesis discusses the leadership of school principals in designing work programs for quality improvement (a multi-case study at SMAN 1 Palu and MAN 2 Palu). The purpose of this study is to examine the leadership models applied by the principals of the two schools in designing quality improvement programs, as well as to analyze the impacts of their leadership.

The study employs a qualitative approach with a multi-case study design. Data were collected through observation, interviews, and document analysis, which were then analyzed, described, and concluded.

Based on the data obtained from interviews, observations, and document analysis, the following findings were identified: 1). The leadership model of the principal of SMAN 1 Palu reflects a combination of democratic Model and transformational Model. Meanwhile, the principal of MAN 2 Palu demonstrates a combination of transformational and visionary leadership in designing quality improvement programs. 2). The impacts of school leadership in designing work programs are clearly evident. At SMAN 1 Palu, the impacts include improved teacher discipline, strengthened instructional practices, and notable student achievements such as admissions to prestigious universities. At MAN 2 Palu, the impacts are seen in the creation of harmonious collaboration across departments, strengthened student development, improved learning facilities, and the emergence of creative programs.

The implications drawn from these findings highlight the importance of strengthening leadership patterns in both schools. At SMAN 1 Palu, the existing democratic leadership needs to be maintained while expanding opportunities for broader participation. Routine evaluations through the use of data, such as the *Education Report Card*, are essential to ensure that the direction of school development is more measurable. Meanwhile, at MAN 2 Palu, the long-term vision that has been formulated should be supported by realistic and measurable implementation strategies, consistently communicated to all stakeholders. This will ensure that the collective spirit to achieve quality improvement targets remains sustained and well-directed

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam Pembangunan suatu bangsa, di mana kualitas pendidikan akan menentukan kualitas bangsa. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu bersaing di era global. Melalui Pendidikan akan mampu menciptakan generasi yang unggul, berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing. Dalam hal ini, Lembaga pendidikanlah yang berperan penting sebagai peletak, Model karakter peserta didik menjadi individu yang berilmu dan berakhlak dan berkompoten di tengah persaingan globalisasi dan perkembangan teknologi *Artificial Intelligence (AI)*.

Dalam konteks ini, lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab sentral sebagai peletak dasar nilai-nilai karakter dan keilmuan. Lembaga ini tidak hanya mencetak lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga membentuk kepribadian peserta didik agar memiliki akhlak mulia, integritas, dan kesadaran sosial. Pendidikan yang berorientasi pada pembentukan karakter akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang tidak hanya mampu bersaing secara intelektual, tetapi juga tangguh secara moral dan spiritual.

Lebih jauh lagi, pengaruh pendidikan terhadap generasi penerus sangat signifikan, karena melalui proses pendidikanlah terbentuk pola pikir, sikap, dan keterampilan generasi muda yang nantinya akan menjadi pemimpin, inovator, dan penggerak pembangunan bangsa. Generasi yang dididik dengan baik akan

menjadi agen perubahan yang siap menghadapi tantangan zaman, termasuk dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), yang semakin mengubah lanskap kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memegang peran strategis sebagai penentu utama kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah atau madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai motor penggerak yang menentukan arah kebijakan, strategi pembelajaran, serta budaya kerja di lingkungan pendidikan. Melalui kepemimpinan yang visioner, demokratis, dan transformatif, seorang pemimpin pendidikan mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif, membangun partisipasi seluruh warga sekolah, serta mendorong terciptanya inovasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Kualitas sumber daya manusia pada akhirnya sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kepemimpinan mampu mengoptimalkan potensi guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan guru yang profesional, siswa yang berprestasi, serta sistem sekolah yang berorientasi pada mutu. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam membangun peradaban bangsa, dan kualitas sumber daya manusia adalah produk langsung dari proses pendidikan yang dikelola dengan baik. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan dalam mencetak generasi yang unggul, kompetitif, dan berdaya saing di tingkat global.

Dalam konteks otonomi pendidikan, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk merancang dan mengimplementasikan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program kerja yang berbasis peningkatan mutu menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien. Namun, tidak semua sekolah mampu merancang program kerja yang inovatif dan berkelanjutan, sehingga banyak sekolah masih mengalami kendala dalam mencapai standar mutu pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, studi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja berbasis peningkatan mutu menjadi sangat relevan untuk memahami strategi dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Ketertarikan menjadikan SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu sebagai objek penelitian didasarkan pada perbedaan karakteristik manajemen serta sistem pengelolaan yang mereka jalankan. SMAN 1 Palu sebagai sekolah negeri berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan MAN 2 Palu dikelola langsung oleh Kementerian Agama. Perbedaan ini menjadikan keduanya menarik untuk diteliti, khususnya dalam hal perancangan program kerja yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Walaupun memiliki sistem dan pendekatan yang tidak sama, keduanya memiliki visi bersama, yakni menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing.

Dari sisi evaluasi mutu, SMAN 1 Palu menekankan pada asesmen nasional dengan fokus pada literasi, numerasi, dan penguatan karakter sebagai tolok ukur prestasi akademik. Sementara itu, MAN 2 Palu tidak hanya mengacu pada standar akademik nasional, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam evaluasi

pembelajaran maupun kehidupan sehari-hari siswa. Kontras dan keunikan inilah yang menjadikan kedua sekolah ini layak dijadikan objek penelitian, karena dapat menggambarkan bagaimana pola kepemimpinan serta perbedaan pendekatan institusional berpengaruh terhadap perancangan program kerja dan strategi peningkatan mutu pendidikan.

Pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat bersaing di tingkat global. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, dan mandiri.¹

Persaingan global yang semakin kompetitif, peningkatan mutu pendidikan menjadi kebutuhan mendesak. Menurut Sallis yang dikutip oleh Muhammad Fadli

*“Quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance, many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to measure.”*²

Kualitas adalah bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas mungkin adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun, meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dari kualitas yang baik. Di Era perkembangan teknologi saat ini,

¹ Pelawij tyson, Idris, dan Fadhlani, ‘Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dalam Upaya Pencegahan Pernikahan Dini (Dibawah Umur)’, (*Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 9 No. 2 Tahun 2021).1

² Muhammad Fadli, ‘Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, (*Jurnal Studi Management Pendidikan*, 1. No. 2 Tahun 2017), 2016.

sumber daya manusia yang bermutu ialah faktor terpenting dalam Pembangunan bangsa, sumber daya manusia yang bermutu hanya bisa diwujudkan melalui pendidikan yang bermutu.³

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang menekankan pentingnya peningkatan mutu sekolah, salah satunya dengan menuntut kepala sekolah agar lebih inovatif dalam menyusun dan melaksanakan program kerja. Program kerja yang dirancang harus berbasis pada kebutuhan sekolah serta mampu menjawab tantangan pendidikan di tingkat lokal maupun nasional. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan yang kuat dalam mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan efisien.

Selain itu, sangat penting bagi kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kuat terhadap teamnya demi kelancaran tujuan yang dicita-citakan, Menurut Alan Tucker dalam hermanto mengemukakan bahwa:

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.⁴

Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga mempengaruhi tujuan menyeluruh terhadap inovasi pendidikan dalam menghadapi tuntutan global. Dengan kemampuan kepala sekolah untuk

³ Yulmawati 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sd Negeri 03 Sungayang', JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan, . 1, No.2 Tahun 2017), 10-12.

⁴ Al-Ikhlas, 'Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Islam', (Journal on Education, 5, No. .2, Tahun 2023), 17.

mempengaruhi dan mengatur staf dan dewan guru, maka memberikan kemudahan kepala sekolah untuk mencapai tujuan berdasarkan apa yang dicita-citakan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan sebagaimana yang dikutip oleh Aisyah Artanti dalam jurnalnya:

Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berhubungan erat dengan peningkatan prestasi akademik siswa. Kepemimpinan yang transformasional, yang mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh komunitas sekolah, adalah salah satu pendekatan yang terbukti berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk mengelola perubahan, dan keterampilan komunikasi yang baik dapat membangun budaya sekolah yang positif dan kolaboratif.⁵

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang krusial dalam merancang program kerja berbasis kualitas, yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang menetapkan arah dan tujuan yang jelas untuk pencapaian akademik siswa. Melalui pengaturan visi dan tujuan yang terukur, kepala sekolah dapat memfasilitasi kolaborasi yang konstruktif antara guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, pentingnya pengembangan profesional bagi anggota staf menjadi landasan dalam menerapkan praktik terbaik yang relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini

Dalam konteks otonomi pendidikan, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk merancang dan mengimplementasikan program kerja yang sesuai dengan

⁵ Aisyah Artanti, et al., 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', (*OPTIKA: Jurnal Pendidikan Fisika*, 8. No. 2 Tahun 2024) 323.

kebutuhan sekolah. Program kerja yang berbasis peningkatan mutu menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien. Namun, tidak semua sekolah mampu merancang program kerja yang inovatif dan berkelanjutan, sehingga banyak sekolah masih mengalami kendala dalam mencapai standar mutu pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, studi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja berbasis peningkatan mutu menjadi sangat relevan untuk memahami strategi dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kajian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah di dua institusi tersebut merancang program kerja yang berbasis pada peningkatan mutu pendidikan. Studi Multikasus ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing kepala sekolah, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi program kerja, serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah masing-masing.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menyusun program kerja berbasis peningkatan mutu, serta rekomendasi strategis yang dapat diterapkan di berbagai sekolah lain dengan karakteristik yang serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih adaptif dan inovatif dalam meningkatkan mutu sekolah di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah dalam menyusun program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu?
2. Bagaimana dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam Menyusun program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan Model kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menyusun program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu.
2. Menganalisis dampak kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menyusun program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah *khazanah* ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam Menyusun program peningkatan mutu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan referensi bagi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan dalam menyusun program kerja peningkatan mutu yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

b. Bagi Guru dan Staf Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kepala sekolah sekolah dalam kegiatan sehari-hari, serta bagaimana kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan lain dalam mengembangkan program kerja yang peningkatan mutu, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai tingkatan sekolah.

E. Penegasan Istilah

Persamaan persepsi pada kedua sekolah, yakni SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu, maka dalam penelitian ini dibuatlah pemaknaan yang seragam agar hasil yang diperoleh dapat dibandingkan secara proporsional.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks penelitian ini dipahami sebagai pola, gaya, serta strategi yang digunakan oleh masing-masing kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan seluruh komponen sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan. Dengan penegasan makna ini, kepemimpinan tidak hanya dimaknai sebagai fungsi administratif semata, tetapi juga sebagai peran strategis kepala sekolah dalam membangun visi, memotivasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. Melalui batasan operasional tersebut, diharapkan model kepemimpinan yang diterapkan di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu dapat teridentifikasi secara jelas, sehingga mampu

memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan pendidikan yang efektif di kedua lembaga tersebut.

Dalam penelitian ini, Rancangan Program dimaknai sebagai serangkaian rencana kegiatan yang dirancang, disusun, dan diimplementasikan oleh sekolah dengan tujuan utama meningkatkan mutu pendidikan. Melalui hasil wawancara dan analisis lapangan, program kerja yang diterapkan di masing-masing sekolah dapat diidentifikasi sebagai cerminan dari model kepemimpinan yang dianut. Sehingga dengan mudah diketahui karakteristik kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Palu maupun MAN 2 Palu.

Peningkatan mutu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya sistematis dan berkelanjutan yang dilakukan sekolah untuk mengoptimalkan seluruh aspek pendidikan. Upaya tersebut meliputi peningkatan kualitas lulusan melalui penguatan kompetensi akademik maupun non-akademik, pengembangan proses pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik, serta perbaikan tata kelola kelembagaan yang transparan, akuntabel, dan berbasis partisipasi. Dengan demikian, peningkatan mutu tidak hanya berfokus pada hasil akhir berupa prestasi siswa, tetapi juga pada proses pembelajaran yang berkualitas dan sistem manajemen sekolah yang mendukung terciptanya budaya mutu di semua lini. Hal ini menjadikan peningkatan mutu sebagai indikator penting untuk menilai keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan melaksanakan program kerja yang terarah serta berkelanjutan.

F. Garis-Garis Besar Isi Tesis

Pada *Bab Pertama*, berisi pendahuluan yang melatar belakangi, sekaligus menjadi alasan utama penulis ingin meneliti dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu (studi Multikasus di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu)*” pada *Bab Pertama* ini terdiri dari sub Bab diantaranya: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, penegasan istilah dan garis-garis besar isi Tesis.

Pada *Bab Kedua*, berkaitan dengan Kajian Teori, ini menjadi perbandingan teori yang relevan, yang mampu penulis kutip dari berbagai referensi yang akan mengidentifikasi kesesuaian antara fakta di lapangan dengan teori-teori. Pada *bab kedua* ini, terdiri dari sub bab diantaranya: Penelitian terdahulu, Kajian teori dan Kerangka Pemikiran.

Bab ketiga, berkaitan dengan metode penelitian yang digunakan dalam rangka menemukan fakta-fakta di lapangan. Metode penelitian ini sebagai pedoman dalam penelitian untuk mengatur dan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data. Dalam Bab Ketiga ini terdiri dari Sub Bab, diantaranya: Pendekatan dan Design Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran peneliti, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab Empat, berkaitan dengan hasil penelitian berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dari beberapa narasumber yang akan menggambarkan proses kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program

kerja peningkatan mutu beserta dampaknya pada dua lembaga pendidikan tersebut.

Bab Lima, dalam penelitian ini memuat uraian mengenai kesimpulan yang disusun berdasarkan rangkaian data empiris yang diperoleh penulis selama proses penelitian di lapangan. Kesimpulan tersebut merupakan hasil dari analisis mendalam terhadap wawancara, observasi, serta berbagai fakta yang ditemukan secara langsung dalam konteks nyata di kedua sekolah yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, *Bab Lima* tidak hanya berfungsi sebagai ringkasan akhir, tetapi juga menjadi bagian yang menegaskan inti temuan penelitian sekaligus menguraikan makna substantif dari pola kepemimpinan kepala sekolah, program kerja, dan strategi peningkatan mutu yang telah teridentifikasi. Oleh karena itu, kesimpulan yang disajikan dalam bab ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai hasil penelitian serta menjadi pijakan penting bagi pengembangan kajian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan dalam rangka, untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, untuk memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian sebagai penguatan judul Tesis tesis ini. Tujuan dari penelitian terdahulu ini akan digunakan sebagai analisis sekaligus peneliti melengkapi apa yang belum dikaji pada penelitian terdahulu ini baik dari segi teori maupun dari segi metode penelitian yang di gunakan, Harapannya dari penelitian terdahulu ini dapat memberikan gambaran awal dari hasil penelitian ini.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dapat penyusun himpun dari beberapa referensi yang terpercaya yang berkaitan dengan judul Tesis tesis ini diantaranya ialah:

1. Studi yang dilakukan oleh Miman Abdul Rahman dalam jurnal berjudul 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah'". Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif komparatif. Pengumpulan data diperoleh dari informasi, tempat dan aktivitas kegiatan kepemimpinan kepala sekolah, serta dokumen. Teknik pengambilan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung, dan mencatat dokumen. Uji validitas data dilakukan dengan menerapkan triangulasi sumber,

triangulasi metode. Hasil penelitian berupa pokok-pokok temuan yaitu: 1) Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan, Pelaksanaan serta Evaluasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan disekolah 2) Peningkatan mutu sekolah ditentukan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya 3) Secara keseluruhan peran kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Sukaresmi dan SMP Fauzaniyyah Kabupaten Garut dalam melaksanakan peran kepemimpinan sebagai kepala sekolah melalui manajemen berbasis sekolah sudah berjalan dengan baik, namun dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasinya belum berjalan secara optimal.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suharno & Titin Fatimah dengan judul jurnal “Manajemen Sumber Daya Guru” (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu), penelitian ini berfokus pada bagaimana peningkatan mutu melalui Sumber Daya Guru, dari hasil penelitiannya adalah perencanaan Kebutuhan Guru di MAN 2 Model Palu direncanakan dalam tiga tahapan, yaitu perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Untuk perencanaan jangka pendek, pengelolaan tenaga pendidik dilakukan melalui evaluasi tahunan yang dilaksanakan oleh manajemen MAN 2 Model Palu (Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum bersama tim). Evaluasi ini mempertimbangkan beban dan kapasitas kerja guru, serta mengidentifikasi

kekosongan tenaga pengajar yang perlu diisi. Sementara itu, dalam perencanaan jangka menengah, pihak manajemen fokus pada program pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru serta melakukan evaluasi terhadap kompetensi dan kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Steffi Dian dkk, pada tahun 2024 dengan judul jurnal “Perencanaan Program Kerja Sekolah untuk peningkatan mutu Pendidikan di SMA Negeri 3 Pekalongan”, Artikel ini mendiskripsikan bagaimana perencanaan program sekolah dengan mengacu pada visi, misi dan tujuan sekolah serta regulasi terkait. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ialah: 1). perencanaan program yang telah dilakukan harus memperhatikan komponen-komponen yang berdasarkan pada visi misi sekolah, penyusunan dibuat dengan cara penyusunan tim oleh kepala sekolah yang kemudian melakukan rapat penyusunan Program bersama tim, 2). Sekolah menyusun program dengan melihat acuan atau regulasi yang terkait dengan dinamika perubahan, perencanaan dilakukan berbasis data serta, 3). Penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB), Bantuan Operasional Sekolah (BOS), maupun Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) disusun secara sistematis dengan mengacu pada ketentuan, pedoman teknis, serta regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap alokasi anggaran yang dirancang sesuai dengan prioritas

kebutuhan pendidikan, prinsip transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi dalam penggunaan dana pendidikan.

Adapun persamaan dan perbedaan beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

No	PENELITIAN TERDAHULU	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Miman Abdul Rahman dengan judul jurnal “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah”.	Mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu	Penelitian yang dilakukan oleh Miman Abdul Rahman, fokus pada peningkatan mutu melalui MBS sedangkan penelitian ini Mengulas peran kepala sekolah dalam menyusun rencana kerja untuk peningkatan kualitas pendidikan.
2	Suharno & Titin Fatimah dengan judul jurnal “Manajemen Sumber Daya Guru” (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu)	Mengkaji tentang Peningkatan mutu,	Penelitian yang dilakukan Oleh Suharno dan Titin Fatimah fokus pada peningkatan mutu melalui sumber daya guru, sedangkan penelitian ini peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu sekolah.
3	Steffi Dian dkk, pada tahun 2024 dengan judul jurnal “Perencanaan Program Kerja Sekolah untuk peningkatan mutu Pendidikan di SMA Negeri 3 Pekalongan	Mengkaji tentang perumusan program kerja dalam peningkatan mutu	Metode penelitian yang dilakukan oleh Steffi dian adalah bersifat deskriptif sedangkan metode yang dilakukan oleh penelitian ini adalah studi kasus multisitus

Tabel 1: Perbandingan Penelitian terdahulu dengan penelitian ini

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas merupakan data penguatan terhadap hasil penelitian yang akan dihasilkan nanti, namun perbedaan yang

paling mendasar selain dengan lokasi dan teknik yang digunakan adalah focus utama pada penelitian ini lebih spesifik pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja peningkatan mutu, pada penelitian dari beberapa di atas,

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi dan karakteristik kepemimpinan Sekolah

Membahas masalah Kepemimpinan akan banyak kita temui berbagai definisi terkait dengan Kepemimpinan, untuk hal ini peneliti akan mengutip beberapa definisi yang menurut peneliti relevan dengan judul ini. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai:

“Leadeship” yang berarti Pemimpin atau pengarah, Secara terminologi Kepemimpin seperti yang didefinisikan oleh Mulyasa adalah cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi¹

Lain hal yang didefinisikan oleh Sarros dan Butchsky (1996) “

Leadership is Defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good”. Menurut definisi tersebut sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.²

¹ Mulyasa. E, *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Cet 13 (Remaja Rosdakarya, 2011).15.

² Oktavianus Supriyanto Seni, ‘Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah’, *Atma Reksa : (Jurnal Pastoral Dan Kateketik*, 5 No.2 Tahun 2021), 66.

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (1991) dalam bahasa yang berbeda mendefinisikan

Kepemimpinan sebagai sekumpulan dari berbagai serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai saran dalam rangka meyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat.³

Dari beberapa pendapat di atas para ahli lebih banyak menganalogikan Kepemimpin sama dengan mempengaruhi (*Influence*), dalam hal ini pemimpin harus mempunyai keterampilan untuk mempengaruhi anggota teamnya untuk bekerja sesuai apa yang direncanakan sebelumnya.

Dalam Islam pemimpin menurut Hadarawi yang dikutip dalam Defri Nof Putra. Dkk.

Diartikan sebagai kata Umara atau biasa dikenal dengan Ulil Amri, umara atau penguasa adalah seorang yang mendapatkan mandat untuk mengurus kelompoknya dengan kata lain pemimpin itu mendapatkan amanah untuk melayani rakyatnya yang diamanahkan itu adalah datangnya dari Allah SWT.⁴

Kepemimpinan dalam pendidikan tidak lebih jauh dari definisi kepemimpinan secara umum, yang juga harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi para Tenaga Pendidik dan Ketenaga Kependidikan untuk mencapai target sekolah dan pembelajaran agar menghasilkan lulusan yang berkompeten.

³ Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013).80.

⁴ Kurniawan Kurniawan and others, 'Konsep Kepemimpinan Dalam Islam', (*PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, No.1 Tahun 2020),10,

Dalam kebijakan pemerintah tentang peraturan menteri tentang pendidikan nasional pimpinan lembaga pendidikan atau kepala sekolah mempunyai 7 fungsi yaitu:

1. Pendidik (*Educator*)
2. Pemimpin, (*Manager*)
3. Penanggung Jawab Administrasi (*Administrator*),
4. Seorang Yang Mengevaluasi (*Supervisor*)
5. Sebagai Pengarah (*Leader*),
6. Pencipta Iklim Kerja, (*Motivator*)
7. Wirausahawan.⁵

Seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin haruslah memiliki pengetahuan luas tentang kepemimpinan yang bukan hanya teori tetapi juga bisa mempraktekkan dengan teori tersebut, karena keberhasilan suatu organisasi atau sekolah itu tergantung pada mutu seorang pemimpin tersebut, maka dari itu pemimpin harus memiliki karateritik dalam memimpin.

Menurut Nawawi seorang pemimpin harus memiliki karateristik diantaranya ialah:

- a) Prioritaskan Pelaksanaan tugas : Seorang pemimpin harus mendahulukan kepentingan tugas dari pada kepentingan pribadi yang mengarah kepada kepentingan lembaga yang dipimpinannya.
- b) Kerjasama Team : seorang pemimpin harus menciptakan suasana gotong royong dalam setiap aktivitas kepemimpinannya dalam keputusdan dan program kerja pada lembaga.
- c) Berorientasi pada hasil: tujuan dari sebuah organisasi adalah mengeksekusi program kerja yang berorientasi pada tujuan yang merupakan hasil yang ingin dicapai.⁶

⁵ Norniati Norniati, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru', *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1, No.5 Tahun 2023), 12.

⁶ Nur Raisah Ulinnuha, 'Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam', (Tarlim : *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2, No. 2 Tahun 2019).141.

Pada dasarnya karakteristik pemimpin dalam bidang pendidikan adalah hal yang sama, dalam perspektif Pemimpin dalam Islam lebih mengacu kepada apa yang dicontohkan oleh nabi Muhammad SAW dalam praktek kepemimpinannya.

b. Teori kepemimpinan yang relevan

Pada konsep teori atau tipe kepemimpinan akan banyak teori-teori yang akan didapatkan, namun hal ini penulis mencoba mengidentifikasi melalui teori yang dikemukakan Mulyadi yang dikutip dalam Yusri A Boko yang membagi ke beberapa teori kepemimpinan diantaranya ialah⁷:

1) Teori Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan salah satu model kepemimpinan yang paling banyak diterapkan dalam dunia pendidikan, baik di sekolah maupun madrasah. Model ini menekankan partisipasi aktif seluruh warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan, mulai dari guru, staf kependidikan, siswa, hingga orang tua, sehingga tercipta iklim kerja yang terbuka, kolaboratif, dan penuh tanggung jawab bersama.

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan demokratis tidak memposisikan dirinya sebagai pengendali tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan, memberi ruang dialog, serta menghargai setiap masukan dan kritik yang disampaikan.

⁷ Yusri A Boko et.al. Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK)* 3. No. 2. Juli 2022) 244.

Menurut Bakri dan Hosna, pemimpin demokratis dipandang sebagai bagian dari kelompoknya, karena selalu berupaya melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan melalui forum formal maupun pendekatan personal.

Indikator dari kepemimpinan demokratis antara lain:

- a.) Adanya pengambilan keputusan bersama,
- b.) Penghargaan terhadap potensi bawahan,
- c.) Keterbukaan terhadap kritik dan saran, serta
- d.) Terciptanya kerja sama yang harmonis antar warga sekolah⁸

Dengan demikian, kepala sekolah yang menerapkan gaya ini akan lebih mampu membangun rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab kolektif.

2) Teori kepemimpinan transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dalam bukunya *Leadership*. Burns menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengangkat satu sama lain ke tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tugas, tetapi juga pada pengembangan individu yang dipimpinnya agar lebih inovatif, mandiri, dan berorientasi pada visi jangka panjang.

Menurut Burns, kepemimpinan transformasional berbeda dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional hanya berorientasi

⁸Bakri, Hosna. Implementasi gaya kepemimpinan demokratis dalam organisasi pendidikan. (*Emerald: Journal of Research in Education and Management*, 3 No. 1 Tahun 2024), 1–10.

pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja bawahan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu serta organisasi.⁹ Dalam teori ini dijelaskan bahwa sikap seorang pemimpin dapat diidentifikasi berdasarkan pengamatan kita, melalui sifat, *mindset* yang telah ditunjukkan oleh seorang tersebut, karakter dan mental pemimpin pasti mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, Sehingga segala tantangan dalam lembaga pendidikan mampu diantisipasi.¹⁰

Teori ini dapat dipahami bahwa pengetahuan awal kita tentang kemampuan seorang dapat menjadi pemimpin adalah pembawaan karakter atau sifatnya, kita dapat ketahui dari cara bertindak, mengambil keputusan serta kecerdasannya. Karakteristik seorang pemimpin kita dapat ketahui juga dalam setiap pengambilan keputusannya, setiap keputusan merupakan gaya ideal yang ditunjukkan, karena keputusannya pasti menyangkut dengan aktualisasi dirinya yang menunjukkan keperibadiannya. Salah satu contohnya adalah apabila seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan hanya berkaitan pada dirinya saja, maka pemimpin tersebut menunjukkan pribadinya adalah seorang individual.

⁹ James Burns McGregor, *Leadership* (Earlybook.com, 2012).231.

¹⁰ Ahmad Khoir, 'Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam', (Manageria: *Jurnal Pendidikan Islam*, 1. No.1 Tahun 2016),99.

Bernard M. Bass mengembangkan lebih lanjut teori Burns dengan mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional:¹¹

a) Pengaruh Ideal atau Karismatik (*Idealized Influence*)

Pemimpin menjadi panutan bagi bawahan dengan menunjukkan integritas, konsistensi, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Contoh dalam konteks pendidikan: Kepala sekolah yang memiliki visi kuat dalam meningkatkan mutu sekolah dan menjadi teladan bagi guru dan siswa.

b) Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin memberikan visi yang jelas dan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan semangat dan optimisme. Contoh: Kepala sekolah yang menginspirasi guru-guru untuk menerapkan metode pembelajaran inovatif demi meningkatkan hasil belajar siswa.

c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mendorong kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis di antara bawahannya. Contoh: Kepala sekolah yang mendukung pelatihan guru, penelitian tindakan kelas, dan program peningkatan kompetensi guru.

d) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin peduli terhadap kebutuhan dan perkembangan individu dari setiap bawahannya. Contoh: Kepala sekolah yang memberikan perhatian khusus

¹¹ Basirun dan Turimah, 'Konsep Kepemimpinan Transformasional', (*Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1. No. 1 Tahun 2022), 35.

kepada guru atau siswa yang mengalami kesulitan dan menyediakan dukungan yang diperlukan.

3.) Teori Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner dalam dunia pendidikan menekankan pada kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang jelas, inspiratif, dan dapat dipercaya, serta mengarahkan seluruh warga sekolah menuju pencapaian visi tersebut. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan visioner tidak hanya fokus pada kondisi saat ini, tetapi juga mampu memprediksi arah perubahan di masa depan dan menyiapkan langkah-langkah strategis agar organisasi mampu beradaptasi.

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang jelas, serta menginspirasi pengikutnya untuk bergerak menuju visi tersebut¹². kepemimpinan visioner mampu mengembangkan strategi jangka panjang yang berfokus pada peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah.

Ciri-ciri kepemimpinan visioner dalam dunia pendidikan maupun organisasi umumnya dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan strategi yang dijalankan oleh pemimpin. Berikut beberapa cirinya:

¹²Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2020).156

- a.) Memiliki visi yang jelas dan jauh ke depan
- b.) Mampu menginspirasi dan memotivasi.
- c.) Fokus pada perubahan dan pembaruan
- d.) Komunikasi yang efektif
- e.) Membangun budaya kolaboratif
- f.) Berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia.¹³

4.) Teori Kepemimpinan instruksional

Kepemimpinan instruksional (Instructional Leadership) adalah model kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Philip Hallinger & Joseph Murphy yang menekankan bahwa kepala sekolah memiliki peran utama dalam mengarahkan, mengelola, dan meningkatkan praktik pembelajaran guru demi meningkatkan hasil belajar siswa.

Hallinger & Murphy mendefinisikan kepemimpinan instruksional sebagai upaya kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan akademik yang mendukung pembelajaran efektif melalui peran strategis dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi kegiatan belajar-mengajar.¹⁴

Menurut Hallinger dan Murphy yang dikutip dalam Azizah, kepemimpinan instruksional melibatkan tiga dimensi utama, yaitu:¹⁵

a.) Mendefinisikan Misi Sekolah

¹³ A.Purwanto. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Pendidikan, 8 No.2 Tahun 2021), 115–124.

¹⁴ H.E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, I (Jakarta; Bumi Aksara, 2011) 233.

¹⁵ Azizah Muslikhatun et.al, 'Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital', (*Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 8. No.12 Tahun 2024),95.

Kepala sekolah berperan dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah yang relevan dengan kebutuhan zaman. Pada era digital, visi sekolah harus mencerminkan adaptasi terhadap teknologi serta pengembangan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan literasi digital. Untuk mencapai tujuan ini, kepala sekolah melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua, dalam proses perumusan visi bersama

b.) Mengelola Program Instruksional

Pengelolaan program instruksional mencakup perencanaan, implementasi, dan evaluasi kurikulum. Dalam konteks era digital, kepala sekolah bertanggung jawab memastikan integrasi teknologi ke dalam kurikulum, menyediakan pelatihan untuk guru dalam pemanfaatan alat digital, dan mengembangkan Inovasi dalam proses belajar-mengajar melalui metode seperti pembelajaran berbasis proyek dan *flipped classroom*. Kepala sekolah juga bertugas melakukan supervisi akademik untuk meningkatkan kualitas pengajaran, memantau hasil belajar siswa, serta menyesuaikan strategi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu siswa.

c.) Menciptakan Iklim Pembelajaran yang Positif

Iklim pembelajaran yang positif adalah kunci keberhasilan pembelajaran. Kepala sekolah harus memastikan adanya hubungan kolaboratif antara guru dan siswa, menciptakan lingkungan yang aman dan inklusif, serta memberikan penghargaan atas pencapaian siswa. Di era digital, kepala sekolah

juga bertanggung jawab menyediakan infrastruktur teknologi, seperti akses internet yang stabil, perangkat keras yang memadai, dan platform pembelajaran daring yang terintegrasi

5.) Teori Kepemimpinan Situasional (Contingencies Teories)

Teori Kepemimpinan Situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard pada tahun 1969 menjelaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu efektif dalam setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kompetensi individu atau tim yang dipimpinnya. Teori ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus fleksibel dalam mengubah pendekatan kepemimpinannya berdasarkan tingkat kematangan atau kesiapan bawahannya dalam menghadapi tugas tertentu.¹⁶

Dalam teori ini, Hersey dan Blanchard mengkategorikan kepemimpinan menjadi empat gaya utama:

- 1) Menginstruksikan (*Directing*),
- 2) Membimbing (*Coaching*),
- 3) Mendukung (*Supporting*), dan
- 4) Mendelegasikan (*Delegating*).¹⁷

Setiap gaya kepemimpinan ini diaplikasikan berdasarkan kombinasi antara tingkat kompetensi dan komitmen individu yang dipimpin. Misalnya, pada

¹⁶ Binti Maunah Fadhli, Muhammad, ' Model Kepemimpinan Pendidikan Islam (Transformasional , Visioner', *Ziryab: Jurnal Pendidikan Islam*, August, 2020). 52.

¹⁷ Surya Darmawan dan Bella Thalia Roselini, 'Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) Pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten Sleman D.I.Y', (*Telaah Bisnis*, 23. No. 1 Tahun 2022), 111.

bawahan yang memiliki kompetensi rendah namun komitmen tinggi, pemimpin sebaiknya menggunakan gaya directing, sedangkan pada individu yang sudah sangat kompeten dan memiliki motivasi tinggi, pemimpin dapat lebih banyak mendelegasikan tugas.

Teori Kepemimpinan Situasional ini sering diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, bisnis, dan organisasi sosial, karena memungkinkan pemimpin untuk mengembangkan strategi yang lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan teori ini dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan guru dan stafnya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2. Rancangan Program

Rancangan program di lingkungan sekolah merupakan langkah strategis yang dilakukan kepala sekolah dalam mengarahkan dan mengelola seluruh kegiatan pendidikan agar berjalan efektif, efisien, dan terukur. Program kerja yang dirancang secara sistematis, partisipatif, dan berdasarkan kebutuhan riil sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Sebagai pemimpin satuan pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab secara administratif, tetapi juga sebagai motor penggerak dalam menentukan arah dan kebijakan sekolah. Melalui penyusunan program kerja, kepala sekolah dapat menjabarkan visi dan misi ke dalam bentuk rencana kegiatan yang konkret, berorientasi pada peningkatan kualitas proses dan hasil

pembelajaran, profesionalisme guru, manajemen sekolah, serta budaya akademik yang positif.

Perencanaan strategis dalam Pembuatan program kerja sebagai langkah strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Visi dan misi sekolah telah menggambarkan tujuan sekolah yang ingin dicapai pada waktu tertentu. Dalam pencapaian tujuan tersebut telah diuraikan beberapa langkah yang disebut misi.

Hal ini sejalan dengan permendikbud No 61 Tahun 2014 disebutkan bahwa:

Visi adalah cita-cita bersama pada masa mendatang dari warga satuan pendidikan, yang dirumuskan berdasarkan masukan dari seluruh warga satuan pendidikan. Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau harus dilakukan sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk menjadi rujukan bagi penyusunan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang dengan berdasarkan masukan dari seluruh warga satuan pendidikan.¹⁸

Peran visi dan misi sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan pendidikan, serta menjadi landasan bagi pengembangan program kerja yang efektif di sekolah. Visi dan misi yang jelas tidak hanya memandu keputusan sehari-hari, tetapi juga menginspirasi seluruh civitas akademika untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Dengan adanya visi dan misi yang terdefinisi dengan baik, sekolah dapat lebih mudah mengidentifikasi prioritas dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

¹⁸ Aisyah Mardhiyah Akmal, 'Strategi Sekolah Dalam Pencapaian Visi Dan Misi (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan)', *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1 No.7 Tahun 2024), 2.

Konsep strategi penyusunan program kerja sekolah mencakup penetapan langkah-langkah konkret yang harus diambil untuk mencapai visi dan misi tersebut, termasuk pengembangan kurikulum yang relevan, pelatihan bagi tenaga pendidik, serta evaluasi berkala terhadap kemajuan yang dicapai untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sejalan dengan tujuan keseluruhan. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk siswa, orang tua, dan masyarakat, proses ini menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan yang terus berkembang. Penting untuk memastikan bahwa komunikasi yang efektif terjalin antara semua pihak, sehingga setiap masukan dan umpan balik dapat diintegrasikan dalam perencanaan dan pelaksanaan program kerja.

Strategi perencanaan program kerja sekolah (Strategi Planning) dikatakan tercapai, bila memenuhi 4 Asumsi yang sangat mendasar diantaranya ialah:

- 1) Pemahaman atas visi, misi dan tujuan, dilanjutkan dalam wujud. Strategi.
- 2) Pemahaman terhadap perubahan dan tuntutan yang datang dari lingkungan eksternal lembaga/organisasi (meliputi peluang dan ancaman atau tantangan).
- 3) Memahami atas kemampuan sumber daya (*Resource Capacity*), yang dimiliki oleh guru, dalam hal ini meliputi kemampuan sumber daya guru, kemampuan mengajar, kemampuan menguasai teknologi pembelajaran.
- 4) Kemampuan memenage waktu dalam perumusan strategi pembuatan program kerja, dalam hal ini meliputi Perencanaan, Pembiayaan, Implementasi, pengendalian serta evaluasi.¹⁹

¹⁹ Riyuzen Praja Tuala, *Quality Improvement Management*, (Lampung; Lintang Rasi Aksara, 2018).280.

Pada kemajuan konsep, pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan program kerja harus disintesis dari beragam strategi, yang mengharuskan kepala sekolah memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan dan kondisi yang berlaku dari strategi yang digunakan. Dalam konteks ini, kepala sekolah memikul tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mewujudkan peningkatan ini, sangat penting untuk merumuskan rencana konkret atau strategi jangka yang berperan dalam mencapai kualitas ini, yang kemudian disebut sebagai strategi.

Namun yang perlu diingat bahwa perencanaan strategi memanglah bukan hal yang mudah, namun yang perlu diperhatikan, strategi yang baik adalah strategi yang dijalankan secara konsisten dari waktu ke waktu yang selalu dilakukan dengan cara evaluasi.

Perumusan program kerja sekolah, yang didasarkan pada misi dan visi, merupakan langkah penting menuju mewujudkan aspirasi sekolah seperti yang diartikulasikan oleh para pemangku kepentingannya. Dalam perumusan ini, penting bahwa semua pihak di sekolah secara aktif terlibat dalam merancang program kerja yang bertujuan meningkatkan kualitas institusi. Secara alami, para pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses ini, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, anggota komite, dewan guru, dan wali siswa, harus merenungkan langkah-langkah strategis untuk mencapai kualitas sekolah yang patut dicontoh.

Dalam perumusan program Kerja yang selaras dengan Visi dan Misi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pelaksanaan manajemen strategis sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk secara efektif merancang program-program tersebut. Dalam hal ini ada tiga pendekatan dalam merancang program kerja diantaranya ialah:

a. Pendekatan Manajemen Strategik

Teori Manajemen Strategik yang dikembangkan oleh John M. Bryson menekankan pentingnya strategi dalam organisasi publik dan nirlaba. Bryson mendefinisikan manajemen strategik sebagai proses sistematis yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi tujuan, merancang kebijakan, serta mengalokasikan sumber daya guna mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan.

Pendekatan manajemen strategi dalam penyusunan program kerja merupakan berbagai pendekatan yang membantu kepala sekolah dalam merumuskan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan, serta menilai lingkungan internal dan eksternal untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Dalam merumuskan program kerja melalui pendekatan manajemen strategik dapat membantu untuk merancang program yang efektif dan efisien, memastikan bahwa setiap langkah diambil dengan mempertimbangkan visi dan misi sekolah serta kebutuhan siswa dan staf. Dengan demikian, penerapan konsep-konsep ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan

lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa serta mendukung pengembangan profesional staf.

Manajemen *strategik* terbentuk dari kata “*Strategic*” berasal dari bahasa Yunani, “*strategia*”, yang berarti seni atau ilmu menjadi seorang jenderal.²⁰ Menurut Taufiq Rahman yang dikutip dari Sri Budiman dan Suparjo “*Manajemen strategik adalah ilmu mengenai perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan.*”²¹ Sedangkan Wahyudi berpendapat:

Manajemen Strategik adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (formulating), penerapan (implementing) dan evaluasi (evaluating) tentang keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa mendatang.²²

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi adalah formulasi analisis untuk mengendalikan suatu organisasi melalui beberapa tahapan yang berguna untuk pencapaian tujuan organisasi yang di cita-citakan secara efektif dan efisien. Menurut David yang dikutip dalam Nur Kholis bahwa Manajemen Strategik ada 3 hal penting yang harus dirumuskan yakni²³ :

²⁰ Tri Atmadji Sutikno, ‘Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan Dalam Menghadapi Persaingan Mutu’, *Teknologi Dan Kejuruan*, 36.1, Februari (2013), pp. 87–96.(*Teknologi dan Kejuruan*, 36, no. 1, Februari 2013) 89.

²¹ Sri Budiman dan Suparjo Suparjo, ‘Manajemen Strategik Pendidikan Islam’, (*JISIP ,Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5, No. 3 Tahun 2021), 517

²² Agus Tardian, ‘Manajemen Strategik Mutu Sekolah’, (*Jurnal Kependidikan*, 7. No. 2 Tahun 2019), 195.

²³ Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*, (Surabaya; UIN Sunan Ampel Press, 2014) 6.

a) **Perumusan Strategi** (*Strategy Formulating*) mencakup membuat visi dan misi lembaga sebagai acuan yang ingin targetkan dalam jangka panjang. Dalam perumusan Strategi mengidentifikasi kebutuhan lembaga atau organisasi. langkah yang harus dilakuakm adalah Assesment Lingkungan Eksternal dan Internal melalui pendekatan Analisis SWOT:

- 1.) Faktor Kekuatan (*Strenghts*) : merupakan keunggulan lembaga baik dari segi sumber daya yang dimiliki maupun Upaya yang telah dilakukan yang lebih baik dari pesaing. Kekuatan ini yang kemudian menjadi kunci perbedaan Lembaga Pendidikan satu dengan Lembaga Pendidikan yang lainnya (*competitor*).
- 2.) Faktor Kelemahan (*Weakness*) : adalah kekurangan yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut harus tahu bagaimana menentukan kebijakan untuk meminimalisir kelemahan agar menjadi kelebihan dan tidak menjadi penghalang untuk kedepannya.
- 3.) Faktor Peluang (*Opportunity*) : adalah kondisi sekarang atau masa depan yang menguntungkan sekolah/madrasah. Peluang merupakan kondisi eksternal yang dapat memberikan peluang-peluang untuk kemajuan lembaga, seperti adanya perubhan hukum, menurunnya pesaing, dan meningkatnya jumlah siswa baru. Jika dapat mengidentifikasi peluang-peluang secara tepat, maka akan mendatangkan keutungan bagi Lembaga Pendidikan berupa kelangsungan hidup Lembaga dan masa depan Lembaga secara lebih baik.
- 4.) Faktor Tantangan (*Treath*) : adalah kondisi eksternal sekolah/madrasah, sekarang dan yang akan datang yang tidak menguntungkan, dan secara serius dapat mempengaruhi masa depan lembaga pendidikan. Tantangan ini dapat berupa munculnya pesaing-pesaing baru, penurunannya jumlah siswa, dan lain-lain.²⁴

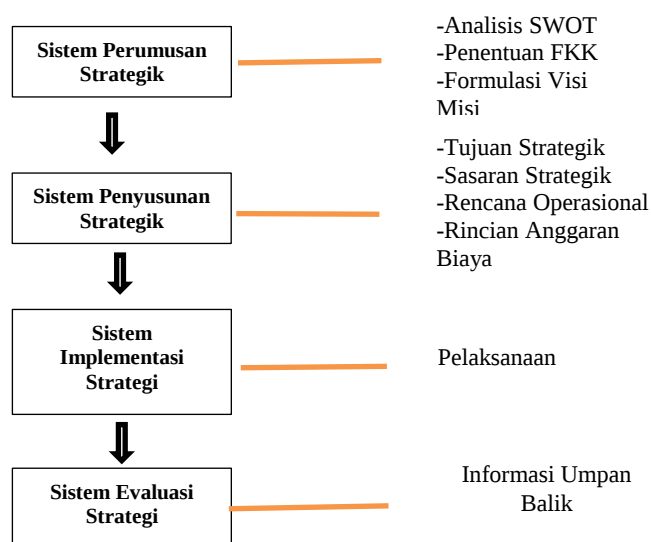
b) **Implementasi Strategi** (*Strategy Implementation*) mencakup analisis pilihan Strategi dan faktor kunci keberhasilan pilihan strategi. Menurut

²⁴ Isamuddin et.el, 'Implementasi Analisis Swot Pada Manajemen Strategik Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Muara Bungo', (*Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2. No. 2 Tahun 2021), 6.

Prim Maskron menegaskan bahwa implementasi strategi menggambarkan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi. menurutnya strategi yang mempunyai beberapa prinsip kegiatan yaitu:

- 1.) Analisis pilihan strategik dan kunci keberhasilan,
- 2.) Penetapan tujuan, sasaran dan strategi (kebijakan, program dan kegiatan),
- 3.) Sistem Pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan yang harus dirumuskan dengan jelas berdasarkan hasil.²⁵

c) **Evaluasi Strategi** (*Strategi Evaluation*) mencakup pengukuran analisis kinerja dan pelaporan dari hasil strategi yang digunakan. Dengan adanya evaluasi strategi, organisasi pendidikan diharapkan mampu mengevaluasi diri untuk berbenah lebih baik kedepannya demi meingkatkan mutu pendidikan.



Gambar 1: Manajemen Strategi (Mulyadi)

b. Pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

²⁵ Agus Tardian, 'Manajemen Strategik Mutu Sekolah', (*Jurnal Kependidikan*, 7. No. 2 Tahun 2019) 198.

Istilah MBS merupakan terjemahan dari .School Based Management, Istilah ini pertama kali muncul di Amerika Serikat ketika masyarakat mulai mempertanyakan relevansi pendidikan dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat setempat. Menurut E. Mulyasa yang dikutip dalam Muhammad Ali Akbar:

MBS merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staff, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan.²⁶

Sedangkan Nanag Fatah mendefinisikan MBS yang dikutip dalam Rusdi Kurnia :

MBS sebuah pendekatan politik yang bertujuan untuk mendesain ulang pengelolaan sekolah dengan memberikan kekuasaan kepada kepala sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam upaya perbaikan kinerja sekolah yang mencakup guru, siswa, komite sekolah, orang tua siswa dan masyarakat. Manajemen berbasis Sekolah mengubah sistem pengambilan keputusan dengan memindahkan otoritas dalam pengambilan keputusan dan manajemen ke setiap yang berkepentingan di tingkat lokal Local Stakeholder.²⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat kita pahami bahwa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah suatu pola manajemen sekolah yang memberikan kewenangan kepala sekolah untuk mengatur dan menentukan arah dan kebijakan sekolah, dalam hal ini dalam menentukan arah dan kebijakan harus melibatkan

²⁶ Muhammad Ali Akbar, 'Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Dan Implementasinya', (*Paedagog: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah*, 2. No. 1 Tahun 2019), 21.

²⁷ Rusdi Kurnia, 'Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Implementasinya', (*Fitra*, 2. No. 2 Tahun 2016), 108.

semua komponen sekolah (Guru, Staf, Komite Sekolah, Siswa serta Masyarakat Sekitar).

Manajemen Berbasis Sekolah (*School-Based Management* atau SBM) adalah model pengelolaan pendidikan yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dalam pengambilan keputusan administratif, akademik, dan manajerial. Pendekatan ini menekankan pada keterlibatan seluruh komponen dalam sekolah harus ikut berpartisipasi dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan lokal sekolah. Tujuan utama SBM adalah meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan relevansi pendidikan dengan memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengelolaan sumber daya serta pengambilan keputusan.

Menurut Asfar dalam jurnalnya "Integrasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS): Kepemimpinan Kepala Sekolah", SBM memberikan kesempatan kepada sekolah untuk lebih responsif terhadap tantangan pendidikan dengan memberdayakan tenaga pendidik dan masyarakat. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat menyusun strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan partisipasi stakeholder dalam pengelolaan sekolah²⁸

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dalam model manajemen berbasis sekolah memiliki fungsi dan peran yang sangat besar. Otonomi pendidikan merupakan suatu bentuk baru yang harus di kembangkan oleh

²⁸ Amit Asfar Dan A M Iqbal, 'Integrasi Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs): Kepemimpinan Kepala Sekolah', (*Universitas Negeri Ma Assar. Hal*, February, 2019), 24.

sekolah. Masalah keuangan, kegiatan atau program, sarana prasarana, dan seluruh komponen penunjang, merupakan tanggung jawab sekolah. Sekolah bukan lagi sebagai pelaksana, melainkan juga perencana, pelaksana, dan pengontrol. Bersama masyarakat, sekolah mempunyai hak yang sangat luas untuk mengendalikan laju pendidikan yang ada di bawah kekuasaannya.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional, fungsi-fungsi yang disentralisasikan ke sekolah adalah sebagai berikut:²⁹

- a) **Perencanaan dan evaluasi program sekolah.:** Sekolah diberi kewenangan untuk melakukan perencanaan sesuai dengan kebutuhannya, misalnya kebutuhan untuk meningkatkan mutu sekolah. Sekolah juga diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, khususnya evaluasi internal atau evaluasi diri.
- b) **Pengelolaan kurikulum:** Sekolah dapat mengembangkan, namun tidak boleh mengurangi isi kurikulum yang berlaku secara nasional yang dikembangkan oleh pemerintah pusat. Sekolah juga diberi kebebasan untuk mengembangkan kurikulum muatan local.
- c) **Pengelolaan proses belajar mengajar:** Sekolah diberi kebebasan untuk memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran serta pengajaran yang paling efektif sesuai dengan karakteristik mata

²⁹ M. Munir, ' 1, No.2, April 2018', *Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*,(Jurnal Al-Intizam 1. No. 2 Tahun 2018),140-142.

pelajaran, karakteristik siswa, karakteristik guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah.

- d) **Pengelolaan ketenagaan:** Pengelolaan ketenagaan mulai dari analisis kebutuhan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penghargaan dan sanksi, hubungan kerja hingga evaluasi kinerja tenaga kerja sekolah dapat dilakukan oleh sekolah kecuali guru pegawai negeri yang sampai saat ini masih ditangani oleh birokrasi di atasnya.
- e) **Pengelolaan peralatan dan perlengkapan:** Pengelolaan fasilitas seharusnya dilakukan oleh sekolah mulai dari pengadaan, pemeliharaan, dan perbaikan hingga pengembangannya. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa sekolahlah yang paling mengetahui kebutuhan fasilitas baik kecukupan, kesesuaian, dan kemutakhirannya, terutama fasilitas yang sangat erat kaitannya secara langsung dengan proses belajar mengajar.
- f) **Pengelolaan keuangan:** Pengelola keuangan, terutama pengalokasian/ penggunaan, uang sudah sepantasnya dilakukan oleh sekolah. Sekolah juga harus diberi kebebasan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang mendatangkan penghasilan sehingga sumber keuangan tidak semata-mata tergantung pada pemerintah.
- g) **Pelayanan siswa:** Pelayanan siswa mulai dari penerimaan siswa baru, pengembangan, pembinaan, pembimbing, dan penempatan untuk

melanjutkan sekolah atau untuk memasuki dunia kerja hingga pengelolaan alumni dari dulu telah didesentralisasikan.

- h) **Hubungan sekolah dengan masyarakat:** Esensi hubungan sekolah dan masyarakat adalah untuk meningkatkan keterlibatan, kepedulian, kepemilikan, dan dukungan dari masyarakat, terutama dukungan moral dan finansial yang dari dulu telah didesentralisasikan.
- i) **Pengelolaan iklim sekolah:** Iklim sekolah yang kondusif-akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif.

c. *Pendekatan Continuous Improvement Plan (Perbaikan secara terus menerus)*

Continuous Improvement Plan (CIP) atau kata lain dari Total Quality Management adalah pendekatan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi atau sistem melalui siklus perbaikan berkelanjutan. Model ini banyak digunakan dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, bisnis, dan layanan kesehatan, untuk memastikan bahwa proses kerja dan hasil yang dicapai dapat terus mengalami peningkatan. CIP didasarkan pada konsep "*Plan-Do-Check-Act*" (PDCA) yang diperkenalkan oleh Edward Deming,³⁰ di mana setiap tahap berkontribusi pada siklus perbaikan yang terus berjalan. Dalam model ini, organisasi harus:

³⁰ Shinta Nisaus Syuroya, 'Continuous Improvement: Alternatif Strategi Pondok Pesantren Dalam Mempertahankan Eksistensinya Di Era Post Pandemic', (*Progressive of Cognitive and Ability*, 1.No.2 Tahun 2022), 24.

- a) Merencanakan (*Plan*): Mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, menetapkan tujuan, dan mengembangkan strategi implementasi.
- b) Melaksanakan (*Do*): Menerapkan perubahan atau inisiatif yang telah dirancang.
- c) Memeriksa (*Check*): Mengevaluasi hasil dari perubahan yang diterapkan berdasarkan data dan indikator keberhasilan.
- d) Menindaklanjuti (*Act*): Mengambil tindakan berdasarkan evaluasi untuk memperbaiki atau meningkatkan proses secara lebih lanjut.

Continuous Improvement Plan (CIP) adalah model perbaikan berkelanjutan yang berbasis pada siklus evaluasi dan pengembangan. Model ini berperan penting dalam berbagai bidang, terutama dalam pendidikan dan organisasi, karena mendorong inovasi dan peningkatan kualitas secara konsisten. Dengan pendekatan yang fleksibel dan berbasis data, CIP menjadi strategi yang efektif dalam memastikan hasil yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Prinsip pada teori ini adalah prinsip yang menekankan pentingnya keterlibatan semua anggota organisasi dalam upaya peningkatan kualitas, serta pencapaian kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama. Prinsip ini menuntut komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga setiap individu merasa dihargai dan berkontribusi aktif dalam proses perbaikan yang berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip ini tidak hanya meningkatkan kualitas

pendidikan tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

Menurut Tjipto dan Diana yang dikutip dalam Hiyasintue dkk.

Total Quality Managemen merupakan suatu pendekatan dalam mengembangkan Lembaga Pendidikan untuk memaksimalkan potensi sekolah dengan cara melakukan perbaikan secara terus menerus atas sekolahnya, Baik pada manajemen, Kurikulum serta tenaga pengajar.³¹

TQM merupakan penerapan metode dan pengetahuan Sumber daya manusia untuk: memperbaiki material dan jasa, memperbaiki semua proses dalam organisasi, dan memperbaiki upaya memenuhi kebutuhan para pemakai produk dan jasa.³²

Mengingat pemahaman Manajemen Mutu Total (TQM) yang disebutkan di atas, empat konsep dasar dapat diidentifikasi dalam kerangka sebagai berikut: Mutu, Kepuasan pelanggan, Peningkatan berkelanjutan, dan keterlibatan semua elemen organisasi.

- 1.) Mutu : Konsep manajemen mutu yang digunakan di sini adalah paradigma nilai relatif. Dalam analisis komparatif, kualitas mencakup dua dimensi. Pertama, produk atau layanan yang diberikan mematuhi

³¹ Hiyasintus Ile Wulogening and Agus Timan, 'Implementasi Total Quality Management (TQM) Dalam Sistem Manajemen Perencanaan Kepala Sekolah', (*Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, No 2 Tahun 2020), 139.

³² Ahmad Afghor Fahrudin, 'Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Mamba'ul Hisan Sidayu Gresik', (*JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2. No.1 Tahun 2020) 74.

spesifikasi yang ditetapkan. Kedua, kualitas dapat ditafsirkan sebagai kapasitas untuk memenuhi keinginan dan persyaratan konsumen.³³

- 2.) Kepuasan Pelanggan : Sektor pendidikan dalam kepuasan Pelanggan adalah berorientasi Pada layanan, yang secara khusus ditujukan untuk memberikan layanan optimal yang disesuaikan dengan kebutuhan kliennya. Dalam konteks ini, istilah “produk” mengacu pada berbagai layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada industri, yang mencakup aspek-aspek seperti instruksi, bimbingan belajar, evaluasi, dan dukungan administratif.
- 3.) Perbaiki Terus menerus :. Guru dan staf dalam lembaga pendidikan diwajibkan untuk memahami dan melaksanakan moral TQM agar bisa membawa dampak. Untuk itu seorang manajer /kepala sekolah harus mempercayai guru dan stafnya dan mendelegasikan keputusan pada tingkatan-tingkatan yang tepat.
- 4.) Melibatkan Seluruh Komponen Organisasi : Melibatkan semua komponen yang ada dalam pelaksanaan TQM merupakan hal yang sangat penting. Tentunya terdapat manfaat bagi organisasi.

3. Peningkatan Mutu Pendidikan

a. Definisi mutu pendidikan.

³³ Halim AYZ, *Total Quality Management in Education, (International Journal of Social Science, Innovation and Educational Technologies, 2023,)*,185.

Menurut bahasa Mutu berasal dari *Quality* dari bahasa Inggris yang artinya kualitas, *Quality* bisa didefinisikan sebagai gambaran dan ciri menyeluruh dari suatu produk atau jasa yang menggambarkan sebuah keuntungan yang diharapkan atau yang ciri khas dari produk tersebut. Dalam ranah pendidikan, kualitas dapat diukur dari komponen input, proses pelaksanaan, hingga hasil akhir pembelajaran.³⁴

W. Edward Deming, mengatakan: “*Mutu adalah pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan secara terus-menerus*”.³⁵

Menurut Edward Sallis, terdapat tiga pengertian konsep mutu. Pertama, mutu sebagai konsep yang absolut (mutlak), kedua, mutu dalam konsep yang relatif, dan ketiga, mutu menurut pelanggan³⁶. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka konsep mutu absolut bersifat elite karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang dapat memberikan pendidikan dengan high quality kepada siswa, dan sebagian besar siswa tidak dapat menjangkaunya. Dalam pengertian relatif, mutu bukanlah suatu atribut dari suatu produk atau jasa, tetapi sesuatu yang berasal dari produk atau jasa itu sendiri. Dalam konsep ini, produk yang bermutu adalah yang sesuai dengan tujuannya.

³⁴ Supardi Yuli Amelia¹, dkk, ‘Penerapan Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Nahdatul Ulama Medan’, (*Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 No.18 Tahun 2022), 627.

³⁵ Muslimah Ana Bintari, Dakir, ‘Manajemen Mutu Terpadu Dan Implementasinya Dalam Dunia Pendidikan’, (*EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2, No.2 tahun 2022), 4.

³⁶ Riyuzen Praja Tuala, *Quality Improvement Management* . 40.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah hasil yang baik yang ingin dicapai dalam suatu organisasi yang menjadi tujuan utama disetiap organisasi.

Menurut beeby yang dikutip Susanto, bahwa mutu sekolah dapat ditinjau dari tiga aspek, diantaranya ialah: Aspek ekonomi, Sosiologi, dan pendidikan³⁷. Pada aspek ekonomi, sekolah bermutu jika berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi, sekolah itu bermutu jika para alumninya dapat diserap pada dunia kerja, dan membantu dalam percepatan ekonomi. Dari aspek Sosiologi, Sekolah itu bermutu jika berdampak baik bagi masyarakat sekitar. Sedangkan dari segi pendidikan, sekolah itu bermutu dapat dilihat dari proses pembelajaran. Tingkat kelulusan dan prestasi siswa.

Bagi setiap lembaga pendidikan atau sekolah, mutu haruslah menjadi isu penting yang harus terus didiskusikan oleh pimpinan lembaga pendidikan. Pengaplikasian mutu dalam sekolah harus dikelola dengan baik dan profesional. Manajemen sekolah yang baik dan para staf, guru yang mengelola sekolah harus berkompeten dalam proses pengelolaan sekolah, sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu dan berkualitas.

Sekolah yang berkualitas dianggap oleh kepala sekolah sebagai sekolah dengan kinerja akademik yang tinggi guru berkualitas, dan sumber daya yang memadai, semuanya terkoordinasi dalam sistem yang terorganisir dengan baik.

³⁷ Munir, Derri Adi Fernando, dan Ferdian, 'Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam', (*JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6. No.12 Tahun 2023), 9698.

Elemen-elemen ini penting untuk membina lingkungan yang kondusif bagi pengembangan siswa dan staf.

Standar nasional pendidikan merupakan indikator dan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah yang diatur dalam PP Nomor 4 Tahun 2022, sebagai standar kualitas mutu yang dapat ditempuh oleh sekolah disemua tingkat pendidikan. Ini diharapkan peserta didik pada semua sekolah setara dan berkualitas, tanpa memandang lagi lokasi atau jenis sekolah yang mereka ikuti. Delapan standar tersebut yang diatur dalam PP Nomor 4 Tahun 2022 diantaranya ialah:³⁸

- 1) Standar Isi: standar kompetensi dasar yang harus capai oleh peserta didik dalam berbagai mata pelajaran yang mencakup: pemahaman konsep, keterampilan dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta didik.
- 2) Standar proses: standar ini berkaitan dengan metode, pendekatan dan strategi pembelajaran yang digunakan oleh tenaga pendidik dan mencakup penyusunan rencana pembelajaran, penggunaan media dan teknologi.
- 3) Standar Penilaian: standar ini mencakup standar penilaian berdasarkan hasil belajar pada peserta didik, seperti, tes, tugas dan observasi.
- 4) Standar Kompetensi Lulusan: aspek yang harus diterapkan pada peserta didik yang mencakup aspek kognitif, Afektif dan Psikomotorik.

³⁸ Badrudin Badrudin dll, 'Standarisasi Pendidikan Nasional', (*JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7, No.2 Tahun 2024),1798.

- 5) Standar Pendidik dan Ketenaga pendidikan: standar merupakan kompetensi yang harus diterapkan dalam perekrutan pendidik dan ketenaga pendidikan.
- 6) Standar Sarana Prasarana: standar ini berkaitan dengan fasilitas fisik dan non fisik yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan yang mencakup dalamnya ialah: Ruang kelas, Perpustakaan, Laboratorium, Fasilitas Olahraga, serta lingkungan sekolah yang aman dan nyaman.
- 7) Standar Pengelolaan: standar ini menetapkan pengelolaan sekolah secara efektif yang mencakup dalam Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, serta Pengawasan dalam rangka menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah.
- 8) Standar Pembiayaan: Standar ini dengan pengelolaan keuangan sekolah mencakup alokasi dan penggunaan dana pendidikan secara transparan dan Efisien.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan

Pada dasarnya mutu berkaitan dengan Input, Proses dan Output, input dalam hal pendidikan ialah sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses Pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi suatu yang lain, Sedangkan Output pendidikan merupakan kinerja sekolah.

Menurut Danim ada 5 faktor yang sangat mempengaruhi di lembaga pendidikan yang berdampak pada peningkatan mutu sekolah antara lain: Kepala

Sekolah, Guru, Murid, Kurikulum, Kerjasama yang baik dengan pihak dalam maupun luar dan komite.³⁹

Sedangkan Suti mengungkapkan ada 9 unsur yang menjadi faktor efisiensi internal pendidikan antara lain:

- a) Sumber daya manusia, yang meliputi: Jumlah pendidik, kompetensi pendidik, pengembangan kompetensi, adanya instruktur serta fasilitator pendidikan
- b) Kualitas dan peran serta staj holder pendidikan
- c) Pendanaan atau pembiayaan pendidikan
- d) Sarana prasarana
- e) Teknologi yang diterapkan dan di program
- f) Kurikulum pendidikan
- g) Lingkungan lembaga pendidikan
- h) Reputasi dan prestasi lembaga pendidikan
- i) Waktu belajar dan pembelajaran.⁴⁰

c. Indikator Sekolah Bermutu

Peningkatan mutu sekolah tidak bisa dilihat hanya dari satu aspek, tetapi merupakan kesatuan sistem yang saling berhubungan antara mutu institusional (manajemen sekolah), mutu instruksional (pembelajaran), dan mutu proses pendidikan (implementasi strategi pembelajaran dan evaluasi).

Indikator mutu pendidikan secara institusional dapat dilihat dari bagaimana keterampilan seorang kepala sekolah dalam merancang perencanaan sekolah sehingga sekolah dapat meraih apa yang dicita-citakan, pada indikator ini

³⁹ Ratna Dewi and Sita Husnul Khotimah, 'Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar', (*ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8, No.2 Tahun 2020), 254.

⁴⁰ Marsus Suti, 'Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pnedidikan', *Jurnal MEDTEK*, 3, No.2 Tahun 2020), 5.

menilai kepada manajemen, Perencanaan sekolah. Lain hal dengan indikator mutu secara Instruksional yang menilai pendidikan bermutu melalui Kualitas pengajaran, kurikulum, strategi pembelajaran sedangkan mutu pendidikan melalui proses indikator penilainnya ialah Hasil belajar siswa, kesiapan lulusan, dampak sosial.

Keberhasilan mutu itu dapat dilihat dari Masing-masing unsur, input, proses, output, dan outcome yang memiliki kriteria keberhasilan yang dapat diukur. Indikator keberhasilan Input didasari pada kapabilitas sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang aktif, artinya indikator institusional punya peran penting dalam menentukan arah dan tujuan pendidikan sebagai proses input sekolah

Pada proses merupakan hasil indikator Instruksional bagi merancang pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan dan bermakna (PAKEMB). Indikator Output didasari pada tingkat keberhasilan seorang peserta didik baik secara akademik maupun non akademik. Sedangkan indikator dari Outcome didasari pada Persentase lulusan yang berhasil bekerja dan memperoleh gaji yang sesuai dengan kelayakan.

Merujuk pada pemikiran Sallis Mengidentifikasi 13 Ciri-ciri sekolah bermutu antara lain:⁴¹

- a) Sekolah yang berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

⁴¹ Abdul Fagir, 'Karakter Sekolah Bermutu Melalui Mediasi Komunikasi Kepemimpinan', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 2, No.2 Tahun 2021), 164

- b) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul dengan komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- c) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya, sehingga terhindar dari berbagai “Kerusakan Psikologis” yang sangat sulit memperbaiki.
- d) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa berikutnya.
- e) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai jangka panjang.
- f) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang yang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab.
- g) Sekolah mendorong orang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang agar dapat bekerja secara berkualitas.
- h) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- i) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- j) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- k) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas layanan lebih lanjut
- l) Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan.

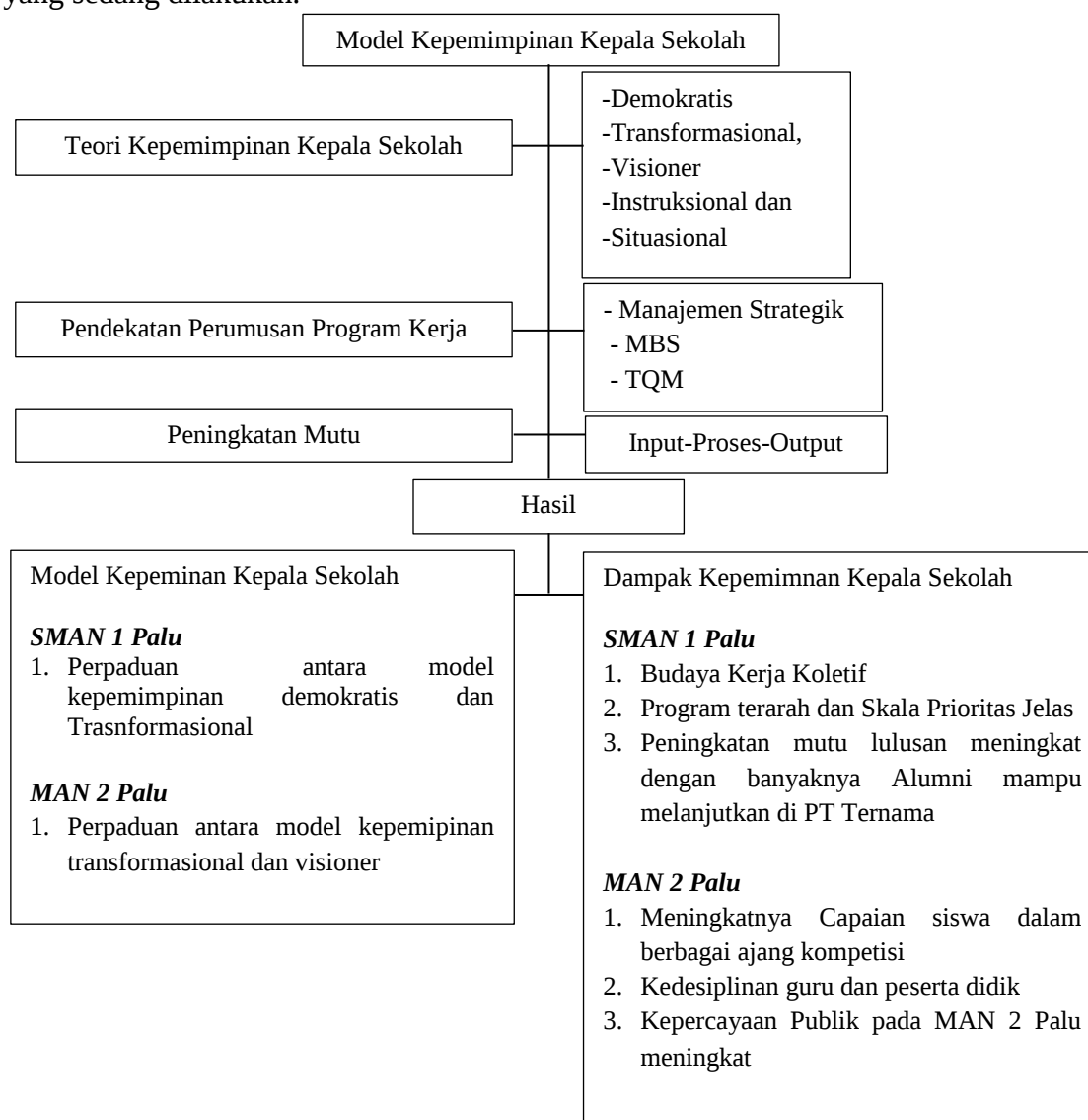
Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa mutu sekolah adalah terjadinya peningkatan kualitas, baik kualitas belajar peserta didik maupun kualitas secara lembaga. Peningkatan tersebut harus berasaskan pada tujuan sekolah atau visi misi sekolah tersebut. Dalam hal ini sekolah sendirilah yang menentukan target pada tujuan yang dicapai.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan elaborasi mendalam terhadap rumusan masalah dan kajian teori yang telah dipaparkan secara komprehensif pada bab II, peneliti bermaksud

menguraikan kerangka pemikiran dalam sebuah visualisasi yang sistematis dan mudah dipahami.

Visualisasi kerangka pemikiran diharapkan dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara konsep teoritis dengan desain penelitian yang konkret, serta memberikan perspektif yang komprehensif tentang fokus dan arah penelitian yang sedang dilakukan.



Gambar 2: Visualisasi Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini dibangun untuk memahami peran kepemimpinan kepala sekolah dalam merumuskan program kerja yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu. Penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan *demokrasi*, *transformasional*, *visioner*, *instruksional*, dan *situasional* untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, pendekatan manajerial seperti *Manajemen Strategik*, *MBS*, dan *TQM* menjadi dasar dalam penyusunan program kerja kepala sekolah.

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa SMAN 1 Palu mengadopsi perpaduan gaya kepemimpinan Demokratis dan Transformasional, itu nampak pada hasil temuan wawancara, hasil observasi dan telaah dokumen. Hal ini berdampak pada terciptanya budaya kerja kolektif, perencanaan yang sistematis, dan peningkatan mutu lulusan.

Sementara itu, MAN 2 Palu mengusung kepemimpinan transformasional dan visioner dengan fokus jangka panjang. Tiga program unggulan yang dirancang menunjukkan arah strategis yang kuat, berdampak pada meningkatnya prestasi siswa, kedisiplinan, dan kepercayaan publik.

Dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah merupakan elemen kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, yang diwujudkan melalui pendekatan yang terstruktur, melibatkan partisipasi seluruh komponen sekolah, dan berlandaskan pada visi yang jelas serta terarah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Design Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan desain studi multikasus, yang bertujuan mengeksplorasi secara mendalam dinamika model kepemimpinan kepala sekolah dalam dua konteks institusional yang berbeda. Pendekatan multikasus ini dipilih untuk memungkinkan analisis komparatif terhadap persamaan dan perbedaan pelaksanaan kebijakan kepemimpinan di dua sekolah yang berada dalam naungan lembaga berbeda: SMAN 1 Palu di bawah regulasi Dinas Pendidikan, dan MAN 2 Palu yang dikelola oleh Kementerian Agama. Strategi ini memberikan pemahaman yang lebih holistik dan kontekstual terhadap model kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja yang memiliki kerangka kebijakan yang berbeda

Melalui analisis data yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah menengah di Indonesia. Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah lain dalam menyusun dan mengimplementasikan program kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Selain itu, temuan dari studi ini juga dapat digunakan oleh pemerintah daerah dan Kementerian Pendidikan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan di tingkat sekolah menengah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat akademik tetapi juga implikasi praktis dalam dunia pendidikan.

Pendekatan Kualitatif digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik dan dengan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹

Sedangkan menurut Sugiyono:

Metode Penelitian Kualitatif metode yang digunakan untuk berlandaskan pada filsafat pada kondisi ilmiah (Eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna².

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi Kasus, dengan rancangan multisitus. Pendekatan ini sering digunakan dalam ilmu sosial, manajemen, kedokteran, dan bidang lainnya untuk memahami fenomena kompleks dengan melihat secara holistik dan mendetail dari dua situs dengan permasalahan yang sama. Dengan desain penelitian ini, dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai bagaimana kepala sekolah merancang program kerja peningkatan mutu tersebut berkontribusi dalam peningkatan mutu sekolah.

Menurut Mulyana “*Pendekatan Studi Kasus Merupakan uraian dan Penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu suatu kelompok suatu organisasi atau suatu situasi sosial*”³. Sedangkan menurut Arikunto “*Metode Studi*

¹ I.J. Moelong, *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi* (Jakarta; Remaja Karya, 2017)110

² Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung; Alfabeta, 2017) 213.

³ Mulyana, *Metode Penelitian*. (Bandung: Rosdakarya, 2022) 202.

Kasus dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga tertentu dengan kendala”⁴.

Memilih pendekatan kualitatif dikarenakan kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena melalui eksplorasi dan interpretasi mendalam, yang berfungsi sebagai acuan dalam merancang program kerja sekolah, sehingga memudahkan peneliti dalam menemukan fakta fakta terkait strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam merumuskan program kerja berbasis visi dan misi dalam meningkatkan mutu pendidikan Pendekatan.

Menurut peneliti Pendekatan Kualitatif sangat efektif dalam menangkap nuansa strategi kepemimpinan, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana kepala sekolah menyelaraskan program kerja mereka dengan visi dan misi kelembagaan untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Prinsip-prinsip penelitian kualitatif adalah menurut Guba dan Linclon yang dikutip oleh Sugiyono adalah Sebagai berikut:

- 1) Mengonstruksi realitas social, makna budaya. (*Contruck social reality, Cultural meaning*)
- 2) Berfokus pada proses interpretasi dan peristiwa-peristiwa (*Focus on interactive proceses, events*)
- 3) Keaslian merupakan kunci (*Authenticity is key*)
- 4) Nilai hadir dan nyata/ tidak bebas nilai (*Value are present explicit*)
- 5) Terkait pada situasi atau pada konteks (*Situtationally constrained*)
- 6) Terdiri atas beberapa kasus atau objek (*Few cases subject*)
- 7) Bersifat analisis tematik (*Thematic analysis*)
- 8) peneliti terlibat (*Reseachers is involved*)

⁴ S. Arikunto, Metode Penelitian (Jakarta, Bumiaksara 2015) 115.

Dari delapan prinsip di atas penulis jadikan sebagai pedoman dalam penelusuran fakta-fakta yang mendalam terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di dua lokasi yang merepresentasikan lembaga pendidikan menengah dengan latar belakang institusional yang berbeda, yaitu SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu. Pemilihan dua sekolah ini dilakukan secara purposive karena keduanya memiliki karakteristik kepemimpinan dan konteks regulasi yang berbeda, sehingga memungkinkan eksplorasi mendalam melalui pendekatan studi multikasus.

Lokasi pertama adalah SMAN 1 Palu, yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 77, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Sekolah ini berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga seluruh kebijakan, program, dan sistem manajerial yang diterapkan mengacu pada regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah daerah melalui dinas terkait.

Lokasi kedua adalah MAN 2 Palu, yang beralamat di Jalan MH. Thamrin, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Berbeda dengan SMAN 1 Palu, sekolah ini berada di bawah koordinasi Kementerian Agama Republik Indonesia, yang memiliki sistem kebijakan tersendiri dalam pengelolaan pendidikan berbasis madrasah. Hal ini memberikan peluang untuk melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah beradaptasi dengan kerangka regulasi yang lebih religius dan birokratis.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data secara langsung dan mendalam. Oleh karena itu, peneliti melakukan beberapa langkah sistematis untuk memastikan keterlibatan aktif selama proses penelitian berlangsung. Adapun langkah-langkah kehadiran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Proses Izin Penelitian dan Komunikasi Awal: Peneliti terlebih dahulu mengurus surat izin penelitian dari institusi pendidikan asal dan mengajukannya ke kedua sekolah yang menjadi lokasi penelitian, yakni SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu. Komunikasi awal dilakukan dengan kepala sekolah untuk menjelaskan tujuan, ruang lingkup, dan manfaat penelitian, serta membangun hubungan profesional yang kondusif.
2. Observasi Awal (Pra-penelitian) : Peneliti melakukan kunjungan awal ke kedua lokasi untuk mengenal kondisi fisik, budaya organisasi sekolah, serta mengidentifikasi informan kunci yang akan diwawancarai. Observasi ini juga berguna untuk menyesuaikan pendekatan yang digunakan agar sesuai dengan karakteristik masing-masing sekolah. Sehingga dari hasil obesrvasi awal ini di tentukanlah bahwa daftar informan adalah Kepala Sekolah, Parawakil kepala sekolah beserta konfirmasi dari guru.
3. Pelaksanaan Wawancara Mendalam : Peneliti melakukan wawancara secara terjadwal dengan kepala sekolah, para wakil kepala sekolah serta guru, dan staf tata usaha yang dipilih sebagai informan berdasarkan kriteria relevansi

dan keterlibatan dalam perumusan program kerja. Peneliti mencatat, merekam dan menganalisis setiap hasil wawancara.

D. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis utama, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber-sumber utama melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta diskusi terbuka dengan berbagai pihak yang terlibat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Peneliti menetapkan kepala sekolah sebagai narasumber utama, mengingat peran sentralnya dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Sementara itu, wakil kepala sekolah dikategorikan sebagai narasumber pendukung yang memberikan informasi pelengkap berdasarkan bidang tugas masing-masing.

Untuk mempermudah proses pengumpulan dan analisis data, peneliti mengklasifikasikan pertanyaan wawancara ke dalam beberapa fokus utama, antara lain:

- 1.) Model kepemimpinan kepala sekolah
- 2.) Perencanaan program peningkatan mutu pendidikan
- 3.) Implementasi program di tingkat sekolah
- 4.) Proses monitoring dan evaluasi pelaksanaan program

5.) Tantangan yang dihadapi serta strategi yang digunakan dalam mengatasinya

4. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai dokumen resmi dan sumber tertulis lainnya yang berfungsi sebagai pendukung dalam proses analisis temuan lapangan. Dokumen-dokumen yang berhasil dikumpulkan meliputi: Program Kerja Tahunan Sekolah, visi dan misi lembaga, data peserta didik, data guru dan tenaga kependidikan, serta catatan pencapaian prestasi siswa. Seluruh dokumen ini dimanfaatkan untuk memperkuat dan mengonfirmasi data primer, serta memberikan konteks yang lebih komprehensif terhadap implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan..

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini , peneliti menggunakan 3 teknik pengumpulan data untuk mengetahui lebih mendalam model kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu karena Menurut Sugiyono ada empat tahapan teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, diantaranya ialah :, Wawancara, Observasi, Dokumentasi dan Atau Triangulasi data.⁵

1. Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan observasi partisipatif non-intervensif, yaitu peneliti hadir secara langsung di lapangan

⁵Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2020). 105.

sebagai pengamat yang terlibat secara terbatas, tanpa melakukan intervensi terhadap aktivitas yang sedang berlangsung. Peneliti berupaya menangkap dinamika kepemimpinan dalam situasi alami, termasuk cara kepala sekolah memimpin rapat, mengarahkan guru, menjalin komunikasi dengan peserta didik dan tenaga kependidikan, serta mengelola program kerja sekolah.

Observasi dilakukan pada beberapa aktivitas utama, antara lain:

- a. Rapat internal manajemen sekolah.
- b. Kegiatan pembelajaran di kelas dan luar kelas.
- c. Pelaksanaan program peningkatan mutu, seperti pembinaan guru atau evaluasi program.
- d. Interaksi antara kepala sekolah dengan guru, wakil kepala sekolah, dan siswa.

2. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan sebagai salah satu teknik utama dalam pengumpulan data kualitatif untuk menggali secara komprehensif praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan mengimplementasikan program peningkatan mutu pendidikan. Wawancara ini dirancang secara bertahap dan terstruktur untuk memastikan kedalaman informasi yang diperoleh serta keterhubungan data antarinforman.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam proses wawancara mendalam adalah sebagai berikut:

- a. Identifikasi dan Penetapan Informan :Peneliti menetapkan informan berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam proses perencanaan dan

pelaksanaan program mutu sekolah. Kepala sekolah ditetapkan sebagai informan utama karena memiliki tanggung jawab strategis dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan umum sekolah. Sementara itu, empat wakil kepala sekolah dipilih sebagai informan pendukung, masing-masing mewakili bidang tertentu seperti kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan humas. Peneliti juga melibatkan dua guru senior sebagai informan pelengkap untuk mendapatkan perspektif reflektif dan konfirmasi dari pelaksana kebijakan di tingkat kelas.

- b. Penyusunan Panduan Wawancara: Peneliti menyusun panduan wawancara berbasis tematik yang mencakup lima area utama, yaitu:
 - 1) Model kepemimpinan kepala sekolah,
 - 2) Perencanaan program peningkatan mutu,
 - 3) Strategi implementasi,
 - 4) Monitoring dan evaluasi, serta
 - 5) Tantangan dan strategi penyelesaiannya.
- c. Pelaksanaan Wawancara: Wawancara dilakukan secara langsung di lingkungan sekolah dalam suasana yang kondusif dan nyaman bagi informan. Setiap wawancara berlangsung antara 45–90 menit dan dilengkapi dengan catatan lapangan serta rekaman audio (dengan persetujuan informan). Peneliti berperan sebagai pewawancara sekaligus pendengar aktif untuk menangkap informasi eksplisit maupun implisit.

- d. Validasi dan Konfirmasi Data: Setelah wawancara dengan kepala sekolah dan wakil-wakilnya, peneliti melanjutkan wawancara dengan dua guru senior guna mengonfirmasi konsistensi informasi yang telah diperoleh. Teknik ini digunakan sebagai bagian dari triangulasi sumber untuk meningkatkan keabsahan data.
- e. Penyusunan Transkrip dan Analisis Awal; Seluruh hasil wawancara diklasifikasikan. Peneliti kemudian melakukan penyaringan data untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang sesuai dengan fokus penelitian. Tahapan ini menjadi dasar bagi proses analisis lebih lanjut melalui pendekatan tematik.

2. Dokumentasi

Selain wawancara dan observasi, dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk melengkapi dan mendukung informasi yang diperoleh dari lapangan. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data tertulis dan bukti administratif yang relevan dengan praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan melaksanakan program peningkatan mutu pendidikan di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu.

Dokumen yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Program Kerja Tahunan Sekolah, yang memberikan gambaran konkret tentang perencanaan strategis dan operasional sekolah.
- b. Visi dan Misi Sekolah, sebagai landasan nilai yang menjadi arah kebijakan kepemimpinan.

- c. Data peserta didik, termasuk jumlah, latar belakang, dan perkembangan akademik.
- d. Data guru dan tenaga kependidikan, yang menunjukkan kapasitas sumber daya manusia di sekolah.
- e. Rekaman prestasi siswa, baik di bidang akademik maupun non-akademik, sebagai indikator keberhasilan program mutu.

Pengumpulan dokumen dilakukan dengan cara mengakses arsip yang tersedia di ruang tata usaha dan ruang kepala sekolah, serta melalui permintaan langsung kepada pihak sekolah yang berwenang. Dokumen ini kemudian dianalisis secara kontekstual untuk mengungkap bagaimana rencana dan pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan direalisasikan dalam bentuk kebijakan tertulis.

Teknik dokumentasi ini juga digunakan sebagai alat triangulasi data, untuk membandingkan dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, sehingga meningkatkan validitas dan keabsahan temuan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengacu pada model Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Sugiono, bahwa teknik analisis data terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.⁶ Pendekatan ini digunakan untuk mengelola dan menginterpretasi data yang diperoleh dari wawancara mendalam, observasi, dan

⁶Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2010) 89.

dokumentasi, khususnya terkait model kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan mengimplementasikan program peningkatan mutu pendidikan.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses awal dalam analisis, yaitu menyortir, memilih, dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam tahap ini, peneliti menyeleksi data dari wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru senior, serta dari observasi dan dokumen, kemudian mengorganisasikannya berdasarkan tema utama seperti model kepemimpinan, perencanaan program, pelaksanaan, monitoring, dan tantangan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, data disusun dalam bentuk narasi deskriptif, yang memudahkan peneliti dalam memahami hubungan temuan. Penyajian data ini membantu dalam mengeksplorasi pola, kecenderungan, dan perbedaan antara dua lokasi penelitian, yaitu SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu, terutama dalam konteks kelembagaan yang berbeda.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir dari analisis adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola dan kategori tematik yang muncul dari data. Kesimpulan yang ditarik bersifat sementara dan akan terus diverifikasi dengan data baru, atau melalui proses triangulasi antar-sumber (kepala sekolah, wakil, dan guru),

antar-teknik (wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta antar-lokasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas temuan penelitian.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan guna untuk mengecek kembali apakah data yang dikumpulkan sudah sesuai, melalui proses cross check data kembali ke lapangan dengan memperpanjang waktu observasi yang mendalam. Uji keabsahan data dilakukan dengan cara: 1). Triangulasi Data, 2). Member Check, 3). Audit trail.

1. Triangulasi Data adalah teknik yang digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber atau metode. Jenis-jenis triangulasi meliputi : a). Triangulasi Sumber Yakni Membandingkan informasi dari berbagai informan atau dokumen. b). Triangulasi Teknik Yakni Menggunakan beberapa teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi). C). Triangulasi Waktu Yakni Mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk melihat konsistensi hasil. d). Triangulasi Peneliti Yakni Menggunakan lebih dari satu peneliti untuk menginterpretasikan data agar lebih objektif.⁷
2. Member Check merupakan suatu proses pengecekan data kepada sumber data. Adapaun tujuan dilakukannya member check yaitu agar

⁷Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung; Alfabeta, 2010) 122.

informasi yang diperoleh dalam laporan penelitian memiliki kesesuaian dengan apa yang dimaksudkan oleh sumber data atau informan. Member check dapat dilakukan setelah berakhirnya satu periode pengumpulan data. Mekanismenya dapat dilakukan secara individual, yaitu peneliti menemui sumber data atau bertemu dalam forum diskusi kelompok

3. Audit Trail atau dependabilitas disebut reliabilitas. Dikatakan memenuhi dependabilitas ketika peneliti berikutnya dapat mereplikasi rangkaian proses penelitian tersebut. Uji dependabilitas dapat dilakukan melalui kegiatan audit terhadap seluruh proses penelitian. Hasil penelitian tidak dapat dikatakan dependable jika peneliti tidak dapat membuktikan bahwa telah dilakukannya rangkaian proses penelitian secara nyata.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus Multikasus, memilih dua lokasi penelitian yakni Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Palu yang beralamatkan di Jalan Jenderal Gatot Subroto No 70 kelurahan besusu barat kecamatan Palu timur kota Palu dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Palu yang beralamatkan di jalan Moh. Husni Thamrin, No. 41 Kota Palu Sulawesi Tengah. Dari dua sekolah tersebut. Peneliti mengharapkan gambaran terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja peningkatan mutu, di mana pada SMAN 1 Palu berada dibawah Kementrian Pendidikan Dasar dan Menengah sedangkan MAN 2 Model Kora Palu berada dibawah naungam Kementrian Agama.

1. Gambaran Umum SMAN 1 Palu

a. Sejarah Singkat SMAN 1 Palu

SMA Negeri 1 Palu didirikan pada tanggal 21 Agustus 1958 berdasarkan Surat Keputusan Bupati Donggala Nomor 25/SK/3/III/1958 dengan nama sekolah SMA Negeri Palu dan berstatus Sekolah Daerah. Pendirian sekolah tersebut merupakan keinginan dan atas swadaya masyarakat. Hal ini disebabkan karena semua tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama baik yang ada di Kota Palu maupun dari Kabupaten lain yang berada di Sulawesi Tengah tidak dapat melanjutkan pendidikan pada tingkat Sekolah Lanjutan Atas (setara SLTA), sehingga masyarakat berinisiatif

mendesak pemerintah Kabupaten Donggala dan Pemerintah Propinsi Sulawesi Tengah untuk mendirikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang disebut SMA Negeri 1 Palu. Adapun profil sekolah adalah sebagai berikut:

Nama Sekolah	: SMAN 1 Palu
Alamat	
Jalan	: Jend. Gatot Subroto No 70
Kelurahan	: Besusu Tengah
Kecamatan	: Palu Timur
Kota	: Palu
Email	: sman1-palu@yahoo.co.id
Telpon	: (0451) 421990
NPSN	: 40203524
NSS	: 301186003001
Akreditasi	: A ¹

b. Visi dan Misi

1) Visi

MemModel peserta didik menjadi insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,cerdas,terampil,peduli lingkungan,berbudaya,sehat jasmani dan rohani serta memiliki wawasan kewirausahaan

¹¹Diolah Dari Data Dokumen Tata Usaha SMAN 1 Palu. Pada Tanggal 18 Mei 2025

2) Misi

- a) Meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik melalui bimbingan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan keagamaan serta pengalaman nilai religi dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Meningkatkan mutu pembelajaran dan standar ketuntasan kelulusan melalui kegiatan proses belajar mengajar dan bimbingan secara efektif, inovatif, variatif dan kreatif.
- c) Mengembangkan kreatifitas keterampilan dan seluruh potensi siswa secara optimal baik dalam bidang akademis maupun nonakademis melalui kegiatan dan lomba-lomba baik bidang intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.
- d) Menanamkan kedisiplinan melalui budaya bersih, budaya tertib dan budaya kerja
- e) Mengedepankan pendidikan karakter dengan meningkatkan budi pekerti serta meningkatkan jiwa nasionalismeyang kuat dan bermartabat.
- f) Menimbulkan budaya gemar membaca melalui kegiatan literasi sekolah
- g) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, sehat, asri, aman dan nyaman.²

²Diolah Dari Data Dokumen Wakil Kepala Sekolah Bidang kurikulum SMAN 1 Palu. Pada Tanggal 18 Mei 2025

c. Struktur Organisasi

1.) Struktur Organisasi SMAN 1 Palu

Komite Sekolah	: H. Helmy D. Yambas, SE.,MH
Kepala Sekolah	: Dahlan Moh. Saleh, S.Pd., M.Si
Wakasek Kurikulum	: Zahra Albar, S.Pd., M.Pd
Wakasek Kesiswaan	: Budiono, S.Pd
Wakasek Sarpras	: Drs. Hamzah, M.Pd
Wakasek Humas	: Muh. Aqsha Mursal, S.Pd.I
Kepala Tata Usaha	: Fatmah, S,Ap
Kepala Perpustakaan	: Nur Ifan Malik, S.Pd, M.Pd
Kepala Laboratorium	: Ratih Pramayanti, S.Pd, MM ³

d. Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik

1.) Tenaga Pendidik

Tabel 2 : Rekapitulasi Pendidik dan Ketenaga Pendidikan

Jumlah Personil	98 Orang
Jumlah Guru	87 Orang
Ketenaga Pendidikan	11 orang
Laki-Laki	48 Orang
Perempuan	50 orang
PNS	80 orang
Non PNS	18 orang

Sumber Data : Diolah dari data Tata Usaha SMAN 1 Palu 2025

³Diolah Dari Data Dokumen Wakil Kepala Sekolah Bidang kurikulum SMAN 1 Palu. Pada Tanggal 18 Mei 2025

1.) Peserta Didik

Tabel 3: Data Peserta Didik Kelas X

No	Jurusan	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa			Ket
		Kelas	Kelas X			
		X	L	P	JML	
1	X E	13	242	226	468	K. Merdeka

Sumber Data : Data Tata Usaha SMAN 1 Palu 2025

Tabel 4 : Data Peserta Didik Kelas XI dan XII

No	Jurusan	Jumlah Rombel		Jumlah Siswa						Jumlah Keseluruhan			Ket
		Kelas		XI			XII						
		XI	XII	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	
1	IPA	9	9	146	177	323	140	180	320	286	357	643	K13
2	IPS	6	6	112	101	213	92	104	196	204	205	409	
Jumlah		15	15	258	278	536	232	284	516	490	562	1052	

Sumber Data : Data Tata Usaha SMAN 1 Palu 2025

e. Sarana Prasarana

1. Keadaan Sarana Prasarana

Tabel 5: Keadaan Sarana Prasana

No.	Nama Ruangan	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruang	Kondisi Baik
2.	Ruang Wakasek	1 Ruang	Kondisi Baik
3.	Ruang Dewan Guru	1 Ruang	Kondisi Baik
4.	Ruang Tata Usaha	1 Ruang	Kondisi Baik
5.	Ruang BK/BP	1 Ruang	Kondisi Baik
6.	Ruang Kelas	45 Kelas	Kondisi Baik
7.	Aula/Gedung Serbaguna	1 Ruang	Kondisi Baik
8.	Perpustakaan	1 Ruang	Kondisi Baik

9.	Koperasi Siswa	1 Ruang	Kondisi Baik
10.	Sekretariat Osis	1 Ruang	Kondisi Baik
11.	Kantin Sekolah	15 Kantin	Kondisi Baik
12.	Toilet/WC	13 WC	Kondisi Baik
13.	Gedung Olahraga (GOR)	1 Unit	Kondisi Baik
14.	Masjid	1 Unit	Kondisi Baik
15.	Laboratorium Bahasa	1 Unit	Kondisi Baik
16.	Laboratorium Biologi	1 Unit	Kondisi Baik
17.	Laboratorium Kimia	1 Unit	Kondisi Baik
18.	Laboratorium Fisika	1 Unit	Kondisi Baik
19.	Laboratorium Komputer	1 Unit	Kondisi Baik
20.	Ruangan Komite	1 Ruang	Kondisi Baik
21.	Green House	1 Unit	Kondisi Baik
22.	UKS	1 Ruang	Kondisi Baik
23.	Gudang	2 Ruang	Kondisi Baik
24.	PIK-KRR	1 Ruang	Kondisi Baik

Sumber Data : Dari Tata Usaha SMAN 1 Palu 2025

2. Gambaran Umum MAN 2 Model Palu

a. Sejarah Singkat MAN 2 Palu

1.) Sejarah Sekolah

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Palu awalnya berdiri sebagai Lembaga Pendidikan Guru Agama Islam Negeri (PGAN) dengan program pendidikan 4 tahun dan 6 tahun sejak tahun 1975. Pada tahun yang sama, gedung madrasah, kantor, dan Aula diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia saat itu, Prof. Dr. H. A. Mukti Ali.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 64 Tahun 1990, pada tahun 1992, PGAN 6 Tahun resmi bertransformasi menjadi Madrasah Aliyah Negeri 2 Palu (MAN 2 Palu). Selanjutnya, melalui SK Dirjen Binbaga Islam Depag RI No. E.IV/PP-PP.006/KEP/17.A/98, MAN 2 Palu beralih status menjadi MAN 2 Model Palu pada tahun 1998.

Setelah berstatus sebagai madrasah model selama 18 tahun, tepatnya pada 26 November 2016, melalui Keputusan Menteri Agama Nomor 680 Tahun 2016, nama MAN 2 Model resmi berubah menjadi MAN 2 Kota Palu. Dengan akreditasi A yang diraih pada tahun 2020, MAN 2 Kota Palu terus berinovasi dalam mengokohkan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang setara dengan sekolah umum. Madrasah ini berkomitmen menjadi pusat pembinaan nilai-nilai keislaman serta siap menjawab tantangan masa depan melalui peningkatan kualitas dan kesiapan menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan era globalisasi.

MAN 2 Kota Palu juga ditetapkan sebagai penyelenggara Program Keterampilan berdasarkan SK Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4924 Tahun 2016, dengan program keterampilan yang mencakup Tata Busana, Otomotif, dan Multimedia.

2.) Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Palu

Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Negeri 2 Palu
NSM	: 131172710001
NPSN	: 4029856

Status	: Negeri
Akreditasi	: A
Alamat	: Moh. Husni Thamrin. No. 41
Kelurahan	: Besusu Timur
Kecamatan	: Palu Timur
Kabupaten/Kota	: Palu
Provinsi	: Sulawesi Tengah
Kode Pos	94112 ⁴

b. Visi dan Misi

1.) Visi

“Mewujudkan insan yang Islami, Unggul, Terampil dan Berdaya Saing Tinggi serta Berwawasan Lingkungan.”

Indikator Visi :

a.) Islami:

Terwujudnya Siswa MAN 2 Kota Palu yang Islami, mencintai Al-Qur’andan berakhlakul karimah.(pembiasaan yang islami :memiliki perilaku dan tutur kata yang baik dan santun, disiplin, mengucapkan salam, berdoa sebelum /sesudah belajar, mampu menjalankan ibadah dengan baik dan benar, rajin membaca Al-Qur’an , mampu meluangkan waktu untuk tahfiz Al-Qur’an dan shalat duha secara rutin)

Metode Pencapaian:

1.) Memperingati hari-hari besar Islam.

⁴Diolah dari data dokumen wakil kepala sekolah bidang Humas MAN 2 Palu. Pada Tanggal 20 Mei 2025

- 2.) Memajang 99 Asmaul Husna di sepanjang teras Madrasah
- 3.) Memberi nama tiap gedung dengan nama para Tokoh Islami
- 4.) Mengadakan kegiatan bernuansa islam atau pembiasaan akhlak mulia.

b.) Unggul:

Terwujudnya siswa yang berprestasi di bidang akademik maupun non akademik

- 1.) Akademik (unggul dalam kompetisi sains, agama, lomba KIR serta unggul dalam pencapaian nilai ujian nasional)

- 2.) Non Akademik (Unggul dalam kegiatan ekstrakurikuler)

Metode pencapaian:

- a. Input siswa baru yang baik dan berprestasi,
- b. Penelusuran minat dan bakat siswa,
- c. Memberikan pelayanan yang prima kepada siswa,
- d. Melaksanakan kegiatan PBM dengan baik,
- e. Memberikan layanan/pembinaan siswa yang berbakat,
- f. Berpartisipasi aktif dalam mengikuti ajang kompetisi/lomba kejuaraan.

c.) Terampil

Terwujudnya siswa yang memiliki keterampilan dibidang agama, maupun keterampilan vokasional.

- 1.) Dibidang agama (terampil baca tulis Al-Qur'an, terampil dalam pengamalan agama)
- 2.) Keterampilan vokasional (Keterampilan Tata Busana, Keterampilan teknik Multimedia, serta keterampilan Pertanian)

Metode Pencapaian:

- a. Memberikan bimbingan tambahan baca tulis Al-Qur'an .

- b. Mengembangkan bakat siswa dalam da'wah/khutbah melalui kegiatan ekstrakurikuler
- c. Praktek pelaksanaan pengamalan keagamaan yang dilakukan secara terprogram
- d. Program keterampilan yang diintegrasikan kedalam pembelajaran intrakurikuler.
- e. Program keterampilan dilaksanakan dengan 75% praktek dan 25% teori.
- f. Menyiapkan sapras keterampilan untuk kelas program keterampilan

d.) Berdaya saing tinggi:

Terwujudnya siswa yang memiliki daya saing tinggi untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

- 1.) Memiliki daya saing tinggi serta aktif ikut pada tiap ajang kompetisi
- 2.) Aktif dalam mengembangkan Manajemen Madrasah ke arah yang lebih baik

Metode Pencapaian:

- a. Memberikan layanan yang baik kepada siswa agar mampu tumbuh kembang secara optimal.
- b. Menstimulasi tumbuh kembang yang optimal dengan kegiatan-kegiatan yang inovatif, mendidik sekaligus menyenangkan.
- c. Memberikan bimbngan yang optimal dalam mempersiapkan siswa pada ajang kompetisi.
- d. Pelaksanaan sistem yang semakin baik ke arah tujuan yang ingin dicapai.
- e. Kajian/evaluasi terhadap pengembangan manajemen Madrasah.

e.) Berwawasan lingkungan:

- 1.) Terwujudnya kesadaran dan kepedulisan siswa yang cinta lingkungan

Metode Pencapaian:

- 1) Memasukkan pendidikan lingkungan hidup dalam pembelajaran baik di dalam dan di luar kelas,
- 2) Mengadakan kegiatan yang menumbuhkan rasa cinta lingkungan,
- 3) Menyusun program dan peraturan untuk menciptakan madrasah yang bersih, sehat, asri dan nyaman.

2.) Misi

- a.) Menciptakan lingkungan madrasah yang Islami, mencintai Al-Qur'an dan berakhlakul karimah.
- b.) Melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan inovatif dalam mengembangkan potensi intelektual dan keterampilan siswa dibidang agama maupun keterampilan vokasional yang sesuai dengan perkembangan IPTEK.
- c.) Melahirkan calon pemimpin masa depan yang berakhlakul Islami, menguasai IPTEK dan berdaya saing tinggi.
- d.) Menumbuhkembangkan kesadaran dan kepedulian warga madrasah yang cinta dan ramah lingkungan sehingga tercipta lingkungan yang sehat, asri dan nyaman.

3.) Tujuan

- a.) Diterimanya lulusan Man 2 Kota Palu di perguruan tinggi yang berkualitas baik di dalam maupun di luar negeri lebih dari 90% per tahun.

- b.) Diperolehnya prestasi akademik yang baik bagi alumni MAN 2 Kota Palu selama menempuh Pendidikan di perguruan tinggi.
- c.) Terciptata kehidupan religius di lingkungan madrasah yang diperlihatkan dengan perilaku ikhlas, mandiri, sederhana ukhuwah, dan bebas berkreasi
- d.) Terwujudnya lingkungan MAN 2 Kota Palu yang bersih, sehat, asri dan nyaman.⁵

a. Struktur Organisasi

1.) Struktur Organisasi MAN 2 Palu

Komite Sekolah	: Drs. Syahrir, M.Pd
Kepala Sekolah	: Dr. H. Taufik, S.Ag, M.Ag
Wakasek Kurikulum	: Zulfadli, S.Pd
Wakasek Kesiswaan	: Muhammad Rendy Saputra, S.Pd.,M.Pd
Wakasek Sarpras	: Siska, S.Pd., MM
Wakasek Humas	: Nihayati Rugaiyah, S.Pd.,M.Pd
Kepala Tata Usaha	: Mohammad Taufik, S.Sos
Kepala Perpustakaan	: Ramlah, S.Pd
Kepala Laboratorium	: Muh. Ikbal, SP, M.Sc ⁶

⁵Diolah dari Data Dokumen Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMAN 1 Palu, pada tanggal 20 Mei 2025.

⁶Diolah dari Data Dokumen Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMAN 1 Palu, pada tanggal 20 Mei 2025

b. Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik

1.) Tenaga Pendidik

Tabel 6 : Keadaan Tenaga Pendidikan MAN 2 Palu

1.	Jumlah Personil	105
2.	Jumlah Guru	87
3.	Tenaga Kependidikan	18
4.	Laki-Laki	26
5.	Perempuan	61
6.	PNS	51
7.	NON PNS	35

Sumber Data : Tata Usaha MAN 2 Palu 2024

2.) Keadaan Peserta Didik

Tabel 7: Keadaan Peserta Didik dan Rombongan Belajar

1.	Jumlah Siswa keseluruhan	1442
2.	Laki-Laki	614
3.	Perempuan	828
4.	Siswa kelas X dan XI	520/501
5.	XII Jurusan IPS/ IPA	71/279
6.	Jurusan Agama	71

Sumber Data : Tata Usaha MAN 2 Palu 2024

c. *Sarana Prasarana*

1.) Keadaan Sarana Prasarana

Tabel 8: Keadaan Sarana Prasarana

1.	Ruang Kepala Madrasah
2.	Ruang Guru
3.	Ruang Wakil Kepala Madrasah
4.	Ruang Tata Usaha
5.	Masjid
6.	Ruang belajar 42
7.	Ruang BES/PMR/PAMUKA dan ruang Lembaga dakwah, ruang pusat informasi dan konsultasi remaja
8.	Laboratorium Biologi, Kimia dan Fisika
9.	Laboratorium Bahasa
10.	Laboratorium Komputer
11.	Ruang Multi Media
12.	Perpustakaan
13.	Asrama Putra dan Putri
14.	Prasarana Olahraga, seni dan teater
15.	Fasilitas Tata busana
16.	Fasilitas Keterampilan Otomotif
17.	Fasilitas Pertanian Terpadu
18.	Fasilitas Keterampilan Peternakan
19.	Pos satpam
20.	Parkiran
21.	WC
22.	UKS
23.	Aula

Sumber Data : Tata Usaha MAN 2 Palu tahun 2024

B. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Kerja Peningkatan Mutu

1. Model Kepemimpinan Kepala SMAN 1 Palu Dalam Merancang Program kerja Peningkatan Mutu

Dalam konteks penyusunan program kerja, kepemimpinan kepala sekolah memiliki posisi yang sangat sentral. Gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi fondasi utama dalam Model kultur organisasi, mendorong partisipasi seluruh warga sekolah, serta menentukan arah dan tujuan strategis yang ingin dicapai. Oleh karena itu, pemahaman terhadap Model kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah di masing-masing lembaga menjadi penting untuk melihat sejauh mana strategi tersebut mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini menggambarkan secara mendalam bagaimana kepala sekolah di SMAN 1 Palu menerapkan gaya kepemimpinannya dalam menyusun program kerja. Menurut Bapak Budiono Selaku Wakil Kepala Sekolah Bagian Kesiswaan Menyampaikan

Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Sangat Baik, Mau mendengarkan saran-saran dari kita, dan se dan selalu mengakomodir apa yang kita sampaikan sebagai patnernya yang membantunya, kepemimpinannya bersifat *Button Up*, dari bawah ke atas, mau mendengarkan dan meminta saran dari staf guru hingga ke wakil kepala sekolah demi peningkatan mutu sekolah ini dan selalu memberikan motivasi dan dorongan agar terjadi perubahan pada dan peningkatan baik segi guru maupun kualitas sekolah.⁷

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu zahra selaku Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum

⁷ Budiono, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, Wawancara pada tanggal 15 Mei 2025.

Kepemimpinan kepala sekolah saat ini adalah selalu mengayomi para wakil kepala sekolah seperti guru, dan selalu menanyakan apa yang menjadi kendala pada target pencapaian program kerja maupun pada aspek pembelajaran, memberikan arahan dan selalu memberikan motivasi kepada guru agar selalu memberikan terbaik untuk sekolah ini.⁸

Menurut Bapak I Made Selaku Bagian dari Wakil Kepala Sekolah Bagian Humas *“Kepemimpinan kepala sekolah saat ini, dimata saya adalah mengorganisir, Komunikasinya bagus dan dia bersedia mendengarkan unek-unek dari para wakil kepala sekolah”*⁹. Hal serupa juga disampaikan pula oleh Hamzah selaku Wakil Kepala Sekolah Bagian Sarana Prasarana,

Kepemimpinan kepala sekolah ini sangat baik dan demokratis, karena dalam setiap pengambilan keputusan selalu melibatkan kami semua, termasuk para dewan guru, tanpa terkecuali. Setiap ada rapat atau pertemuan penting yang berkaitan dengan program kerja maupun kebijakan sekolah, beliau selalu membuka ruang bagi kami untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kritik yang membangun. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga dengan terbuka dan penuh perhatian kepada guru, selalu menanyakan permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru dan biasanya memberikan arahan dan selalu memberikan contoh yang baik. selalu mengakomodir usulan-usulan dari guru-guru, sehingga apa yang kami sampaikan benar-benar dipertimbangkan dan sering kali diwujudkan dalam program nyata di sekolah. Hal ini membuat kami merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki peran penting dalam memajukan sekolah bersama-sama.¹⁰

Hal serupa juga disampaikan oleh salasatu guru senior di SMAN 1 Palu , Herni Mamar:

⁸Zahra, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 15 Mei 2025.

⁹ I Made, Staf Wakil Kepala Sekolah Bagian Humas SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 19 Mei 2025.

¹⁰ Hamzah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana SMAN 1 Palu, Wawancara Pada tanggal 15 Mei 2025

Kepemimpinan Kepala sekolah ini sangat baik, kepemimpinannya demokratis, disetiap rapat program kerja ataupun rapat urgen lainnya selalu melibatkan kami para dewan guru, komunikasi baik, karena saya suda hampir 20 tahun bertugas disini dan suda beberapa kepala sekolah saya dapat disini dan kepala sekolah ini menurut saya lumayan baik kepemimpinannya selalu mengarahkan kita perubahan-perubahan yang signifikan untuk para dewan guru, program-programnya pun mengarah perbaikan yang lebih baik., namun kalau dari saya segi memotivasi guru masih kurang.¹¹

Namun pendapat lain dari Ahmad Syah Zaelani salasatu guru senior di SMAN

1 Palu

Dari segi kepemimpinan kepala sekolah ini menurut saya lumayan baik,selalu mau mendengarkan saran dari dewan guru namun selama ini yang saya liat hanya sampai pada perencanaan saja, soal eksekusi atau prosesnya biasanya tidak ada, dan kami tidak disampaikan alasannya kenapa tidak terlaksana, namun komunikasi ke guru cukup baik.¹²

Sedangkan menurut penjelasan kepala sekolah SMAN 1 Palu Dahlan Moh.

Saleh, saat diwawancarai diruangannya.

Saya selalu berupaya untuk melibatkan partisipasi aktif dari seluruh rekan-rekan dewan guru dan empat orang wakil kepala sekolah dalam setiap pengambilan keputusan maupun perumusan program kerja yang berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah. Setiap kali kami merencanakan program atau kebijakan baru, saya selalu membuka ruang diskusi dan musyawarah bersama, karena saya meyakini bahwa gagasan dan masukan dari berbagai pihak sangat penting untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik dan tepat sasaran. Dalam proses tersebut, saya selalu menekankan bahwa nilai-nilai kebersamaan, kekompakan, dan persatuan adalah prinsip utama yang saya pegang teguh dalam memimpin sekolah ini. Dan yang paling penting adalah kepemimpinannya saya ini harus ada perubahan, kalau kemarin baik, dan kepemimpinan saya harus lebih lagi, maka dari itu saya selalu memompa semangat para dewan guru untuk memberikan yang terbaik untuk sekolah ini.¹³

¹¹Herni Mamar, Guru SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 5 Agustus 2025

¹²Ahmad Syah Zaelani, Guru SMAN 1 Palu, Wawancara pada tanggal 5 Agustus 2025.

¹³ Dahlan Moh. Saleh, Kepala SMAN 1 Palu di Wawancara Pada Tanggal 15 Mei 2025.

Dari hasil temuan wawancara berdasarkan teori Kepemimpinan, Kepala sekolah SMAN 1 Palu menunjukkan karakteristik kepemimpinan demokratis dan transformasional dengan melibatkan para wakil kepala sekolah, guru, hingga staf dalam setiap pengambilan keputusan penting dan proses penyusunan program kerja. Gaya kepemimpinan yang bersifat *bottom-up*, terbuka terhadap saran dan masukan, serta menjadikan musyawarah sebagai fondasi utama dalam pengambilan kebijakan menunjukkan praktik nyata dari pemimpin transformasional yang tidak otoritatif, melainkan partisipatif dan kolaboratif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMAN 1 Palu tidak hanya tercermin dari cara beliau membangun komunikasi dan hubungan kerja dengan para wakil kepala sekolah serta dewan guru, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap strategi yang digunakan dalam merumuskan program kerja sekolah.

Penyusunan program kerja berbasis peningkatan mutu, yang diterapkan oleh kepala SMAN 1 Palu melalui beberapa tahapan diantaranya ialah program kerja berlandaskan pada Visi Misi Sekolah, dan mengacu kepada Rapor Pendidikan. Sebagaimana informasi yang didapatkan dari kepala sekolah

Jadi Sistem Perumusan program kerja yang kami terapkan di sekolah ini berlandaskan pada dua Assesment penting, yang pertama berlandaskan pada Visi Misi sekolah yang kemudian dibentuk 15 Program Aksi yang mencerminkan nilai-nilai seperti beriman, bertakwa, berbudaya, dan cinta lingkungan, kemudian yang kedua berlandaskan pada hasil Rapor Pendidikan

yang dilakukan setahun sekali yang mencerminkan program kerja sekolah setahun kemarin meliputi Akademik, Karakter Siswa dan Keamanan.¹⁴

Hal yang sama disampaikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum

Perumusan Program kerja itu ujung-ujungnya berlandaskan pada Raport Pendidikan dari Hasil ANBK (Assesment Nasional Berbasis Komputer) yang dilakukan setahun sekali yang dilaksanakan pada bulan september dan hasilnya akan keluar pada Bulan Maret, ANBK ini sebua aplikasi Assesment dari Pemerintah pusat untuk semua SMA di Indonesia untuk evaluasi yang didalamnya mengevaluasi peserta didik, Guru dan Kepala Sekolah, jadi semacam survei ada pertanyaan yang harus dijawab terkait dengan Literasi, Numerasi dan Surfei. Nah hasil itu nanti akan muncul hasil yang sifatnya rekomendasi, mana yang perlu diperbaiki mana yang perlu dipertahankan, nah dari ini akan menjadi bahan program kerja kita kedepan.¹⁵

Berdasarkan hasil temuan di atas, menunjukkan bahwa, strategi perumusan program kerja di sekolah ini tidak hanya mencerminkan kepemimpinan yang visioner, tetapi juga menunjukkan kemampuan institusi untuk membaca data, mengelola masukan dari berbagai pihak, dan menyusun langkah konkret berdasarkan evaluasi menyeluruh. Pendekatan ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki sistem manajemen yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada mutu berkelanjutan. Program kerja yang disusun tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menjadi instrumen perubahan dan penguatan mutu pendidikan di sekolah.

Dalam konteks perumusan program kerja, pelibatan aktif guru dan staf menjadi unsur krusial dalam setiap tahap perencanaan program kerja. Keterlibatan ini bukan sekadar formalitas, melainkan bagian dari strategi kolaboratif yang

¹⁴Dahlan Mohammad Saleh, Kepala Sekolah SMAN 1 Palu, Wawancara Pada tanggal 15 Mei 2025.

¹⁵Zahra, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 15 Mei 2025 .

memungkinkan setiap individu di lingkungan sekolah turut memberikan kontribusi berdasarkan pengalaman, kebutuhan riil di lapangan, serta potensi pengembangan yang dimiliki. Dengan demikian, program kerja yang dirumuskan menjadi lebih kontekstual, aplikatif, dan mampu menjawab tantangan yang dihadapi sekolah secara nyata hal ini berdasarkan informasi dari kepala sekolah SMAN 1 Palu.

Sebagai acuan dalam perumusan program kerja yang berlandaskan pada dua assessment tadi itu, yakni, berdasarkan pada visi misi sekolah dan Hasil Rapor Pendidikan, Setelah itu kami Model lagi team pemutuan yang beranggotakan sekitar 25 guru yang kita ambil masing-masing jurusan, dan diketuai langsung oleh wakil kepala sekolah bagian Kurikulum, untuk menyusun program kerja dan mensinkronkan dengan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), inilah kemudian sebagai penyusun program kerja satu tahun kedepan. Dan saya selaku kepala sekolah akan selalu melakukan evaluasi.¹⁶

Penjelasan lebih lanjut dari Ibu Zahra selaku ketua team Pemutuan

Sebagai ketua team Pemutuan yang memiliki beberapa anggota team biasanya kami rapat dulu terkait apa yang menjadi kebutuhan kita, pada intinya kami punya program kerja sekolah yang masih bersifat umum, kalau tidak salah itu ada 14 program, program ini kami coba menerjemahkan bersama team ke masing-masing bidang wakil kepala sekolah dan berdasarkan pada kebutuhan masing-masing wakil kepala sekolah, Jadi seperti saya wakil Kepala sekolah bagian kurikulum menyusun program kerja juga berdasarkan Tufoksi saya yang terkait dengan pemebelajaran dan akademik, nah dari sini kami bias mencoba diskusi beberapa guru yang tergabung dalam team untuk mendengarkan saran¹⁷.

Lebih lanjut lagi penjelasan dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas

Bahwa perumusan program kerja di sekolah ini pada dasarnya merupakan implementasi nyata dari visi dan misi sekolah yang telah kami tetapkan bersama sebagai arah dan tujuan utama. Dari visi dan misi tersebut, kami

¹⁶ Dahlan Mohammad Saleh, Kepala Sekolah SMAN 1 Palu, Wawancara Pada tanggal 15 Mei 2025

¹⁷ Zahra, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 15 Mei 2025 .

kemudian merumuskan program kerja secara umum yang mencakup berbagai aspek pengembangan sekolah, baik dalam bidang akademik, kesiswaan, sarana prasarana, maupun bidang lainnya. Setelah program kerja secara umum ini disusun, kami tidak berhenti di situ saja, melainkan program tersebut kami turunkan lagi secara lebih detail dan spesifik kepada para Wakil Kepala Sekolah sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Jadi, pada intinya, semua program yang dibuat dan dilaksanakan oleh para Wakil Kepala Sekolah itu adalah bagian yang tidak terpisahkan dan bertujuan untuk mendukung, memperkuat, serta mensukseskan visi dan misi sekolah, sekaligus mengoptimalkan pelaksanaan program kerja secara keseluruhan agar berjalan dengan baik, efektif, dan terarah..¹⁸

Perumusan program kerja pada masing-masing wakil kepala sekolah merupakan support untuk mensukseskan program kerja sekolah, perumusan pun dilakukan berdasarkan hasil diskusi lintas berbagai bidang wakil kepala sekolah termasuk komite dan dewan guru yang selalu berlandaskan pada hasil evaluasi Raport pendidikan . dengan strategi ini, program yang dibuat relevan dengan kebutuhan sekolah.

Data olah dari hasil Observasi langsung terhadap berbagai kegiatan sekolah juga menguatkan temuan ini. Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam rapat-rapat koordinasi dan kegiatan internal lainnya tanpa mengambil alih dominasi. Ia lebih berperan sebagai fasilitator, mendorong kolaborasi antar tim, serta memastikan bahwa setiap keputusan penting dilandaskan pada musyawarah bersama dan menargetkan pada arah perubahan mutu sekolah yang lebih baik. Hal ini mencerminkan sikap kepemimpinan yang humanis, menghargai potensi setiap individu, serta mendorong inovasi dan inisiatif dari seluruh warga sekolah.

¹⁸ I Made, Staf Wakil Kepala Sekolah Bagian Humas SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 19 Mei 2025

Selanjutnya, berdasarkan dokumen resmi seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS), Program Tahunan, terlihat dengan jelas adanya pola kerja kolaboratif. Penyusunan program dilakukan secara tim. Hal ini menandakan bahwa kepala sekolah tidak bekerja secara top-down, melainkan menerapkan pendekatan bottom-up dalam merumuskan kebijakan dan strategi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen, dapat diidentifikasi bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SMAN 1 Palu adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah selalu melibatkan para wakil kepala sekolah beserta guru dalam setiap pengambilan keputusan, itu tercermin pada setiap rapat yang dilakukan kepala sekolah selalau mengundang para wakil kepala sekolah beserta dewan guru dalam rapat penting.
2. Kepemimpina kepala sekolah sifatnya *buttom up* dari bawa ke atas, selalu mau mendengarkan saran serta kritik dari dewan guru beserta staf.
3. Kepemimpinan kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan contoh dan teladan yang baik, itu tercermin jika ada guru yang berhalangan masuk, maka kepala sekolah yang menggantikan atau mendelegasikan ke guru yang lain
4. Arahkan dalam programnya selalu berfokus pada perubahan yang signifikan, itu tercermin dari komitmen kepala sekolah dalam wawancaranya berperinsip harus lebih baik dari pada yang kemarin.

5. Observasi juga telah nampak pada setiap rapat-rapat dewan guru kepala sekolah hanya sebagai pengarah dan fasilitator, selebihnya wakil kepala sekolah dan guru beserta staf yang lebih banyak berperan aktif, kepala sekolah tinggal menyetujui
6. Berdasarkan dokumen resmi seperti RKS dan Program Tahunan, terlihat pola kerja kolaboratif melalui penyusunan program secara tim. Kepala sekolah tidak sekadar menerapkan pendekatan top-down, melainkan mengedepankan bottom-up yang melibatkan partisipasi seluruh unsur sekolah. Program kerja yang dirumuskan pun diarahkan pada peningkatan mutu, baik dari sisi pembelajaran, manajemen, maupun pengembangan budaya sekolah, sehingga mencerminkan kepemimpinan transformatif yang menekankan kolaborasi dan perubahan berkelanjutan.

Adapun Program kerja SMAN 1 Palu ialah :

a. Peningkatan Mutu Pendidikan dan Pengajaran

- 1.) Atas persetujuan ketua komite sekolah mengembangkan sistem dan pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- 2.) Mengkaji dan menunjang pelaksanaan pengembangan mutu sumber daya pembelajaran dan pembinaan prestasi siswa
- 3.) Bersama – sama seluruh pengurus mengembangkan ide peningkatan keunggulan pembelajaran dan prestasi siswa
- 4.) Memonitor kinerja sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran dan prestasi siswa

b. Kerjasama Kelembagaan

- 1.) Melakukan hubungan kemitraan dengan Instansi Pemerintah maupun lembaga – lembaga sosial dan swasta
- 2.) Memediasi hubungan kemitraan dengan pembuatan surat perjanjian kerjasama (MOU)
- 3.) Memverifikasi semua Model perjanjian kerjasama yang saling menguntungkan

c. Kesejahteraan

- a) Bersama – sama pihak sekolah menganalisa potensi sumber daya sekolah, pada lingkup kewilayaan, sosial ekonomi masyarakat, instansi di wilayah setempat
- b) Mengklarifikasi hasil analisis masyarakat sekolah menyangkut SDM dan Model lain yang dianggap sebagai potensi yang diduga kuat dapat membantu sekolah
- c) Mendaftar dan memetakan potensi yang diduga dapat membantu sekolah
- d) Melaksanakan pengembangan pengelolaan dan pembiyaan sekolah
- e) Melaksanakan pemikiran, ide, dan gagasan masyarakat untuk dijadikan bahan pertimbangan kebijakan komite sekolah untuk kepentingan sekolah

d. Pembangunan

- a) Bersama – sama pihak sekolah mengamati dan mengevaluasi sarana dan prasarana pendidikan yang masih dapat diperbaiki, dikembangkan, atau pembangunan fasilitas baru demi kenyamanan dan kelangsungan pendidikan
- b) Bersama – sama seksi kesejahteraan melakukan terobosan dalam meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan melalui hubungan kemitraan.¹⁹

2. *Model Kepemimpinan Kepala MAN 2 Palu Dalam Merancang Program kerja Peningkatan Mutu*

Setiap kepala sekolah tentu memiliki niat dan komitmen untuk membawa sekolahnya menuju arah yang lebih baik. Namun, cara dan pendekatan yang digunakan dalam mewujudkan komitmen tersebut bisa sangat beragam. Perbedaan latar belakang, pengalaman, gaya kepemimpinan, hingga konteks lingkungan sekolah menjadi faktor yang memengaruhi bagaimana seorang kepala sekolah menerjemahkan visi dan nilai-nilai perbaikan itu ke dalam tindakan nyata. Ada yang lebih menekankan aspek penguatan disiplin, ada pula yang lebih fokus pada inovasi pembelajaran atau pembangunan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Keragaman pendekatan ini bukan menjadi kelemahan, melainkan cerminan dari fleksibilitas kepemimpinan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika dan kebutuhan unik masing-masing sekolah. Sama halnya dengan Model Kepemimpinan Kepala SMAN 1 Palu. Model kepemimpinan Kepala Madrasah Aliya Negeri 2 Palu adalah

¹⁹Data Program Kerja SMAN 1 Palu diolah dari data wakil kepala sekolah bagian kurikulum wawancara pada tanggal 17 mei 2025

visioner dan kolaboratif sebagaimana dari hasil wawancara kami Bapak Zulfadli selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum:

Alhamdulillah kalau kepala Madrasah sekarang ini, walaupun masih baru, tapi beliau juga pernah bertugas disini sebelum jadi kepala madrasah sekarang ini, sosoknya visioner yang artinya jika ada kebijakan baru beliau inginkan, selalu mengundang para wakil kepala Madrasah, kemudian menanyakan apa yang bisa kita lakukan, Solusinya seperti apa dan dia mendengarkan. Dan tingkat empati dan kepeduliannya sangat tinggi juga, dia ingin membangun semangat kebersamaan dan kegotong royongan dalam memimpin.²⁰

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MAN 2 Kota Palu dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang visioner, dan transformatif. Dalam wawancara yang dilakukan, Kepala MAN 2 menunjukkan bahwa kepemimpinannya tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga berfokus pada pencapaian visi jangka panjang yang ambisius, yaitu menjadikan MAN 2 Palu sebagai salah satu dari 100 sekolah terbaik di Indonesia pada tahun 2030.

Pendapat lain dari Wakil Kepala Madrasah bagian Humas, dalam pandangannya bahwa:

Kepemimpinan kepala Madrasa ini selalu memberikan energy positif walaupun terhitung masih baru, tetapi beliau sudah mengenal betul budaya MAN 2 Palu ini, selalu memompa semangat kita para wakil kepala sekolah beserta guru untuk mencapai apa yang menjadi target kita berkaitan dengan program sekolah dalam hal ini khususnya pada bidang saya.²¹

Wakil Kepala Madrasah bagian kesiswaan dalam pandangannya:

Menurut saya, model kepemimpinan kepala madrasah ini selalu berpikir jauh ke depan, setiap kebijakan dan arahan yang beliau berikan selalu diarahkan pada

²⁰Zulfadli, Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

²¹Nihayati Rugayyah, Wakil Kepala Madrasah Bagian Hubungan Masyarakat MAN 2 Palu, Wawancara pada Tanggal 16 Mei 2025.

perubahan yang lebih baik. Beliau tidak hanya menyampaikan instruksi, tetapi juga memotivasi kami dengan sikap yang inspiratif, serta memberikan teladan nyata dalam setiap aktivitas, termasuk saat pengambilan keputusan penting. Hal ini membuat kami merasa lebih bersemangat untuk bekerja dan ikut berkontribusi dalam meningkatkan mutu madrasah.²²

Hasil wawancara dengan para Wakil Kepala Madrasah, terlihat bahwa kepemimpinan Kepala MAN 2 Palu merefleksikan gaya kepemimpinan transformatif. Meskipun terhitung masih baru, beliau mampu memberikan energi positif dan cepat beradaptasi dengan budaya madrasah. Kepala madrasah senantiasa memompa semangat para wakil kepala dan guru untuk bersama-sama mencapai target program sekolah di berbagai bidang.

Selain itu, beliau juga menunjukkan visi jauh ke depan dengan selalu menekankan arah perubahan yang lebih baik. Setiap kebijakan maupun arahan tidak hanya disampaikan dalam bentuk instruksi, tetapi dibarengi dengan motivasi, inspirasi, serta keteladanan nyata dalam pengambilan keputusan. Sikap ini membuat para wakil kepala merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, model kepemimpinan Kepala MAN 2 Palu ditandai dengan kemampuan menggerakkan, memotivasi, dan membangun partisipasi aktif seluruh warga madrasah, sehingga tercipta suasana kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

²²Muhammad Rendy. Wakil Kepala Madrasah Bagian Kesiswaan MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025

Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat dilihat dari arah pengembangan dan program, Program MAN 2 Palu melalui tiga program unggulan, yakni Madrasah Berasrama (boarding school), Madrasah Keterampilan (vokasional), dan Madrasah Startup. Program-program ini tidak dirumuskan secara sepihak, melainkan melalui proses perencanaan partisipatif yang melibatkan seluruh unsur pimpinan madrasah. Ia mengedepankan kerja tim dengan melibatkan wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kesiswaan, sarana-prasarana, dan humas dalam merancang dan mengeksekusi kebijakan-kebijakan strategis madrasah.

Pendekatan kepemimpinan yang diambil juga sangat memperhatikan penguatan sumber daya manusia dan kualitas pembelajaran. Penataan kurikulum, peningkatan mutu guru, serta pengembangan jejaring dengan sekolah-sekolah maju menjadi bagian dari strategi yang dijalankan untuk mewujudkan madrasah yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan agama. Seluruh program dan visi madrasah disosialisasikan secara konsisten kepada guru dan siswa agar terbangun semangat kolektif dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum MAN 2 Kota Palu, dapat disimpulkan bahwa tahapan perencanaan program kerja peningkatan mutu di madrasah tersebut dilakukan secara sistematis, partisipatif, dan berorientasi jangka panjang dan selalu berorientasi ke arah perubahan mutu yang lebih baik. Perencanaan dimulai melalui forum Rapat Kerja (RAKOR) yang diadakan sebelum tahun ajaran baru dimulai. Dalam forum ini, seluruh guru dan staf dibagi ke dalam team-team kerja sesuai bidang masing-masing,

yang kemudian bertugas menyusun rencana program kerja tahunan sesuai dengan arah kebijakan madrasah.

Dalam prosesnya, visi besar madrasah telah dituangkan secara jelas dan terarah dalam Model roadmap hingga tahun 2030, yang menjadi dasar utama sekaligus acuan dalam penurunan dan penyusunan program-program kerja di tiap bidang yang ada di lingkungan madrasah. Visi tersebut difokuskan pada tiga program unggulan yang telah kami sepakati bersama, yaitu Madrasah Berasrama, Madrasah Vokasional, dan Madrasah Startup, yang masing-masing memiliki tujuan dan sasaran pengembangan sesuai dengan kebutuhan zaman dan tantangan ke depan dengan harapan adanya perubahan mutu yang lebih baik. Setiap wakil kepala madrasah diberikan tanggung jawab penuh untuk menerjemahkan visi besar tersebut ke dalam program kerja yang lebih spesifik dan terukur, yang tentunya tetap selaras dengan fungsi, tugas, dan tanggung jawab di bidangnya masing-masing. Dengan demikian, seluruh aktivitas dan kebijakan yang dijalankan oleh para wakil kepala madrasah selalu mengacu pada roadmap yang telah disusun, agar upaya peningkatan mutu dan pengembangan madrasah dapat berjalan secara sistematis, terstruktur, dan berkesinambungan menuju cita-cita besar yang telah ditetapkan hingga tahun 2030..²³

Secara khusus di bidang kurikulum, program peningkatan mutu meliputi supervisi akademik, pembagian tugas guru, penguatan penyusunan soal dan analisis hasil belajar, serta pelaksanaan workshop berbasis hasil evaluasi kinerja guru. Evaluasi terhadap efektivitas program dilakukan secara berkala melalui sistem triwulan, serta supervisi internal dan eksternal. Hasil supervisi tersebut dijadikan dasar untuk perbaikan mutu pembelajaran, misalnya melalui pelatihan pembuatan instrumen penilaian atau pengembangan asesmen.

²³Zulfadli, Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

Penyusunan program kerja di MAN 2 Palu, khususnya pada bidang sarana dan prasarana, dilakukan secara terencana dan strategis dengan mengacu pada prinsip peningkatan mutu layanan pendidikan. Proses dimulai dari perumusan program oleh masing-masing wakil kepala madrasah, kemudian dilanjutkan dengan rapat bersama kepala madrasah dan rapat lanjutan dengan pihak komite madrasah sebagai bagian dari penyusunan *Rencana Anggaran dan Pendapatan Madrasah (RAPBM)*.

Bidang sarana-prasarana memiliki cakupan luas yang meliputi pengadaan fasilitas pembelajaran, pemeliharaan lingkungan, hingga penciptaan suasana madrasah yang aman dan nyaman. Ibu Siska, sebagai wakamad bidang sarana prasarana, menekankan bahwa seluruh program dirancang untuk menunjang mutu pendidikan. Contohnya adalah pengadaan internet, yang sangat krusial untuk proses pengelolaan nilai berbasis aplikasi dan untuk akses literasi digital oleh guru dan siswa.

Strategi penyusunan program diawali dengan analisis kebutuhan, baik dari kondisi fisik fasilitas maupun kebutuhan akademik, kemudian dirumuskan dalam rapat sebagai bahan prioritas. Dari sejumlah rencana program tahunan, dipilih beberapa program prioritas yang paling mendesak dan berdampak langsung pada peningkatan mutu. Penetapan prioritas ini dilakukan karena keterbatasan anggaran, mengingat MAN 2 merupakan lembaga negeri dengan sumber pendanaan terbatas.²⁴

Strategi penyusunan program kerja kesiswaan di MAN 2 kota Palu menurut Bapak Muhammad Rendy selaku wakamad kesiswaan, dilakukan secara kolaboratif, sistematis, dan berorientasi pada pencapaian mutu karakter dan perilaku siswa. Proses

²⁴Siska, Wakil Kepala Madrasah Bagian Sarana Prasarana MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

perencanaan dimulai dari musyawarah unsur pimpinan dan pemetaan tujuan madrasah, yang kemudian dijabarkan menjadi program kerja kesiswaan. Program ini merupakan turunan langsung dari visi dan misi madrasah yang bertujuan memModel siswa berakhlak mulia, berkarakter unggul, dan memiliki keterampilan sosial melalui kegiatan pembinaan dan ekstrakurikuler.

Perumusan program di madrasah ini selalu melibatkan seluruh komponen yang ada, mulai dari para guru, wali kelas, tenaga kependidikan seperti staf tata usaha, hingga melibatkan aspirasi dan kebutuhan siswa itu sendiri. Setiap penyusunan program kerja tidak dilakukan secara sepihak, melainkan melalui proses musyawarah dan diskusi bersama, di mana setiap pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan, ide, serta usulan yang berangkat dari hasil evaluasi program di tahun sebelumnya maupun dari kebutuhan aktual yang terjadi di lapangan. Dengan begitu, program yang disusun benar-benar mencerminkan kebutuhan riil dan situasi terkini di lingkungan madrasah. Program tersebut kemudian diwujudkan dalam Model kegiatan yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga dirancang untuk membangun karakter dan keterampilan siswa melalui kegiatan pembiasaan dan pengembangan soft skills. Salah satunya adalah melalui kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, yang bertujuan untuk melatih kemampuan kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, serta sikap tanggung jawab siswa sebagai bagian dari upaya mencetak lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang dan siap bersaing di dunia nyata.²⁵

Sebagaimana informasi dari Ibu Nurhayati rugayyah selaku wakil kepala madrasah bidang hubungan masyarakat, Strategi penyusunan program kerja pada bidang Humas MAN 2 Palu sangat erat kaitannya dengan peningkatan mutu institusi secara menyeluruh, terutama dalam hal citra, pelayanan informasi, dan komunikasi publik. Meskipun Kepala Madrasah tergolong baru menjabat, arah kepemimpinannya

²⁵ Muhammad Rendy. Wakil Kepala Madrasah Bagian Kesiswaan MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

sangat jelas: berorientasi pada *quality improvement*. Ini menjadi landasan penting dalam perumusan dan dukungan terhadap program-program di seluruh bidang, termasuk humas.

Bidang humas memiliki tiga fokus utama:

1. Pendampingan program-program madrasah dan publikasi informasi,
2. Mewujudkan pelayanan publik berbasis digital,
3. Menjaga hubungan dan komunikasi terbuka dengan pihak eksternal.

Perencanaan program kerja dilakukan secara terdesentralisasi: masing-masing Wakil Kepala Madrasah merancang program sesuai bidangnya, Model tim kecil (resmi maupun tidak), dan kemudian menyampaikannya dalam forum rapat bersama kepala madrasah. Dalam rapat tersebut, semua usulan disaring dan disesuaikan dengan kebutuhan, anggaran, serta dukungan dari pihak komite.

Program humas sendiri mencakup kegiatan publikasi kegiatan madrasah melalui media sosial (Instagram, Facebook, TikTok), pendataan siswa berprestasi, pelatihan jurnalistik siswa, hingga pengelolaan citra dan respon terhadap isu eksternal. Menariknya, meski tidak memiliki tim struktural, humas memberdayakan OSIM, KIR, PMR, dan siswa ekstrakurikuler lainnya untuk terlibat dalam produksi konten dan dokumentasi kegiatan sebagai Model pembinaan soft skills.²⁶

Sedangkan menurut Andi Isra salasatu guru senior di MAN 2 Palu,

Perumusan Program kerja berlandaskan pada visi misi Madrasah yang kemudian dibentuk team untuk merumuskan dan menjalankan program kerja tersebut. Disini ada dua team yang dibentuk ada team pemutuan ada team adwiyata. Dari team inilah yang merumuskan program-program

²⁶Nurhayati Rugayyah, Wakil Kepala Madrasah Bagian Hubungan Masyarakat MAN2 Palu, Wawancara pada Tanggal 16 Mei 2025.

unggulan berdasarkan teamnya contoh team pemutuan berkaitan dengan akademik sedangkan team adwiyata berkaitan dengann non akademik.²⁷

Perumusan program kerja di madrasah dilakukan secara terencana dan berlandaskan pada visi dan misi madrasah sebagai arah utama pengembangan lembaga. Kepala madrasah tidak menjalankan proses ini secara sepihak, melainkan melibatkan seluruh elemen melalui pembentukan tim khusus. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif.

Dalam praktiknya, dibentuk dua tim utama yang memiliki fokus kerja berbeda namun saling melengkapi, yaitu Tim Pemutuan dan Tim Adiwiyata. Tim Pemutuan bertanggung jawab pada aspek peningkatan mutu akademik. Program-program yang dirancang oleh tim ini berkaitan dengan penguatan proses pembelajaran, pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas guru, serta pembinaan siswa dalam bidang prestasi akademik. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa proses pendidikan di madrasah berjalan secara efektif dan menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual.

Sementara itu, Tim Adiwiyata berfokus pada bidang non-akademik, khususnya yang berkaitan dengan pembentukan karakter dan kepedulian siswa terhadap lingkungan. Program-program unggulan yang dirancang oleh tim ini antara lain meliputi kegiatan penghijauan, pengelolaan sampah, kebersihan lingkungan madrasah, serta pengembangan kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang pembentukan kepribadian siswa. Kehadiran tim ini tidak hanya mendukung visi

²⁷Andi Isra, Guru MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

madrasah sebagai lembaga yang berwawasan lingkungan, tetapi juga membentuk budaya madrasah yang sehat, bersih, dan berkarakter.

Kepala Madrasah MAN 2 Kota Palu memainkan peran yang sangat strategis sebagai motivator dan pengarah dalam mendorong seluruh elemen madrasah menuju visi besar: Masuk dalam 100 madrasah terbaik di Indonesia pada tahun 2030. Peran tersebut dijalankan dengan pendekatan kepemimpinan yang transformatif, inklusif, dan berbasis kolaborasi.

Sebagai motivator, kepala madrasah tidak hanya menyampaikan target dan visi kelembagaan, tetapi juga membangun semangat dan optimisme seluruh guru dan tenaga kependidikan melalui komunikasi yang konsisten dan inspiratif. Melalui slogan "*MAN 2 Kota Palu, Berani Bermimpi*", kepala madrasah memotivasi seluruh warga madrasah untuk percaya diri bersaing di tingkat nasional. Penyampaian visi dan target ini dilakukan secara aktif, baik dalam forum resmi seperti rapat dewan guru, evaluasi bulanan, maupun dalam forum informal seperti upacara. Dalam perannya sebagai pengarah, kepala madrasah merancang dan mengawal tiga program unggulan:

1. Madrasah Berasrama (Boarding School), yang fokus pada pembinaan karakter, penguatan bahasa asing (Arab-Inggris), tahfiz, dan ilmu sains-agama. Program ini juga lebih dikenal dengan Program IBSDM dengan sistem pembinaan semi-pesantren atau sekolah berasrama. Program ini merupakan program mandiri dan keputusan untuk mengikuti program ini

berdasarkan dari siswa dan orang tua siswa masing-masing. Program ini memiliki keunggulan dengan program belajar yang intensif khususnya pada bidang keilmuan Agama Islam dan Dakwah. Diantaranya tahfidz Qur'an, Seni Marawis, Kaligrafi dan kajian Kitab Keislaman. Program IBSDM berdiri sejak 11 Oktober 2010 dan tetap konsisten dalam programnya.

2. Madrasah Keterampilan (*Vocational*), Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4924 Tahun 2016 sebagai Madrasah Aliyah Penyelenggara Program Keterampilan dengan program keterampilan: Tata Busana Otomotif Multimedia.

Seiring pengembangan program madrasah vokasional, pada tahun 2020 sesuai Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2851 Tahun 2020 tentang Penetapan Madrasah Aliyah Plus Keterampilan Tahun 2020, MAN 2 Kota Palu ditetapkan sebagai salah satu MA Plus Keterampilan dengan program keterampilan: Tata Busana, Multimedia, Desain Grafika, dan Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian.

Melalui penetapan ini, MAN 2 Kota Palu mengemban tugas besar dan terus mengembangkan potensi diri, sumber daya manusia serta lingkungan dengan semaksimal mungkin demi mewujudkan pendidikan vokasi dan siswa madrasah diharapkan dapat mempunyai wawasan enterpreneurship dan kompetensi vokasional yang dibutuhkan dalam rangka mengembangkan ketahanan hidup di masa mendatang yang jauh lebih kompleks dan kompetitif.

3. Madrasah *Startup*, yang menggabungkan penguatan mutu pembelajaran, program Adiwiyata, riset, dan jejaring eksternal.

Berdasarkan data analisis dari Dokumen yang di dapatkan terkait dengan Visi serta program kerja dapat digambarkan bahwa kepemimpinan kepala MAN 2 Palu bersifat visioner terlihat dari adanya visi jangka panjang yang terukur dan ambisius, yakni menjadikan MAN 2 Palu sebagai salah satu dari 100 madrasah terbaik di Indonesia pada tahun 2030. Visi ini tidak sekadar menjadi slogan, tetapi telah dijabarkan ke dalam roadmap strategis yang dijadikan acuan dalam penyusunan seluruh program kerja di tiap bidang.

Dalam hal perencanaan dan pelaksanaan program kerja, kepala madrasah mengedepankan pendekatan Transformatif dan Kolaboratif. Hal ini dibuktikan melalui proses penyusunan program kerja yang melibatkan seluruh unsur pimpinan madrasah, mulai dari para wakil kepala madrasah, guru senior, staf tata usaha, hingga siswa dan komite madrasah. Forum Rapat Kerja (RAKOR) sebelum dimulainya tahun ajaran baru menjadi wahana penting untuk merumuskan langkah strategis, menyinkronkan kebijakan, dan menetapkan prioritas program berdasarkan evaluasi tahun sebelumnya serta kebutuhan aktual di lapangan.

Kepemimpinan transformatif kepala madrasah terlihat dari fokusnya terhadap perubahan berkelanjutan dan peningkatan kualitas secara menyeluruh. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan tugas administratif, melainkan menjadi motor penggerak utama dalam membangun budaya mutu, inovasi, dan semangat kebersamaan. Peran ini dijalankan secara aktif melalui pendekatan humanis, empatik,

dan inspiratif, sebagaimana tergambar dalam gaya komunikasinya yang membuka ruang diskusi dan mendengarkan masukan dari semua pihak.

Ketiga program unggulan yang menjadi arah pengembangan madrasah, yakni Madrasah Berasrama (IBSDM), Madrasah Vokasional, dan Madrasah Startup, merupakan wujud nyata dari visi besar tersebut. Program ini dirancang berdasarkan analisis kebutuhan dan potensi madrasah, dan dikembangkan melalui pendekatan terstruktur yang melibatkan pembagian peran sesuai bidang, evaluasi berkala, serta sistem pengawasan berbasis prinsip manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling).

Berdasarkan data dari hasil wawancara, Observasi dan Dokumentasi dapat digambarkan bahwa kepemimpinan kepala MAN 2 Palu adalah sebagai berikut:

1. Kepala MAN 2 Palu punya visi jauh kedepan yakni menjadikan MAN 2 Palu masuk dalam 100 sekolah terbaik di Indonesia pada tahun 2030
2. Model kepemimpinan MAN 2 Palu selalu memberikan motivasi serta semangat untuk para wakil kepala Madrasa beserta guru dalam mencapai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
3. Kepemimpinan di MAN 2 Palu tidak hanya terbatas pada pemberian arahan semata, tetapi lebih menekankan pada keterlibatan seluruh guru dalam proses kerja sama untuk mencapai visi dan misi madrasah. Kepala madrasah senantiasa mendorong partisipasi aktif, mengajak guru untuk saling mendukung, dan membangun suasana kebersamaan dalam setiap program yang dijalankan. Dengan pola kepemimpinan yang kolaboratif ini, para guru

merasa dihargai perannya serta lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Pendekatan tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu madrasah secara berkelanjutan, baik dari sisi akademik, kedisiplinan, maupun pembentukan karakter peserta didik.

4. Arah kepemimpinan di MAN 2 Palu terlihat jelas dan terarah, hal ini dapat dibuktikan melalui dokumen program kerja yang telah tersusun secara sistematis berdasarkan roadmap pengembangan hingga tahun 2030. Dokumen tersebut tidak hanya berisi rencana jangka pendek, tetapi juga mencakup target-target jangka menengah dan jangka panjang yang disusun secara terukur untuk mendukung pencapaian visi madrasah.

1. Dampak Kepemimpinan Kepala SMAN 1 Palu Dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu

Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Palu memberikan dampak yang nyata terhadap keberhasilan penyusunan dan implementasi program kerja berbasis peningkatan mutu. Kepala sekolah menjalankan peran tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator, pengarah, dan penggerak budaya kerja kolektif di sekolah. Visi dan Misi lembaga dijadikan pijakan utama dalam merumuskan arah kebijakan, yang kemudian diturunkan menjadi program kerja strategis yang relevan dan terukur. Dalam hal ini, kepala sekolah menekankan pentingnya keselarasan antara visi-misi, data rapor pendidikan, dan penyusunan

anggaran berbasis aplikasi RKAS sebagai dasar dalam menyusun rencana kerja sekolah.

Kami membentuk tim perencana kurikulum yang terdiri dari ± 25 guru lintas mata pelajaran dan jenjang. Tim ini bertugas merancang program pembelajaran tahunan serta menyelaraskan pembiayaan program dengan kebutuhan prioritas sekolah. Setiap wakil kepala sekolah di bidangnya kita beri ruang untuk menyusun program berbasis hasil evaluasi, namun tetap diarahkan untuk mengacu pada data rapor pendidikan nasional, yang mencakup aspek pembelajaran, karakter siswa, keamanan sekolah, hingga kualitas guru.²⁸

Dampak dari gaya kepemimpinan yang terbuka dan kolektif ini terlihat dalam budaya perencanaan yang lebih sistematis dan evaluatif. Kepala sekolah secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi melalui forum informal (diskusi mingguan) dan formal (rapat bulanan bersama wakamad dan guru). Respons cepat terhadap kendala yang muncul di lapangan, terutama terkait pembiayaan dan teknis fasilitas, menunjukkan kepemimpinan yang adaptif dan solutif. Kepala sekolah juga menekankan pentingnya profesionalisme guru dan kedisiplinan sebagai bagian dari mutu pendidikan. Dalam praktiknya, beliau aktif melakukan kontrol langsung di kelas pada pagi hari, mengecek kehadiran guru, dan bahkan mendokumentasikan ketidakhadiran sebagai bagian dari kontrol mutu pembelajaran.

Selain aspek teknis, kepala sekolah juga membangun budaya mutu melalui pendekatan moral dan motivasional. Ia sering menyampaikan bahwa mutu sekolah sangat tergantung pada kualitas guru. *“Kalau gurunya hebat, anak-anak juga akan*

²⁸Dahlan Mohammad Saleh, Kepala Sekolah SMAN 1 Palu, Wawancara Pada tanggal 15 Mei 2025.

*hebat,*²⁹” ujarnya. Prinsip ini mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi, merancang pembelajaran yang bermakna, dan menjaga etos kerja yang tinggi. Dorongan untuk melakukan pelatihan internal, kolaborasi dengan lembaga luar, dan dialog terbuka dengan siswa menjadi strategi yang konsisten diterapkan.

Dengan pendekatan manajerial yang menggabungkan visi jangka panjang, kolaborasi, disiplin operasional, dan kepedulian pada kualitas individu, kepemimpinan kepala SMAN 1 Palu berdampak langsung pada peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh. Tidak hanya menghasilkan program kerja yang relevan dan responsif, tetapi juga menumbuhkan semangat kolektif dan tanggung jawab bersama untuk mencapai standar mutu pendidikan yang lebih tinggi.

Hal itu juga diperkuat oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum dalam hasil wawancaranya bahwa:

Kalau dampak pada strategi yang kami laksanakan di SMAN 1 Palu ini bisa dikatakan berhasil karena kan SMAN 1 Palu ini terkenal rata-rata anaknya pejabat dan pintar, sekolah di sini, tentunya itu yang membantu kita untuk memudahkan dalam menggapai prestasi baik keterampilan maupun secara akademik, seperti beberapa alumni kami berhasil kuliah di luar negeri, dan banyak yang kuliah universitas ternama di Indonesia, kami yakin bahwa ini adalah hasil kerja keras para dewan guru untuk memaksimalkan program kerja yang kami telah buat tadi.³⁰

Berdasarkan temuan dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Strategi implementasi program kerja peningkatan mutu di SMAN 1 Palu menunjukkan hasil

²⁹Dahlan Mohammad Saleh, Kepala Sekolah SMAN 1 Palu, Wawancara Pada tanggal 15 Mei 2025

³⁰Zahra, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMAN 1 Palu, Wawancara Pada Tanggal 15 Mei 2025

yang signifikan, tidak hanya dalam aspek internal manajemen pendidikan, tetapi juga dalam capaian prestasi akademik . Wakil Kepala sekolah bidang kurikulum menegaskan bahwa keberhasilan tersebut tidak lepas dari penerapan program kerja yang sistematis, kolaboratif, dan konsisten, serta dukungan penuh dari para guru dan seluruh unsur manajemen sekolah.

SMAN 1 Palu dikenal sebagai salah satu sekolah favorit di Sulawesi Tengah, dengan karakteristik peserta didik yang berasal dari latar belakang keluarga akademik dan pemerintahan. Wakil Kepala sekolah bidang kurikulum mengakui bahwa karakter siswa yang umumnya memiliki potensi intelektual tinggi turut mempermudah proses pembinaan dan pencapaian target mutu. Namun demikian, keberhasilan ini bukan semata-mata hasil dari kualitas input siswa, melainkan hasil kerja keras dan komitmen dewan guru dalam menjalankan program kerja yang telah dirancang secara matang dan berbasis data.

Dampak nyata dari strategi peningkatan mutu terlihat pada capaian alumni SMAN 1 Palu yang berhasil melanjutkan pendidikan ke berbagai perguruan tinggi ternama di Indonesia, bahkan hingga luar negeri. Ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan pembinaan di sekolah mampu mengantarkan peserta didik pada kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional. Kepala sekolah menekankan bahwa keberhasilan tersebut merupakan cerminan dari sinergi antar bidang, monitoring berkala, serta budaya evaluasi yang dijalankan secara konsisten.

Sama halnya juga disampaikan oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan bahwa:

Dampak dari kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja sangat kami rasakan, khususnya dalam memudahkan kami untuk menganalisis dan memahami apa saja yang menjadi kebutuhan siswa terkait dengan bidang kami masing-masing. Dengan adanya program kerja yang telah dirancang secara sistematis dan melibatkan berbagai pihak, kami jadi memiliki panduan yang jelas dan terarah dalam menyusun kegiatan yang benar-benar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa. Kepala sekolah selalu terbuka dan aktif memfasilitasi kami, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan di bagian kesiswaan, baik itu dalam hal pengembangan karakter, peningkatan prestasi, maupun pembinaan kedisiplinan siswa. Beliau tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menyediakan dukungan berupa sarana, prasarana, maupun kebijakan yang memungkinkan kami menjalankan program secara optimal. Dengan demikian, seluruh upaya peningkatan mutu siswa bisa berjalan lebih lancar dan efektif, karena adanya sinergi yang kuat antara kebijakan kepala sekolah dan pelaksanaan teknis di lapangan yang kami jalankan.³¹

Berdasarkan hasil temuan wawancara dari wakil kepala sekolah bidang kesiswaan menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Palu dirasakan sangat berdampak secara positif oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dalam pelaksanaan tugasnya menyusun dan mengimplementasikan program kerja yang berorientasi pada peningkatan mutu siswa. Kepala sekolah dinilai memiliki pola kepemimpinan yang terbuka, kolaboratif, dan berbasis aspirasi lapangan. Hal ini tercermin dari keterlibatan aktif para wakil kepala sekolah dalam setiap proses perumusan kebijakan dan perencanaan program kerja.

Dalam bidang kesiswaan, peran kepala sekolah tidak hanya sebagai pengambil keputusan akhir, tetapi juga sebagai fasilitator dialog antara pihak-pihak yang terlibat. Program-program yang dirancang oleh Wakil kepala sekolah bagian Kesiswaan, seperti pembinaan karakter siswa, kegiatan ekstrakurikuler, dan

³¹Budiono, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kesiswaan SMAN 1 Palu, Wawancara pada tanggal 15 Mei 2026.

pengelolaan organisasi siswa (OSIS), selalu melalui proses diskusi dan evaluasi bersama. Kepala sekolah memberikan ruang bagi evaluasi program-program sebelumnya, kemudian bersama-sama menyusun strategi baru berdasarkan hasil refleksi dan kebutuhan aktual siswa.

Dampak lainnya terlihat dalam fleksibilitas dan dukungan kepala sekolah terhadap pelaksanaan program. Dalam kegiatan yang melibatkan banyak pihak, seperti Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) atau peringatan hari besar keagamaan, kepala sekolah memberikan otoritas penuh kepada panitia namun tetap memantau secara strategis agar kegiatan berjalan terstruktur.

Model kepemimpinan ini menciptakan suasana kerja yang dialogis dan demokratis. Wakil kepala sekolah merasa didengar, didukung, dan memiliki kebebasan bertindak dalam kerangka visi-misi sekolah. Selain itu, kepala sekolah turut memfasilitasi monitoring dan evaluasi berkala terhadap program kerja kesiswaan. Evaluasi dilakukan setiap bulan atau triwulan, tergantung jenis program, untuk meninjau sejauh mana keterlaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran. Hal ini menciptakan budaya kerja yang akuntabel dan berorientasi hasil.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Palu dinilai memiliki dampak yang besar terhadap keberlangsungan dan keberhasilan penyusunan serta pelaksanaan program kerja peningkatan mutu, khususnya dalam bidang sarana dan prasarana. Wakil kepala sekolah bidang ini menyampaikan bahwa:

Kepala sekolah selalu hadir dan terlibat secara langsung dalam setiap proses penting, mulai dari tahap perencanaan, pengambilan keputusan, hingga pada tahap evaluasi terhadap berbagai program yang dijalankan di lingkungan sekolah. Kehadiran beliau bukan hanya sebagai formalitas, melainkan benar-benar aktif berkontribusi dengan memberikan arahan, pertimbangan, serta mendengarkan berbagai masukan dari seluruh komponen sekolah. Gaya kepemimpinan yang beliau terapkan sangat demokratis dan terbuka, sehingga menjadikan kepala sekolah sebagai sosok pemimpin yang tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan dan memberi instruksi dari atas, tetapi juga benar-benar membuka ruang diskusi yang sehat dan terstruktur bersama para wakil kepala sekolah, dewan guru, staf tata usaha, bahkan melibatkan siswa jika diperlukan. Setiap ide, usulan, maupun kritik yang disampaikan oleh bawahan diterima dengan sikap positif dan dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik. Dengan demikian, seluruh kebijakan dan program kerja yang dihasilkan benar-benar merupakan hasil keputusan bersama yang telah melalui proses dialog, musyawarah, dan pertimbangan matang, bukan keputusan sepihak³²

Program kerja wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana tidak bersifat pelengkap terhadap bidang lain, melainkan berdiri sendiri dan fokus pada pemenuhan kebutuhan fisik dan fungsional sekolah, seperti perbaikan meja-kursi, penambahan AC, saluran air, jaringan internet, dan pengelolaan taman. Kepala sekolah mendukung penuh setiap usulan program yang berasal dari laporan langsung guru atau siswa terkait fasilitas pembelajaran. Setiap keputusan final tetap melalui persetujuan kepala sekolah, tetapi selalu diawali dengan diskusi kolektif yang melibatkan berbagai level manajemen.

Dampak nyata dari kepemimpinan kepala sekolah ini terlihat dalam keteraturan perencanaan, kejelasan skala prioritas, dan proses evaluasi yang berkelanjutan. Program kerja bidang sarana prasarana dibagi menjadi dua tahap per tahun (TW 1 dan

³²Hamzah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana SMAN 1 Palu, Wawancara pada tanggal 20 Mei 2025.

TW 2), masing-masing disusun dan dievaluasi dengan melibatkan staf teknis khusus. Pembagian tugas yang rapi, mulai dari pengurus barang, penanganan kerusakan, hingga pengelola taman, menjadi bagian dari sistem yang dikoordinasikan secara baik oleh kepala sekolah bersama wakilnya.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan ini dirasakan oleh wakil kepala sekolah bidang hubungan masyarakat adalah adanya kejelasan alur komunikasi, sinergi antarbidang, dan peningkatan akuntabilitas program. Kepala sekolah memberikan ruang dialog dan menghargai aspirasi dari bawah (*bottom-up decision making*), tetapi juga tetap menjalankan peran strategis dalam menyatukan visi dan menyempurnakan keputusan akhir. Dalam setiap rapat evaluasi program, kepala sekolah hadir dan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan maupun hambatan yang dihadapi oleh tiap bidang, termasuk humas.

Dalam konteks peningkatan mutu, bidang humas berperan sebagai penyambung informasi antara madrasah dan masyarakat. Kepala sekolah sangat mendukung inisiatif humas dalam mengelola kegiatan kunjungan pembelajaran, publikasi kegiatan sekolah, dan promosi prestasi siswa. Semua itu berkontribusi langsung pada citra lembaga dan kepercayaan publik, yang menjadi bagian penting dari mutu institusi secara menyeluruh

2. Dampak Kepemimpinan Kepala MAN 2 Palu Dalam Menyusun Program Kerajaan Peningkatan Mutu

Kepemimpinan kepala MAN 2 Kota Palu memberikan dampak besar terhadap keberhasilan perumusan dan implementasi program kerja peningkatan mutu. Gaya

kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat visioner, komunikatif, dan kolaboratif. Kepala madrasah tidak hanya menetapkan arah kebijakan secara sepihak, tetapi aktif melibatkan seluruh wakil kepala madrasah dan tim pengembang dalam setiap proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program kerja.

Salah satu kekuatan utama dari kepemimpinan kepala madrasah ini terletak pada kejelasan visi strategis. Visi besar “*Masuk dalam 100 madrasah terbaik di Indonesia pada tahun 2030*” menjadi pijakan utama dalam menyusun arah program kerja tahunan yang dikemas dalam tiga program unggulan: Madrasah Berasrama, Madrasah Keterampilan, dan Madrasah Startup. Ketiganya berfungsi sebagai kerangka besar yang kemudian dijabarkan secara teknis oleh masing-masing bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam bidang kurikulum, kepala madrasah mendukung penuh peningkatan mutu pembelajaran berbasis data pemetaan hasil belajar siswa dan penguatan pelatihan guru. Di bidang kesiswaan, kepala madrasah mendorong sistem pembinaan karakter, penegakan disiplin, dan penguatan kegiatan ekstrakurikuler. Untuk sarana-prasarana, kepemimpinan kepala madrasah memungkinkan adanya skema prioritas kebutuhan yang realistis dan solutif terhadap kendala teknis dan anggaran. Sedangkan di bidang humas, kepala madrasah membangun komunikasi dua arah dan memberikan kepercayaan untuk memModel citra lembaga melalui media sosial, kemitraan, dan publikasi kegiatan.

Menurut Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum MAN 2 Palu:

Program kerja peningkatan mutu yang kami rancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan nyata, dan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan prestasi siswa, baik dari aspek akademik maupun non-akademik. Setiap program yang kami kerja, disusun dengan mengacu pada data hasil evaluasi belajar siswa, rekomendasi dari pengawas, serta pemetaan kekuatan dan kelemahan proses pembelajaran di madrasah. Program-program seperti penguatan literasi-numerasi, pembimbingan intensif untuk siswa berprestasi, serta penataan strategi penilaian dan asesmen berbasis kompetensi menjadi bagian dari upaya peningkatan mutu. Selain itu, kegiatan seperti pelatihan guru, supervisi kelas, dan pemantapan kurikulum integratif antara mata pelajaran umum dan agama turut berkontribusi pada kualitas pengajaran yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa.³³

Dampak dari program kerja tersebut tercermin dari meningkatnya capaian siswa dalam berbagai ajang kompetisi, serta tingginya jumlah lulusan MAN 2 Kota Palu yang diterima di perguruan tinggi ternama, baik di dalam maupun luar negeri. Siswa yang aktif dalam kegiatan akademik juga menunjukkan hasil evaluasi pembelajaran yang lebih stabil, berkat penataan sistem belajar yang lebih fokus dan personal.

Wakil kepala madrasah bagian kurikulum MAN 2 kota menekankan bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari peran manajemen madrasah dalam mendorong kolaborasi antarbidang, serta memberikan ruang refleksi dan evaluasi terhadap capaian program kerja secara berkala. Pendekatan yang diterapkan tidak hanya menargetkan output seperti nilai dan kelulusan, tetapi juga proses: bagaimana siswa belajar, bagaimana guru mengajar, dan bagaimana madrasah merespons perubahan kurikulum nasional dengan fleksibel dan profesional.

Menurut Wakil kepala madrasah bidang Humas, MAN 2 Palu

³³Zulfadli, Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

Salah satu dampak paling terasa dari program kerja peningkatan mutu adalah meningkatnya dokumentasi dan publikasi kegiatan madrasah. Kegiatan-kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler, prestasi siswa, serta kolaborasi eksternal dipublikasikan secara aktif melalui media sosial resmi madrasah seperti Instagram, Facebook, dan kanal YouTube. Ini menciptakan kesan profesional, dinamis, dan terbuka yang pada akhirnya memModel citra positif di mata masyarakat dan calon peserta didik. Selain itu, program humas mendukung kelancaran implementasi program kerja dari bidang lain melalui koordinasi yang erat dan lintas sektor. Misalnya, ketika bidang kurikulum mengadakan pelatihan literasi, humas bertanggung jawab dalam mengundang narasumber dan mendokumentasikan kegiatan. Dalam hal ini, program kerja humas menjadi penghubung antara internal madrasah dengan publik eksternal.³⁴.

Dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka dan mendukung inovasi, program kerja bidang humas tidak hanya mendokumentasikan kegiatan, tetapi menjadi bagian dari strategi peningkatan mutu institusional secara menyeluruh. Kolaborasi antar wakil kepala madrasa, penguatan sistem komunikasi, dan profesionalisme tim humas menjadi pilar dalam menciptakan dampak jangka panjang terhadap reputasi dan mutu layanan pendidikan MAN Palu.

Menurut wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana MAN 2 palu:

Dampak nyata dari program ini sangat kami rasakan, terutama terlihat dari peningkatan kualitas fasilitas penunjang pembelajaran yang semakin baik dan memadai. Contohnya adalah ketersediaan jaringan internet yang kini lebih stabil dan dapat diakses oleh seluruh warga madrasah, baik guru maupun siswa, sehingga sangat membantu dalam proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi. Selain itu, pemeliharaan ruang kelas juga dilakukan secara rutin, sehingga kondisi fisik kelas menjadi lebih nyaman, bersih, dan tertata rapi, mendukung suasana belajar yang kondusif. Pengelolaan taman madrasah pun diperhatikan dengan serius, tidak hanya untuk keindahan lingkungan, tetapi juga sebagai bagian dari pembelajaran berbasis lingkungan hidup. Begitu juga dengan perbaikan saluran air yang sebelumnya sempat menjadi kendala, kini

³⁴ Nurhayati Rugayyah, Wakil Kepala Madrasah Bagian Hubungan Masyarakat MAN2 Palu, Wawancara pada Tanggal 16 Mei 2025.

sudah ditangani dengan baik agar kebersihan dan kesehatan lingkungan tetap terjaga. Semua upaya tersebut dilakukan semata-mata untuk memastikan bahwa siswa dan guru dapat menjalankan kegiatan belajar-mengajar dalam kondisi fisik dan lingkungan yang benar-benar mendukung, tanpa hambatan yang berarti. Keberadaan fasilitas yang semakin memadai tersebut juga sangat menunjang berbagai program pengembangan, seperti kegiatan literasi digital yang terus kami dorong, akses pembelajaran daring yang kini semakin lancar dan terintegrasi, serta pengelolaan data nilai siswa yang berbasis sistem aplikasi, sehingga proses administrasi pendidikan menjadi lebih efektif, efisien, dan transparan.³⁵

Dalam penyampaianannya; program kerja bidang sarana prasarana juga memiliki dampak tidak langsung terhadap peningkatan mutu kinerja guru dan kedisiplinan siswa. Ruang kelas yang nyaman, lingkungan yang tertata, dan fasilitas pendukung yang memadai turut menciptakan atmosfer belajar yang positif dan produktif. Dengan sistem pelaporan internal yang melibatkan petugas kebersihan, keamanan, dan teknisi, kendala lapangan dapat cepat ditindaklanjuti tanpa menunggu prosedur yang panjang.

Meskipun dihadapkan pada keterbatasan anggaran, kepala madrasah memberikan dukungan penuh terhadap program prioritas yang diajukan oleh wakil kepala madrasah bagian sarpras. Hal ini berdampak pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas pengelolaan sarana. Program kerja dirancang berdasarkan pemetaan kebutuhan dan dilaksanakan dua tahap per tahun, yang memudahkan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program.

Menurut Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan MAN 2 Kota Palu, program kerja peningkatan mutu yang dijalankan secara terencana dan berkelanjutan

³⁵Siska. Wakil Kepala Madrasah Bagian Sarana Prasarana MAN 2 Palu, Wawancara pada tanggal 16 Mei 2025.

telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku, kedisiplinan, dan prestasi siswa. Program-program yang dirancang di bidang kesiswaan tidak hanya berorientasi pada kegiatan rutin dan administratif, tetapi diarahkan untuk memModel karakter siswa secara utuh melalui pendekatan pembiasaan, pembinaan spiritual, serta pengembangan bakat dan minat.

Salah satu dampak yang paling menonjol dan sangat kami rasakan dari implementasi program kerja yang telah disusun dan dijalankan secara konsisten adalah meningkatnya kedisiplinan serta keteraturan perilaku siswa di lingkungan madrasah. Perubahan positif ini terlihat jelas melalui berbagai program pembiasaan yang rutin dilaksanakan, seperti kegiatan Jumat Taqwa, Fikhinisa, apel pagi setiap hari, serta kegiatan keagamaan lainnya yang menjadi bagian dari budaya sekolah. Melalui program-program tersebut, siswa tidak hanya didorong untuk hadir tepat waktu dan mengikuti aturan yang berlaku, tetapi juga dibiasakan untuk membangun sikap tanggung jawab terhadap diri sendiri, bersikap religius sesuai dengan nilai-nilai keagamaan yang diajarkan, serta memiliki etika yang baik dalam berinteraksi dengan sesama siswa maupun dengan guru. Perubahan perilaku positif ini tidak hanya terlihat secara kasat mata dalam aktivitas harian di madrasah, tetapi juga terbukti melalui hasil evaluasi survei lingkungan belajar yang kami lakukan secara berkala, di mana hasilnya menunjukkan adanya iklim positif dan harmonis antara guru dan siswa. Suasana pembelajaran menjadi lebih nyaman, saling menghargai, dan penuh dengan semangat kebersamaan, yang tentunya sangat mendukung terciptanya madrasah yang

tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga dalam memModel karakter dan kepribadian siswa yang berakhlak mulia.

Dampak lainnya adalah meningkatnya keterlibatan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi siswa seperti OSIM, PMR, Pramuka, dan KIR. Dengan adanya dukungan struktural dari program kerja, siswa mendapatkan ruang yang lebih luas untuk mengekspresikan minat dan potensinya. Ini berdampak pada munculnya prestasi siswa dalam bidang non-akademik seperti lomba debat, olahraga, seni, hingga kegiatan kepemimpinan. Bahkan, beberapa siswa berhasil lolos ke perguruan tinggi favorit melalui jalur prestasi, yang turut mencerminkan keberhasilan strategi pembinaan kesiswaan.

Dari sisi manajemen, sistem pelaporan dan pengawasan siswa juga mengalami peningkatan melalui pemanfaatan aplikasi digital bernama AKSI (*Aktivitas Siswa Elektronik*), yang memudahkan pendataan pelanggaran, absensi, dan pembinaan secara real-time. Aplikasi ini digunakan oleh wali kelas dan tim kesiswaan untuk membuat pemantauan lebih transparan, objektif, dan dapat ditindaklanjuti secara cepat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam dunia pendidikan saat ini, terdapat beberapa model kepemimpinan yang dominan digunakan, di antaranya kepemimpinan demokratis, transformasional, dan visioner. Kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah mulai dari guru, tenaga kependidikan, siswa, hingga orang tua dalam

proses pengambilan keputusan sehingga tercipta suasana kerja yang terbuka dan kolaboratif.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional banyak dipraktikkan karena berorientasi pada pemberian inspirasi, motivasi, serta teladan untuk mendorong perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. Adapun kepemimpinan visioner berfokus pada kemampuan pemimpin dalam merumuskan, mengkomunikasikan, dan mewujudkan visi jangka panjang yang mampu menginspirasi seluruh pihak untuk bergerak bersama menuju tujuan bersama, sekaligus mempersiapkan strategi adaptif menghadapi tantangan masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian pada dua lembaga pendidikan, yaitu SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu, ditemukan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di kedua institusi tersebut tidak merujuk pada satu model kepemimpinan saja. Praktik kepemimpinan yang dijalankan lebih bersifat campuran, di mana kepala sekolah mengombinasikan beberapa pendekatan sekaligus, seperti demokratis, transformasional, maupun visioner, sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di sekolah tidak dapat dikotakkan hanya pada satu model tertentu, melainkan berkembang secara adaptif dan kontekstual.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian lain yang mengungkapkan bahwa seorang kepala sekolah umumnya menerapkan lebih dari satu gaya kepemimpinan. Penelitian di beberapa sekolah menengah, salah satu contoh, menunjukkan bahwa kepala sekolah sering mengombinasikan gaya demokratis dan situasional dalam

mengelola guru serta siswa³⁶. Penelitian lain juga menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya berlapis, mencakup instruktif, konsultatif, partisipatif, hingga delegatif, yang semuanya digunakan secara fleksibel sesuai kondisi sekolah³⁷. Bahkan, studi konseptual menegaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang selalu efektif, sebab keberhasilan kepemimpinan justru ditentukan oleh kemampuan pemimpin mengintegrasikan berbagai model kepemimpinan secara adaptif.³⁸

1. Pembahasan Hasil Temuan Model Kepemimpinan di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu.

Berdasarkan data temuan, diidentifikasi bahwa kepemimpinan Kepala SMAN 1 Palu adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah selalu melibatkan para wakil kepala sekolah beserta guru dalam setiap pengambilan keputusan, ini menunjukkan ciri kepemimpinan yang Demokratis
- b. Kepemimpinan kepala sekolah sifatnya *bottom up* dari bawah ke atas, selalu mau mendengarkan saran serta kritik dari dewan guru beserta staf, ini menunjukkan bahwa ciri kepemimpinan yang Demokratis

³⁶M.Hulu. *Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah*. (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 11,No,1 Tahun 2020), 34–42

³⁷D, Handayani. *Kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru*. (Jurnal Administrasi Pendidikan, 27, No 2 Tahun 2020), 145–156.

³⁸A, Sunyoto, *Kepemimpinan pendidikan: Tinjauan teori dan praktik*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019).165.

- c. Kepemimpinan kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan contoh dan teladan yang baik, ini menunjukkan sala satu ciri kepemimpinan transformatif
- d. Arahan dalam programnya selalu berfokus pada perubahan yang signifikan, ini juga termasuk kepemimpinan Transformatif .
- e. Observasi juga telah nampak pada setiap rapat-rapat dewan guru kepala sekolah hanya sebagai pengarah dan fasilitator, model ini menunjukkan kepemimpinan Demokratis.
- f. Berdasarkan dokumen resmi seperti RKS dan Program Tahunan, terlihat pola kerja kolaboratif melalui penyusunan program secara tim. Ini menunjukkan ciri kepemimpinan Demokratis.

Sedangkan model pada kepemimpinan kepala MAN 2 Palu adalah sebagai berikut:

- a. Kepala MAN 2 Palu punya visi jauh kedepan yakni menjadikan MAN 2 Palu masuk dalam 100 sekolah terbaik di Indonesia pada tahun 2030, ini menunjukkan salasatu model kepemimpinan Visioner.
- b. Model kepemimpinan MAN 2 Palu selalu memberikan motivasi serta semangat untuk para wakil kepala Madrasa beserta guru. Ini menunjukkan ciri *Inspirational Motivatioan* salasatu ciri model kepemimpinan Transformasional.
- c. Kepemimpinan di MAN 2 Palu tidak hanya terbatas pada pemberian arahan semata, tetapi lebih menekankan pada keterlibatan seluruh guru dalam

proses kerja sama untuk mencapai visi dan misi madrasah. Ini menunjukkan model kepemimpinan Demokratis.

- d. Arah kepemimpinan di MAN 2 Palu terlihat jelas dan terarah, hal ini dapat dibuktikan melalui dokumen program kerja yang telah tersusun secara sistematis berdasarkan roadmap pengembangan hingga tahun 2030. Ini menunjukkan salasatu ciri model kepemimpinan Visioner.

2. Hasil Pembahasan Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu

Berdasarkan hasil analisis dari observasi, wawancara, dan telaah dokumen, dapat digambarkan bahwa kepemimpinan Kepala SMAN 1 Palu memberikan sejumlah dampak positif yang signifikan bagi perkembangan sekolah, adalah sebagai berikut:.

- a. Terbentuk budaya kerja yang kolektif dan kolaboratif. Kepala sekolah mendorong keterlibatan seluruh unsur sekolah dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan program, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung, terbuka, dan penuh kebersamaan.
- b. Arah dan prioritas program kerja sekolah menjadi lebih terstruktur. Hal ini tampak dari dokumen perencanaan sekolah seperti RKS dan program tahunan yang disusun secara partisipatif.
- c. Mutu lulusan SMAN 1 Palu mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya alumni yang mampu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, baik di tingkat daerah maupun nasional. Keberhasilan ini

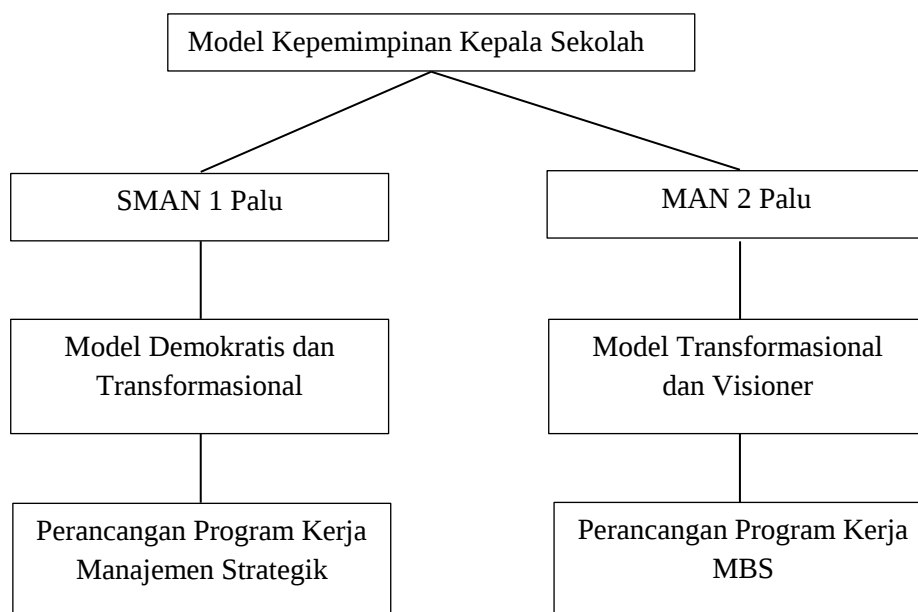
tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan pentingnya mutu akademik dan pembinaan siswa secara berkelanjutan, sehingga output pendidikan yang dihasilkan memiliki daya saing dan kualitas yang lebih baik.

Sedangkan dampak pada kepemimpinan di MAN 2 Palu Berdasarkan data analisis dari data observasi, wawancara dan dokumen, dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Dampak dari program kerja tersebut tercermin dari meningkatnya capaian siswa dalam berbagai ajang kompetisi, serta tingginya jumlah lulusan MAN 2 Palu yang diterima di perguruan tinggi ternama, baik di dalam maupun luar negeri. Siswa yang aktif dalam kegiatan akademik juga menunjukkan hasil evaluasi pembelajaran yang lebih stabil.
- b. Dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka dan mendukung inovasi, program kerja bidang humas tidak hanya mendokumentasikan kegiatan, tetapi menjadi bagian dari strategi peningkatan mutu institusional secara menyeluruh.
- c. Memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku, kedisiplinan, dan prestasi siswa. Program-program yang dirancang di bidang kesiswaan tidak hanya berorientasi pada kegiatan rutin dan administratif, tetapi diarahkan untuk membentuk karakter siswa secara utuh melalui pendekatan pembiasaan, pembinaan spiritual, serta pengembangan bakat dan minat.

Berdasarkan urain dari pembahasan hasil temuan di atas, agar mudah dipahami maka dibuatkan skema kepemimpinan kepala SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu dalam merancang program kerja peningkatan mutu:

Skema Alur Model Kepemimpinan dan Perancangan Program Peningkatan Mutu di
SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu



Gambar 3 : Skema Alur Perancangan program kerja

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Model kepemimpinan yang diterapkan Kepala SMAN 1 Palu adalah merefleksikan perpaduan antara kepemimpinan Demokratis dan kepemimpinan Transformatif. Hal ini tampak dari praktik kepemimpinan yang selalu melibatkan guru, staf, dan wakil kepala sekolah dalam proses pengambilan keputusan kepemimpinannya bersifat *Bottom Up*. Di sisi lain, kepala sekolah juga menunjukkan ciri transformatif dengan memberikan teladan, motivasi, serta dorongan perubahan ke arah yang lebih baik secara berkelanjutan.

Model kepemimpinan yang diterapkan Kepala MAN 2 Palu dalam merancang program kerja peningkatan mutu adalah perpaduan kepemimpinan Transformatif dan kepemimpinan Visioner. Sebagai pemimpin transformatif, kepala madrasah senantiasa berupaya memberikan motivasi, inspirasi, serta teladan kepada guru. Di sisi lain, kepala madrasah juga menampilkan ciri kepemimpinan visioner, yakni dengan kemampuan merumuskan visi jangka panjang yakni menjadikan MAN 2 Palu masuk dalam 100 sekolah terbaik di Indonesia pada tahun 2030.

2. Dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja sangat nyata dirasakan di kedua lembaga. Di SMAN 1 Palu, kepemimpinan yang demokratis mendorong terbentuknya budaya evaluatif dan sistem pengelolaan program kerja yang lebih sistematis. Setiap bidang memiliki arah

kerja yang jelas, berbasis pada Rapor Pendidikan, dan ditindak lanjuti secara rutin melalui monitoring dan evaluasi. Hasilnya terlihat pada meningkatnya kedisiplinan guru, penguatan pembelajaran, serta prestasi siswa yang mampu menembus universitas ternama, baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Dampak kepemimpinan kepala MAN 2 Palu dalam merancangan program kerja peningkatan mutu adalah Kepala madrasah berhasil menciptakan iklim kerja yang produktif, terbuka, dan inovatif. meliputi meningkatnya keterlibatan siswa dalam kegiatan yang membentuk karakter dan prestasi, meningkatnya kepercayaan publik terhadap madrasah, serta berkembangnya budaya mutu yang diterapkan dalam semua lini kerja madrasah.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa Implikasi bagi SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu dalam memperkuat kepemimpinan dan program peningkatan mutu.

1. Bagi SMAN 1 Palu, pola kepemimpinan demokratis yang telah berjalan baik perlu terus dipertahankan dengan memperluas ruang partisipasi, terutama dalam merancang program-program berbasis kebutuhan nyata sekolah.
2. Bagi MAN 2 Palu, visi jangka panjang yang telah dirumuskan perlu diikuti dengan strategi implementasi yang realistis, terukur, dan disosialisasikan secara berkelanjutan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Daftar Pustaka

- Ahmad Khoir, 'Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam', *Manageria: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, No.1 (2016), 75–99.
- Aisyah Artanti, et al., 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Optika: Jurnal Pendidikan Fisika*, 8, No.2 (2024), 195–222.
- Akbar, Muhammad Ali, 'Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Dan Implementasinya', *Paedagog: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah*, 2, No.1 (2019), 20–29.
- Akmal, Aisyah Mardhiyah, 'Strategi Sekolah Dalam Pencapaian Visi Dan Misi (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan)', *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1, No.7 (2024), 1–11.
- Al-Ikhlās, et al., 'Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Islam', *Journal on Education*, 5, No.2 (2023), 1708–1710.
- Ana Bintari, Dakir, Muslimah, 'Manajemen Mutu Terpadu Dan Implementasinya Dalam Dunia Pendidikan', *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2, No.2 (2022), 1–7.
- Arif, M A K, Willa Putri, dan Krisna Ardawinata, 'Principal Policy in Improving the Quality of Education MAN 1 Yogyakarta', *Journal For Islamic Studies*, 6, No.3 (2023), 816–825.
- Arikunto, S., *Metode Penelitian* Jakarta, Bumiaksara 2015.
- Asfar, AMIT, dan A M Iqbal Akbar Asfar, 'Integrasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS): Kepemimpinan Kepala Sekolah', *Universitas Negeri Ma Assar. Hal*, February, 2019, 1–24.
- Badrudin, et al., 'Standarisasi Pendidikan Nasional', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7, No .2 (2024), 1797–1808.
- Basirun, dan Turimah, 'Konsep Kepemimpinan Transformasional', *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (2022), 34–41.
- Basyit, Abdul, 'Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam', *KORDINAT*, 1., No. 7. (2018), 187–120.
- Budiman, Sri, dan Suparjo, 'Manajemen Strategik Pendidikan Islam', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5, No .3 (2021), 515–523.
- Darmawan, Surya, dan Bella Thalia Roselini, 'Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) Pada Rumah Makan Padang

Se-Kabupaten Sleman D.I.Y’, *Telaah Bisnis*, 23, No. 1 (2022),50-60.

Dewi, Ratna, dan Sita Husnul Khotimah, ‘Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar’, *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8, No.2 (2020), 279–294.

E, Mulyasa., *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi Dan Implementas*, Cet 13, Jakarta; Remaja Rosdakarya, 2011.

———, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jakarta;Remaja Rosdakarya, 2013.

Edward Sallis, *Total Quality Management in Education, International Journal of Social Science, Innovation and Educational Technologies*, 2023.

Fadhli, Muhammad, Binti Maunah, ‘2019 Model Kepemimpinan Pendidikan Islam (Transformasional , Visioner’, *Ziryab: Jurnal Pendidikan Islam*, August, 2020.

Fadli, Muhammad, ‘Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Muhammad Fadhli Pendahuluan Mutu Merupakan Sesuatu Yang Dianggap Salah Satu Bagian Penting , Karena Mutu Pada Dasarnya Menunjukkan Keunggulan Suatu Produk Jika Dibandingkan Dengan Produk Lainnya . Peningkatan Mutu Mer’, *Jurnal Studi Management Pendidikan*, 1.No. 02 (2017), 26-30.

Fagir, Abdul, ‘Karakter Sekolah Bermutu Melalui Mediasi Komunikasi Kepemimpinan’, *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 2. No. 2 (2021), 162–170.

Fahrudin, Ahmad Afghor, ‘Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Mamba’ul Hisan Sidayu Gresik’, *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2, No. 1 (2020), 1–12.

Gultom, et al., ‘Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Mutu Pendidikan Dengan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Di Sd Swasta Parulian 2 Kecamatan Tegal Sari Mandala Ii’, *Jurnal Guru Kita PGSD*, 6, No. 1 (2021), 10-24.

Hermauli, Mesty Gultom, Sri Nurabdiah Pratiwi, dan Indra Prasetya, ‘Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Mutu Pendidikan Dengan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Di SD Swasta Parulian 2 Kecamatan Tegal Sari Mandala Ii’, *Jurnal Guru Kita PGSD*, 6. No. 1 (2021). 60-70.

Isamuddin, et al., ‘Implementasi Analisis Swot Pada Manajemen Strategik Dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Muara Bungo’, *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2, No. 2 (2021), 1034–1050.

Kementrian Agama, ‘Al-Quraan Dan Terjemahan Online’
<https://quran.kemenag.go.id/> di Akses pada tanggal 26 Desember 2024.

- Kurnia, Rusdi, 'Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Implementasinya', *Fitra*, 2, No.2 (2016), 106–115.
- Kurniawan, et al., 'Konsep Kepemimpinan Dalam Islam', *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, No. 1 (2020), 1–10.
- Mecgregor, James Burns, *Leadership*, Earlybook.com, 2012.
- Moelong, I.J., *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi* Jakarta; Remaja Karya, 2017.
- Mulyasa, H.E., *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, I Jakarta; Bumi Aksara, 2011.
- Mulyana, *Metode Penelitian*. Bandung: Rosdakarya, 2022.
- Munir, M., *Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, 1.No. 2 (2018), 1–37.
- Munir, et al., 'Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam', *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6. No. 12 (2023), 9697–9703.
- Munthe, Ashiong P, 'Pentingnya Evaluasi Program Di Institusi Pendidikan: Sebuah Pengantar, Pengertian, Tujuan Dan Manfaat', *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5. No.2 (2015), 24-26.
- Muslikhatun, et al., Kualitas Pembelajaran, dan Era Digital, 'Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital', *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8, No.12 (2024), 191–195.
- Norniati, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru', *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1, No.5 (2023), 375–383,
- Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*, Sustainability (Switzerland) UIN Sunan Ampel Press, 2014.
- Pelawi j tyson, Idris, and Is M Fadhlán, 'Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dalam Upaya Pencegahan Pernikahan Dini (Dibawah Umur)', *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 9.Vol 9 No 2 (2021), 562–566.
- Program, Yusri A Boko, Studi Pendidikan Bahasa, Dan Sastra, Indonesia STKIP, and Kie Raha, *PERKEMBANGAN TEORI MANAJEMEN (TEORI ILMIAH DAN TEORI ORGANISASI KLASIK)*, 2022.
- Rachmadtullah dan Wirasti Winda, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1, No. 1 (2018) 80-100.

- Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah, SME Technical Paper (Series) MM Lintang Rasi Aksara*, 2018.
- Seni, Oktavianus Supriyanto, 'Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah', *Atma Reksa : Jurnal Pastoral Dan Kateketik*, 5, No.2 (2021), 25-30.
- Shinta Nislaus Syuroya, 'Continuous Improvement: Alternatif Strategi Pondok Pesantren Dalam Mempertahankan Eksistensinya Di Era Post Pandemic', *Progressive of Cognitive and Ability*, 1, No.2 (2022), pp. 133–140.
- Sugiono, *Metologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Jakarta; Alfabeta, 2017.
- Suti, Marsus, 'Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan', *Jurnal MEDTEK*, 3. No. 2 (2020), 1–6.
- Sutikno, Tri Atmadji, 'Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan Dalam Menghadapi Persaingan Mutu', *Teknologi Dan Kejuruan*, 36. No.1, Februari (2013), 87–96.
- Tardian, Agus, 'Manajemen Strategik Mutu Sekolah', *Jurnal Kependidikan*, 7, No.2 (2019), 192–203.
- Ulinnuha, Nur Raisah, 'Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam', *Tarlim : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2, No .2 (2019), 141-150.
- Winda, Rachmadtullah dan Wirasti, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, , No. 1 (2018), 369–387.
- Wulogening, Hiyasintus Ile, dan Agus Timan, 'Implementasi Total Quality Management (TQM) Dalam Sistem Manajemen Perencanaan Kepala Sekolah', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8, No. 2 (2020), 137–146.
- Yuli Amelia¹, et al., 'Penerapan Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Nahdatul Ulama Medan', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8.No. 18 (2022), 624–630.
- Yulmawati, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sd Negeri 03 Sungayang', *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1, No .2 (2017), 30-40.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
PASCASARJANA

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax 0451-460165
Website : <http://pps.uindatokarama.ac.id>, email : pascasiumindatokarama.ac.id

Nomor : 525 /Un.24/D/PP.00.9/05/2025
Sifat : Penting
Lamp. : -
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Palu, 05 Mei 2025

Yth. Kepala SMA Negeri 1 Palu

Di -

Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan senantiasa dilimpahkan Allah swt. kepada Bapak/Ibu dan seluruh jajarannya, amin.

Selanjutnya kami sampaikan bahwa mahasiswa Pascasarjana UIN Datokarama Palu:

Nama : Risno
NIM : 021204123015
Semester : IV (Empat) Tahun Akademik 2024/2025 Genap
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Program/Jenjang : Magister (S2) Pascasarjana
Tempat/Tgl Lahir : Dongko, 24 Desember 1992
Alamat : Jl. Rajamoili

bermaksud melaksanakan Penelitian Tesis dengan judul **"KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MERANCANG PROGRAM KERJA PENINGKATAN MUTU (Studi Kasus Multisitus di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu)"**.

Demikian kami sampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam

Direktor,

H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.
NIP. 196903011999031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
PASCASARJANA

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : <http://pps.uindatokarama.ac.id>, email : pasca@uindatokarama.ac.id

Nomor : 526 /Un.24/D/PP.00.9/05/2025
Sifat : Penting
Lamp. : -
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Palu, 05 Mei 2025

Yth. Kepala MAN 2 Model Palu

Di -

Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan senantiasa dilimpahkan Allah swt. kepada Bapak/Ibu dan seluruh jajarannya, amin.

Selanjutnya kami sampaikan bahwa mahasiswa Pascasarjana UIN Datokarama Palu:

Nama : Risno
NIM : 021204123015
Semester : IV (Empat) Tahun Akademik 2024/2025 Genap
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Program/Jenjang : Magister (S2) Pascasarjana
Tempat/Tgl Lahir : Dongko, 24 Desember 1992
Alamat : Jl. Rajamoili

bermaksud melaksanakan Penelitian Tesis dengan judul **"KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MERANCANG PROGRAM KERJA PENINGKATAN MUTU (Studi Kasus Multisitus di SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu)"**.

Demikian kami sampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam

Direktur

Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D.
NIP. 196903011999031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALU

MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KOTA PALU

Jln. Moh. Husni Thamrin No. 41 Telp. (0451) 421455

<http://www.man2modelpalu.sch.id>

E-mail: manmodelpalu@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: B-1264/Ma.09.03/PP.00.6/06/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu menerangkan bahwa:

Nama : Risno
NIM : 021204123015
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program Jenjang : Magister (S2) Pascasarjana
Judul Tesis : *"Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu (Studi Kasus Multisitus di SMAN 1 Palu Dan MAN 2 Model Palu) "*

Benar yang bersangkutan telah selesai mengadakan penelitian di MAN 2 Kota Palu mulai tanggal 15 Mei 2025 s.d 20 Juni 2025 , berdasarkan Surat Izin Penelitian dari Pascasarjana Universitas Islam Datokarama Palu Nomor: 526/Un,24/D/PP.00/05/2025, tanggal 15 Mei 2025.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 20 Juni 2025



Dr. H. Taufik, S.Ag, M.Ag

NIP. 197704012002121004

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN MENENGAH WILAYAH I
KOTA PALU DAN KABUPATEN SIGI
SMA NEGERI 1 PALU



Jenderal Gatot Subroto Nomor 70 Besusu Tengah Palu Timur Kode Pos : 94111 Telp. (0451) 421990
e-mail : smansapalu.sch.id@gmail.com. web : sman1palu.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3.8.1/331/SMAN 1 PALU/VII/2025

bertanda tangan di bawah ini

: Dahlan Moh. Saleh, S.Pd, M.Si
: Kepala SMA Negeri 1 Palu

ini menerangkan bahwa

: Risno
: 021204123015
: Manajemen Pendidikan Islam

yang bersangkutan telah Melaksanakan Penelitian Tesis dengan judul "Kepemimpinan Kepala
Dalam Merancang Program Kerja Peningkatan Mutu (Studi Kasus Multisitus SMAN 1 Palu dan
Palu)", Yang dilaksanakan pada tanggal 25 Juni s.d 14 Juli 2025

Surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

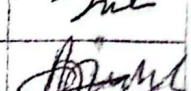
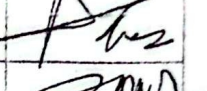
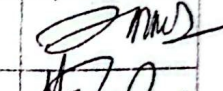
15 Juni 2025

Kepala Sekolah,

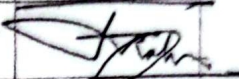
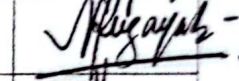
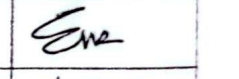
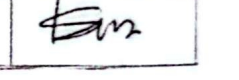


Dahlan Moh. Saleh, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP 197006141995121003

Daftar Informan SMAN 1 Palu

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dahlan Moh. Saleh, S.Pd., M.Si	Kepala Sekolah	
2	Zahra Albar, S.Pd., M.Pd	Wakasek Kurikulum	
3	Budiono, S.Pd	Wakasek Kesiswaan	
4	Drs. Hamzah, M.Pd	Wakasek Sarpras	
5	Muh. Aqsha Mursal, S.Pd.I	Wakasek Humas	
6	AHMAD SYAH ZAELANI, S.pd.M.pd	Guru	
7	HERNI MAMAR, MA, MAR	Guru	

Daftar Informan MAN 2 Kota Palu

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Taufik Abd. Rahim, S.Ag., M.Ag	Kepala Madrasah	
2.	Zulfadli. S.Pd	Wakamad Kurikulum	
3.	Muh. Rendi Saputra, M.Pd	Wakamad Kesiswaan	
4.	Nihayati Rugaiyah, M.Pd	Wakamad Humas	
5	Siska, MM	Wakamad Sarpras	
6	ERNI, S. Pd	Guru	
7	ANDI ISRA, S. Pd	Guru	

Lampiran 3: Program Kerja SMAN 1 Palu dan MAN 2 Palu

A. Program Kerja SMAN 1 Palu

1. Peningkatan Mutu Pendidikan dan Pengajaran

- a.) Atas persetujuan ketua komite sekolah mengembangkan sistem dan pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- b.) Mengkaji dan menunjang pelaksanaan pengembangan mutu sumber daya pembelajaran dan pembinaan prestasi siswa
- c.) Bersama – sama seluruh pengurus mengembangkan ide peningkatan keunggulan pembelajaran dan prestasi siswa
- d.) Memonitor kinerja sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran dan prestasi siswa

2. Kerjasama Kelembagaan

- a) Melakukan hubungan kemitraan dengan Instansi Pemerintah maupun lembaga – lembaga sosial dan swasta
- b) Memediasi hubungan kemitraan dengan pembuatan surat perjanjian kerjasama (MOU)
- c) Memverifikasi semua bentuk perjanjian kerjasama yang saling menguntungkan

3. Kesejahteraan

- a) Bersama – sama pihak sekolah menganalisa potensi sumber daya sekolah, pada lingkup kewilayaan, sosial ekonomi masyarakat, instansi di wilayah setempat
- b) Mengklarifikasi hasil analisis masyarakat sekolah menyangkut SDM dan bentuk lain yang dianggap sebagai potensi yang diduga kuat dapat membantu sekolah
- c) Mendaftar dan memetakan potensi yang diduga dapat membantu sekolah
- d) Melaksanakan pengembangan pengelolaan dan pembiayaan sekolah
- e) Melaksanakan pemikiran, ide, dan gagasan masyarakat untuk dijadikan bahan pertimbangan kebijakan komite sekolah untuk kepentingan sekolah

4. Pembangunan

- a) Bersama – sama pihak sekolah mengamati dan mengevaluasi sarana dan prasarana pendidikan yang masih dapat diperbaiki, dikembangkan,

atau pembangunan fasilitas baru demi kenyamanan dan kelangsungan pendidikan

- b) Bersama – sama seksi kesejahteraan melakukan terobosan dalam meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan melalui hubungan kemitraan.

Lampiran 5 : Pedoman Wawancara

A. Daftar Narasumber

1. Narasumber Utama

- 1.) Kepala SMAN 1 Palu
- 2.) Kepala MAN 2 Model Palu

2. Narasumber Pendukung

- a. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum (SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu)
- b. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan (SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu)
- c. Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana (SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu)
- d. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas (SMAN 1 Palu dan MAN 2 Model Palu)

B. Pertanyaan Penelitian

1. Untuk Kepala Sekolah

a. Profil Kepemimpinan

- 1.) Bagaimana visi dan misi Bapak/Ibu sebagai kepala sekolah dalam memimpin SMAN 1 Palu/MAN 2 Model Palu?
- 2.) Apa gaya kepemimpinan yang Bapak/Ibu terapkan dalam memimpin sekolah ini?
- 3.) Nilai-nilai apa yang menjadi pedoman Bapak/Ibu dalam memimpin sekolah?
- 4.) Bagaimana Bapak/Ibu melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan penting terkait program kerja sekolah?

b. Perencanaan Program Peningkatan Mutu

- 1.) Bagaimana proses perencanaan program kerja peningkatan mutu di sekolah ini?
- 2.) Apa saja tahapan yang Bapak/Ibu lakukan dalam merancang program kerja peningkatan mutu?
- 3.) Bagaimana Bapak/Ibu mengidentifikasi kebutuhan sekolah dalam peningkatan m
- 4.) Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan untuk melibatkan semua pihak dalam perencanaan?

- 5.) Bagaimana Bapak/Ibu menyelaraskan program kerja dengan visi, misi, dan tujuan sekolah?

c. Implementasi Program

- 1.) Bagaimana Bapak/Ibu mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja peningkatan mutu?
- 2.) Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan untuk memastikan program kerja terlaksana sesuai rencana?
- 3.) Bagaimana Bapak/Ibu mengalokasikan sumber daya (manusia, dana, waktu, sarana) dalam implementasi program?
- 4.) Tantangan apa yang Bapak/Ibu hadapi dalam implementasi program dan bagaimana mengatasinya?

2. Untuk Wakil Kepala Sekolah

1. Bagaimana peran Bapak/Ibu dalam proses perencanaan program kerja peningkatan mutu?
2. Bagaimana bentuk kolaborasi antara kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah dalam merancang program?
3. Bagaimana proses pengambilan keputusan dalam penentuan program kerja di bidang Bapak/Ibu?
4. Bagaimana Bapak/Ibu memandang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang program kerja?
5. Strategi apa yang digunakan untuk mengintegrasikan program di bidang Bapak/Ibu dengan program sekolah secara keseluruhan?
6. Bagaimana mekanisme monitoring dan evaluasi program di bidang Bapak/Ibu?
7. Apa saja tantangan dalam implementasi program dan bagaimana mengatasinya?

Lampiran 6

Dokumentasi Wawancara



Wawancara bersama Kepala SMAN 1 Palu Bapak Dahlan Moh. Saleh, S.Pd., M.Si



Wawancara bersama Wakil Kepala SMAN 1 Palu Bid Kurikulum Ibu Zahra Albar, S.Pd., M.Pd



Wawancara bersama Wakil Kepala SMAN1 Palu Bid. Kesiswaan Bapak Budiono, S.Pd.



Wawancara bersama Wakil Kepala SMAN1 Palu Bid. Humas Bapak I Made, S.Pd



Wawancara bersama Wakil Kepala SMAN1 Palu Bid. Sarpras Bapak Drs. Hamzah, M.Pd



Wawancara bersama Kepala MAN 2 Palu Bapak Dr. H. Taufik, S.Ag, M.Ag



Wawancara bersama Wakil Kepala MAN 2 Palu Bid. Kurikulum Bapak Zulfadli, S.Pd



Wawancara bersama Wakil Kepala MAN 2 Palu Bid. Humas Ibu Nihayati Rugaiyah, S.Pd.,M.Pd.



Wawancara bersama Wakil Kepala MAN 2 Palu Bid. Kesiswaan dan Ketua Komite MAN 2 Palu



Wawancara bersama Wakil Kepala MAN 2 Palu Bid. Sarpras Ibu Siska, S.Pd., MM

**PROGRAM KERJA BIDANG
KURIKULUM SMA NEGERI 1 PALU
TAHUN PELAJARAN
2024/2025**

Standar	Program Kegiatan		Sub Kegiatan		Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung
								Waktu	Biaya	
Standar Isi	1	Administrasi Kurikulum	1	Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan Guru TP. 2024/2025	Tersedianya dokumen pembagian tugas mengajar dan tambahan guru serta terpenuhinya tugas mengajar dan tambahan guru sesuai dengan UU Guru dan Dosen No. 14 tahun	Guru yang kekurangan jam mengajar tatap muka 24 JP, maka diberikan solusi mengajar di sekolah lain dengan ketentuan mengajar minimal 12-18 JP di sekolah induk dan 6	Guru SMAN 1 PALU (PNS/PPPK/Honorar)	Juli 2024	Non Budgeting	Wakasek Bidang Kurikulum
			2	Penyusunan Kalender Pendidikan TP. 2024/2025	Memiliki dokumen Kaldik sehingga tersusun dan terkoordinasikannya kegiatan/agenda sekolah sesuai dengan kalender akademik Dinas Pendidikan Provinsi SULAWESI TENGGARA	Mengevaluasi kaldik sekolah tahun lalu dan menyesuaikan dengan SK Kadisdik No. 531 tahun 2024 tentang Kaldik TP. 2024/2025	Warga SMAN 1 PALU dan Steakholder	Juli 2024	Non Budgeting	Wakasek Bidang Kurikulum
			3	Penyusunan Rooster (Jadwal KBM) TP. 2024/2025	Tersusun dan terkordinasikannya jadwal KBM TP. 2024/2025 yang proporsional sesuai dengan pembagian tugas mengajar dan tugas	Mengevaluasi Jadwal tahun lalu dan menyesuaikan dengan pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan guru TP. 2024/2022	Warga SMAN 1 PALU dan Steakholder	Juli 2024	Non Budgeting	Wakasek Bidang Kurikulum
			4	Penetapan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) TP. 2024/2025	SMAN 1 PALU memiliki dokumen KKM TP. 2024/2025 yang telah sesuai dengan analisa KKM masing-masing	Masing-masing Mapel menganalisa KKM nya dan kemudian ditetapkan bersama menjadi KKM sekolah di	Guru dan peserta didik SMAN 1 PALU	Juli 2024	Non Budgeting	Wakasek Bidang Kurikulum
			5	Penetapan Kriteria Kenaikan Kelas dan Kelulusan SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	SMAN 1 PALU memiliki dokumen Kriteria Kenaikan Kelas dan Kriteria Kelulusan TP. 2024/2025 sesuai dengan SK Kadisdik	Menetapkan kriteria kenaikan kelas dan kelulusan berdasarkan sistem perundangan yang berlaku	Guru dan peserta didik SMAN 1 PALU	Juli 2024	Non Budgeting	Wakasek Bidang Kurikulum

Stand ar	Program Kegiatan		Sub Kegiatan		Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan	
								Waktu	Biaya
			6	Penyusunan Program Kawal Prestasi TP. 2024/2025	SMAN 1 PALU memiliki dokumen pedoman peraturan tentang mekanisme program Kawal Prestasi	Menetapkan peraturan tentang mekanisme program Kawal Prestasi sesuai dengan ketentuan	Guru dan peserta didik SMAN 1 PALU	Juli 2024	Non Budgeting
			7	Penyusunan Peraturan Akademik SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	SMAN 1 PALU memiliki dokumen pedoman peraturan Akademik TP. 2024/2025 sesuai dengan ketentuan	Mengevaluasi peraturan akademik tahun lalu kemudian menetapkan pedoman peraturan Akademik TP.	Warga SMAN 1 PALU dan Steakholder	Juli 2024	Non Budgeting
			8	Penetapan Mata Pelajaran Lintas Minat XI dan XII TP. 2024/2025	SMAN 1 PALU memiliki Mata Pelajaran Lintas Minat yang sesuai dengan perundangan yang berlaku	Menetapkan Mata Pelajaran Lintas Minat dengan memperhatikan pemenuhan jam mengajar guru dan kondisi SDM yang tersedia di SMAN 1	Guru dan peserta didik SMAN 1 PALU	Juli 2024	Non Budgeting
	2	Pengelolaan Kurikulum 2013 (Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dan KOSP Kurikulum	1	Penyusunan Analisis Pemetaan Mutu Berdasarkan Survei Lingkungan Belajar (SULINGJAR) SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Tersedianya dokumen analisis SULINGJAR agar tergambar ketercapaian mutu pendidikan SMAN 1 PALU serta analisisnya, dan agar tersusun laporan rekomendasi strategi peningkatan mutu	Mengevaluasi hasil SULINGJAR lalu menyesuaikan dengan kondisi nyata untuk perbaikan di TP. 2024/2025	Warga SMAN 1 PALU dan stakeholder	Juli 2024	BOP
			2	Penyusunan Analisis SWOT dan Analisa Konteks SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Tersedianya dokumen Analisis SWOT berdasarkan pada kesesuaian kekuatan- kekuatan internal dan	Mengatur perencanaan strategis berdasarkan keinginan warga sekolah	Warga SMAN 1 PALU dan stakeholder	Juli 2024	BOP
			3	Penyusunan Dokumen 1, 2 dan 3 KTSP SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Tersedianya dokumen Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan TP. 2024/2025 sebagai pedoman dan	Menyusun KTSP sesuai dengan evaluasi program kerja tahun lalu dan masukan dari warga sekolah serta	Warga SMAN 1 PALU dan stakeholder	Juli 2024	BOP

Standar Pendidikan	Program Kegiatan		Sub Kegiatan	Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung Jawab	
							Waktu	Biaya		
Standar Proses	1	Pengelolaan Kegiatan Belajar Mengajar	1	Penyusunan Perangkat Pembelajaran Guru (Silabus, RPP dan Penilaian) dan modul ajar seluruh Mapel Kelas X, XI dan XII TP. 2024/2025	Tersedianya bukti fisik dokumen perangkat pembelajaran (Silabus, RPP, Format Penilaian) dan modul ajar TP. 2024/2025	Workshop Penyusunan Perangkat Pembelajaran (modul ajar kurikulum merdeka) dengan narasumber profesional	Guru SMAN 1 PALU	Juli s.d Agustus 2024	BOP	Tim Kurikulum
			2	Pengembangan Bahan Ajar, Bahan tayang dan misal bahan ajar untuk Pembelajaran SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Tersedianya dokumen Bahan ajar, bahan tayang dan modul untuk Kelas X, XI dan XII TP. 2024/2025 sesuai peraturan yang berlaku	Workshop pembuatan Bahan ajar, bahan tayang dan modul dengan narasumber profesional	Guru SMAN 1 PALU	Juli s.d Agustus 2024	BOP	Tim Kurikulum
			3	Sosialisasi Program Kurikulum kepada peserta didik dan orang tua peserta didik Kelas X, XI dan XII SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Tersosialisasikannya seluruh program sekolah termasuk program kurikulum kepada orang tua peserta didik sehingga akan tercapai kolaborasi harmonis untuk	Melakukan sosialisasi langsung tatap muka atau melalui video conference (Gmeet atau Zoom) jika masih dalam kondisi kebijakan PPKM.	Orang Tua Peserta Didik Kelas X, XI dan XII SMAN 1 PALU	Agustus 2021	Non Budgeting	Tim Kurikulum
			4	Pelaksanaan Pendalaman Materi Kelas XI dan XII SMAN 1 PALU TP. 2021/2022	Terjadinya peningkatan penerimaan paserta didik di PTN melalui jalur SNMPTN maupun SBMPTN serta jalur	Bersama orangtua peserta didik di bawah naungan Komite SMAN 1 PALU bekerjasama melanjutkan PM	Peserta Didik Kelas XI dan XII SMAN 91	September 2024 s.d Februari 2025	BOP	Tim Kurikulum
			5	Pelaksanaan Psikotest Kelas X dan XII SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Tersedianya dokumen pemetaan kompetensi peserta didik agar Sekolah, peserta didik dan orang tua peserta didik memiliki gambaran utuh	Bersama orangtua peserta didik di bawah naungan Komite SMAN 1 PALU bekerjasama melanjutkan program ini yang sudah berjalan baik	Peserta Didik Kelas X dan XII SMAN 1 PALU	September s.d Desember 2024	BOP	Tim Kurikulum

Standar Pendidikan	Program Kegiatan		Sub Kegiatan		Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung Jawab
								Waktu	Biaya	
			7	Pelaksanaan Try Out Kelas XII SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Terjadinya peningkatan hasil belajar peserta didik Kelas XII SMAN 1 PALU khususnya saat menghadapi Ujian Sekolah dan UTBK	Bersama orangtua peserta didik di bawah naungan Komite SMAN 1 PALU bekerjasama melanjutkan program ini yang sudah	Peserta Didik Kelas XII SMAN 1	September s.d Desember 2024, Januari s.d Februari 2025	BOP	Tim Kurikulum
			8	Pelaksanaan EXPO atau Pameran Pendidikan untuk Kelas XII SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Adanya gambaran utuh tentang berbagai Perguruan Tinggi baik Negeri maupun Swasta sebagai referensi peserta didik kelas XII dalam menentukan pilihannya untuk	Bersama alumni SMAN 1 PALU dan pihak EO Eksternal bekerjasama dengan sekolah mewujudkan program ini yang sudah berjalan baik di tahun	Peserta Didik Kelas XII SMAN 1	Oktober 2024 dan Januari 2025	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan BK
			9	Pelaksanaan Career Day	Memperkenalkan dan memberikan informasi penting bagi peserta didik sehingga dapat memilih jalur karir yang tepat	Bersama orangtua peserta didik atau alumni SMAN 1 PALU yang sudah berhasil dalam bidangnya, menceritakan	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	Desember 2024 dan Juli 2025		
			10	Pelaksanaan Motivasi dan Doa Bersama	Terkondisikannya kekuatan psikis peserta didik sehingga memiliki kekuatan ruhani yang mumpuni untuk melaksanakan proses	Menjadwalkan pemberian motivasi dan doa bersama secara berkala	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	September 2024, November 2024 dan Maret 2025	BOP	Tim Kurikulum dan Kesiswaan
	2	Pengembangan Keterampilan Peserta Didik	1	Pelaksanaan Praktikum MIPA, IPS, Bahasa, Olah Raga, Prakarya dan Kewirausahaan, Pendidikan Agama, Seni Budaya dan Informatika	Tercapainya peningkatan kompetensi psikomotorik dan sikap peserta didik SMAN 1 PALU .	Melaksanakan melalui mata pelajaran masing-masing sesuai dengan KD yang dipelajari	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	Juli 2024 s.d Mei 2025	BOP	Tim Kurikulum
			2	Pelaksanaan Literasi dan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK)	Tersedianya dokumen laporan pelaksanaan literasi sebagai upaya peningkatan kompetensi literasi dan	Dijadwalkan dalam PJJ dan secara berkala bekerjasama dengan Kesiswaan	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	Juli 2024 s.d Mei 2025	BOP	Tim Kurikulum dan Tim Literasi

Standar Pendidikan	Program Kegiatan		Sub Kegiatan		Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung
								Waktu	Biaya	
	3	Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran	1	Pembuatan Bank Soal Online	Tersedianya bank soal semua mata pelajaran kelas X, XI dan XII dengan menggunakan aplikasi	Pelaksanaan penilaian harian dan ujian dilaksanakan secara daring	Guru SMAN 1 PALU	Juli 2024 s.d Mei 2025	BOP	Tim Kurikulum
Standar Penilaian Pendidikan	1	Penyusunan kisi-kisi Penilaian Harian, PAS, dan PAT	1	Penyusunan kisi-kisi Penilaian Harian.	Tersedianya dokumen sebagai petunjuk/pedoman penulis dalam menyusun soal agar sesuai dengan capaian kompetensi sesuai IPK yang	Diberikan SKL dan format kisi-kisi soal Penilaian Harian kepada semua guru mata pelajaran di awal Tahun Pelajaran	Guru SMAN 1 PALU	Maksimal seminggu menjelang pelaksanaan Penilaian Harian	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
			2	Penyusunan Kisi-Kisi Penilaian semester (PAS) dan Penilaian Akhir Tahun (PAT).	Tersedianya dokumen tentang ruang lingkup soal sebagai petunjuk/pedoman penulis dalam menyusun soal agar sesuai dengan	Diberikan SKL dan format kisi-kisi soal PAS/PAT kepada semua guru mata pelajaran di awal Tahun Pelajaran.	Guru SMAN 1 PALU (PNS/CPNS/KKI)	Maksimal sebulan menjelang pelaksanaan PAS dan PAT	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
	2	Penyusunan Soal Penilaian Harian, PAS, dan PAT	1	Penyusunan Soal Penilaian Harian	Menghasilkan naskah soal penilaian harian yang berkualitas sesuai dengan kisi-kisi soal yang telah disusun per KD	Diberikan format untuk naskah soal penilaian harian kepada semua guru mata pelajaran di awal Tahun	Guru SMAN 1 PALU	Maksimal seminggu menjelang pelaksanaan Penilaian Harian	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
			2	Penyusunan soal Penilaian Akhir Semester (PAS) dan Penilaian Akhir Tahun (PAT)	Tersedianya dokumen naskah soal PAS/PAT yang berkualitas sesuai dengan kisi-kisi soal yang telah	Diberikan format untuk naskah soal PAS/PAT kepada semua guru mata pelajaran di awal Tahun Pelajaran	Guru SMAN 1 PALU	Maksimal dua pekan menjelang pelaksanaan PAS dan PAT	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
	3	Pelaksanaan Penilaian Harian, PAS, dan PAT	1	Pelaksanaan Penilaian Harian	Terukurnya ketuntasan materi dan kemampuan peserta didik dalam	Melaksanakan penilaian harian terjadwal setelah materi per KD	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	Setiap selesai KD	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata

Standar Pendidikan	Program Kegiatan		Sub Kegiatan	Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung
							Waktu	Biaya	
			2 Pelaksanaan Penilaian Akhir Semester (PAS) dan Penilaian Akhir Tahun (PAT)	Mengukur ketuntasan materi dan kemampuan peserta didik dalam penguasaan materi yang telah diajarkan untuk seluruh KD	Melaksanakan penilaian akhir semester atau akhir tahun terjadwal setelah materi seluruh KD pada satu	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	November s.d Desember 2021 dan Mei s.d Juli 2022	BOP	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
	4	Tindak Lanjut Hasil Penilaian	1 Pelaksanaan Analisis Hasil Penilaian Harian dan Akhir Semester/Tahun Peserta Didik	Mengukur pencapaian kompetensi peserta didik, memperbaiki proses pembelajaran, dan bahan	Guru membuat analisis hasil belajar setelah selesai melaksanakan penilaian harian, PAS dan	Guru SMAN 1 PALU	Setiap Akhir Semester	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
			2 Persiapan dan pelaksanaan Remedial dan Pengayaan	Terlayannya peserta didik yang mengalami kesulitan belajar dapat mencapai prestasi belajar yang diharapkan melalui proses perbaikan, baik segi proses belajar mengajar maupun kepribadiannya dan agar peserta didik yang memiliki kemampuan sudah baik terjadi	Guru membuat jadwal remedial dan pengayaan setelah penilaian harian selesai dilaksanakan per KD	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	Setelah selesai pelaksanaan penilaian	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
			3 Pelaksanaan Verifikasi Nilai Hasil Evaluasi Belajar Peserta Didik (PAS, PAT)	Berkurangnya penyimpangan atau kesalahan yang terjadi dalam penilaian atas capaian prestasi/hasil belajar	Sebelum cetak rapor, maka tim kurikulum memberikan leger kepada walas dan guru mapel untuk	Guru SMAN 1 PALU	Setelah selesai pelaksanaan penilaian	Non Budgeting	Tim Kurikulum
			4 Pembagian Hasil Penilaian dan Evaluasi Belajar Peserta Didik, termasuk E Rapor	Terlaporkannya dokumen hasil evaluasi belajar peserta didik tentang kemajuan dan pencapaian kompetensi	Guru/sekolah membagikan hasil penilaian harian dan rapor yang harus ditandatangani oleh orangtua peserta	Orang Tua Peserta Didik Kelas X, XI dan XII SMAN 1 PALU	Setelah selesai pelaksanaan penilaian	BOP	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran

Standar Pendidikan	Program Kegiatan		Sub Kegiatan	Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung g
							Waktu	Biaya	
			5 Pelaksanaan Pleno Akhir Semester dan Akhir Tahun menjelang pembagian Hasil Evaluasi Belajar Peserta Didik TP. 2021/2022	Penetapan capaian ketuntasan peserta didik SMAN 1 PALU berdasarkan perolehan nilai ujian yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta penilaian	Ditetapkan dalam rapat pleno Dewan Guru	Seluruh Peserta Didik SMAN 1 PALU	Desember 2024 dan Juli 2025	BOP	Tim Kurikulum
			6 Pelaksanaan Pleno Kelulusan TP. 2024/2025	Penetapan kelulusan peserta didik SMAN 1 PALU berdasarkan perolehan nilai ujian yang meliputi pengetahuan dan	Ditetapkan dalam rapat pleno Dewan Guru	Peserta Didik Kelas XII SMAN 91	Mei 2025	BOP	Tim Kurikulum
			7 Pembuatan SKL dan Penulisan Ijazah Kelas XII SMAN 1 PALU TP. 2024/2025	Pemberian layanan administrasi kepada peserta didik kelas XII SMAN 1 secara maksimal sesuai	Mengikuti arahan dan instruksi Dinas Pendidikan Provinsi SULAWESI TENGAH	Peserta Didik Kelas XII SMAN 91	Mei 2025	BOP	Tim Kurikulum
Standar Kompetensi Lulusan	1	Penyelenggaraan Evaluasi Pembelajaran	1 Penyusunan Kisi-kisi Soal, Naskah Soal dan Pelaksanaan Ujian Praktik	Tersedianya dokumen kisi-kisi soal yang menentukan ruang lingkup soal sebagai petunjuk/pedoman penulis dalam menyusun soal agar	Diberikan SKL dan format kisi-kisi soal Ujian Praktik kepada semua guru mata pelajaran	Guru SMAN 1 PALU	Januari s.d Februari 2025	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
			2 Penyusunan Kisi-kisi Soal, Naskah Soal dan Pelaksanaan Ujian Sekolah (US)	Tersedianya dokumen kisi-kisi soal yang menentukan ruang lingkup soal sebagai petunjuk/pedoman penulis dalam menyusun soal agar	Diberikan SKL dan format kisi-kisi soal Ujian Sekolah kepada semua guru mata pelajaran	Guru SMAN 1 PALU	Februari s.d Maret 2025	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Guru Mata Pelajaran
			3 Pelaksanaan Assesment Kompetensi Minimal (AKM) dan Survey Karakter TP. 2021/2022	Terukurnya kemampuan peserta didik yang terdiri dari kemampuan bernalar menggunakan bahasa (literasi), kemampuan bernalar	Melatih peserta didik dengan contoh-contoh soal berbasis AKM (penalaran)	Peserta Didik Kelas XI dan XII SMAN 1 PALU	Maret s.d April 2025	BOP	Tim Kurikulum
Standar Pengelolaan	1	Kegiatan Supervisi, Monitoring dan Evaluasi	1 Penyusunan Rencana Kinerja Guru	Tersedianya dokumen rencana kinerja guru agar guru memiliki arahan kerja	Menginformasikan tentang perencanaan kinerja guru sejak akhir	Seluruh Guru SMAN 1 PALU	Januari 2025	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Tata Usaha

Standar Pendidikan	Program Kegiatan	Sub Kegiatan	Target yang ingin dicapai	Strategi	Sasaran	Pelaksanaan		Penanggung Jawab
						Waktu	Biaya	
		2 Pelaksanaan Program Induksi Guru Pemula dan Supervisi Guru	Tersedianya dokumen induksi guru pemula dan laporan supervisi guru serta rencana tindak lanjutnya untuk meningkatkan kompetensi Guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar	Menentukan Asesor pendamping dan membuat SK selanjutnya menyusun time schedule pelaksanaan PIGP dan Supervisi	Guru PNS Baru yang belum Induksi dan seluruh Guru SMAN 1 PALU untuk	Januari s.d Desember 2024 (Induksi) dan Setiap Semester (Supervisi)	BOP	Tim Kurikulum dan Tata Usaha
		3 Pelaksanaan Tindak Lanjut Induksi Guru Pemula dan	Evaluasi Hasil dan terlaksananya perbaikan jika ada yang perlu diperbaiki/ditingkatkan	Melihat hasil supervisi lalu melaksanakan supervisi klinis jika diperlukan	Seluruh Guru SMAN 1 PALU	Pembuatan jadwal Supervisi Klinis	Non Budgeting	Tim Kurikulum dan Tata Usaha
		4 Pelaksanaan PKG	Tersedianya dokumen PKG untuk meningkatkan kompetensi Kinerja Guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar	Melakukan penjadwalan Penilaian Kinerja Guru dan mensosialisasikannya sejak awal tahun	Seluruh Guru SMAN 1 PALU	Oktober s.d November 2024	Non Budgeting	Tim Kurikulum
		5 Pelaksanaan PKKS	Tersedianya dokumen PKKS untuk meningkatkan kompetensi Kinerja Kepala Sekolah dalam melaksanakan Kegiatan program sekolah	Mempersiapkan sejak dini seluruh dokumen yang diperlukan dalam PKKS	Kepala Sekolah	November 2024	BOP	Tim Manajemen

Mengetahui,
Kepala SMAN 1 PALU

Dahlan Moh.Saleh, S.Pd, M.Si
NIP. 197006141995121003

LAMPIRAN PENCAPAIAN SMAN 1 PALU

Prestasi Akademik

- ❖ Medali Emas Pada Ajang Asean Innovative Science and Entrepreneur Fair (AISEF) 2024 Semarang (Raden Anugrah Brata Yudha, Rasya Rayhanda, Aidil Nufatrah, Riquelme Josua, Alfarizhy)
- ❖ Medali Emas Pada Ajang Indonesia Student Research Competition (ISRC) 2024 di Bandung (Alehandra Wulan dan Riquelme Josua) Bidang Teknologi dan Komunikasi
- ❖ Medali Emas Pada Ajang Indonesia Student Research Competition (ISRC) 2024 di Bandung (Aidil Nufatrah dan Rasya Reyhanda) Bidang Sains dan Aplikasi
- ❖ Medali Perak Pada Ajang Indonesia Student Research Competition (ISRC) 2024 di Bandung (Raden Anugrah Brata Yudha) Bidang Teknik dan Rekayasa
- ❖ Lomba Debat Bahasan Indonesia Tingkat Nasional 2024 Di Bali Pada 7 s.d 13 Oktober 2024 (Cinta Imanuela Timang)
- ❖ Tim Terbaik C LDBI Tingkat Nasional Tahun 2024
- ❖ Medali Perunggu Pada Ajang Indonesian Students Research Competition (ISRC) di Bandung Tgl 24-27 april 2025 (Mohammad Sakti Putra Aftha, Grayson Desmundo Langitan, Meisel Nadin Naurah, Arif Pratama Putra) Bidan Ilmu Pengetahuan Alam
- ❖ Perempat Finalis LDBI Tingkat Nasional Tahun 2024
- ❖ Siver Medal Dengan Category Humanity Studiast pada kegiatan International research competition for young scientist di Bali pada 10 s.d 13 oktober 2024
(Aurelia Emely dan Ida Ayu Widhya Lestari)
- ❖ Silver Medal International Research Competition for Young Scientist (IRCYS 2025)
- ❖ Medali Perak National Invention Competition and EXHIBITION 2025 (NICE)
- ❖ Silver Medal International Science Project Competition 2025 (ISPC)
- ❖ Muh. Al-Faqi Ibnu Rayyan XI MIPA 2 Juara 1 Regionale Deutscholympiade 2025 (Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah) dan 50 besar peserta Nationale Deutscholympiade (tingkat nasional)

HakCipta SMANSA2025

LAMPIRAN PENCAPAIAN MAN 2 PALU

Prestasi yang pernah dicapai oleh peserta didik MAN 1 Pringsewu antara lain:

Tahun 2020

- ☐ Juara 2 pidato Bahasa Indonesia pada Lomba Kreatifitas Remaja Se- Kabupaten Pringsewu Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pringsewu Juni2020
- ☐ Juara 3 pidato pada Lomba Kreatifitas Remaja Se- Kabupaten Pringsewu Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pringsewu Juni2020
- ☐ Juara 2 profil PIK pada Lomba Kreatifitas Remaja Se- Kabupaten Pringsewu Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pringsewu Juni2020
- ☐ Juara 2 duta jalur pendidikan putra pada Lomba Kreatifitas Remaja Se- Kabupaten Pringsewu Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pringsewu Juni2020
- ☐ Juara 3 duta jalur pendidikan putra pada Lomba Kreatifitas

Remaja Se- Kabupaten Pringsewu Tahun 2020 Dinas
Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Pringsewu Juni2020

- ☐ Juara harapan 1 jalur pendidikan putra pada Lomba
Kreatifitas Remaja Se-Kabupaten Pringsewu Tahun 2020
Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Pringsewu Juni2020
- ☐ Juara 3 duta jalur pendidikan putri pada Lomba Kreatifitas
Remaja Se- Kabupaten Pringsewu Tahun 2020 Dinas
Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Pringsewu Juni2020
- ☐ Juara 1 kaligrafi dari Teknokrat Festival 2020 Tingkat
provinsi Lampung, Maret2020

Tahun 2019

- ☐ Juara 1 Lomba Kaligrafi Kontemporer kegiatan Festival
Pesantren se Provinsi Lampung di UIN RadenIntan;
- ☐ Juara 2 Lomba Story Telling) kegiatan Festival Pesantren
se Provinsi Lampung di UIN RadenIntan;
- ☐ Juara 2 Lomba Tahfidz Juz 30 kegiatan Festival Pesantren
se Provinsi Lampung di UIN RadenIntan;
- ☐ Juara 3 Lomba Tilawat Qur'an pada kegiatan Festival
Pesantren se Provinsi Lampung di UIN RadenIntan;
- ☐ Juara 1 Lomba Lomba Inovasi Kewirausahaan Pemuda,
Pelajar, dan mahasiswa tingkat kabupaten Pringsewu untuk

kategori Usaha Gagasan Bidang Usaha Kerajinan (Kreasi KainFlanel)

- ☐ Juara 3 LCT Genre di UIN Raden IntanLampung
- ☐ Juara 2 KSM Geografi Tingkat Provinsi di Universitas Islam Negeri (UIN) RadenIntan;
- ☐ Juara 3 Lomba KSM Kimia terintegrasi Fisika Tingkat Kabupaten Pringsewu;
- ☐ Juara 2 dan 3 Lomba KSM Geografi terintegrasi Tingkat Kabupaten Pringsewu ;
- ☐ Juara 3 Lomba KSM Ekonomi terintegrasi Tingkat Kabupaten Pringsewu ;
- ☐ Juara 1 dan 2 Lomba KSM Fisika terintegrasi Tingkat Kabupaten Pringsewu ;
- ☐ Juara 3 Lomba KSM Biologi terintegrasi Tingkat KabupatenPringsewu;
- ☐ Juara 2 Lomba KSM Matematika terintegrasi Tingkat Kabupaten Pringsewu;
- ☐ Juara 1 Lomba Robotik (Line Follower Race) Tingkat Provinsi di UniversitasTeknokrat;
- ☐ Juara 1 Lomba Pidato bahasa Inggris Economic Millenial Event Tingkat Kabupaten di STIE MuhammadiyahPringsewu
- ☐ Juara 1 Lomba MTQ Economic Millenial Event Tingkat Kabupaten di STIE MuhammadiyahPringsewu
- ☐ Juara 1 Lomba Kaligrafi Economic Millenial Event Tingkat Kabupaten di STIE MuhammadiyahPringsewu
- ☐ Juara 1 Lomba Ekonomi Economic Millenial Event Tingkat Kabupaten di STIE MuhammadiyahPringsewu
- ☐ Juara 3 Lomba profil PIK Tingkat KabupatenPringsewu

- ☐ Juara 3 Lomba Tilawatil Qur'an Fasgenis Tingkat Kabupaten Pringsewu
- ☐ Juara 2 Lomba Karya Tulis Tingkat Kabupaten Pringsewu



Daftar Riwayat Hidup



R i s n o, merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Ia lahir di Dongko, pada tanggal 24 Desember 1992. Pendidikan Strata Satu (S1) ditempuh di **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu**, pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dan berhasil diselesaikan pada tahun 2015 dan kini berhasil menyelesaikan program magister pada pascasarjana UIN Datokarama Palu pada tahun 2025.

Selama menjalani masa studi di jenjang S1, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi kemahasiswaan. Ia pernah dipercaya menjabat sebagai **Ketua Senat Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**, yang membentuk kepemimpinannya dalam lingkungan akademik. Selain itu, penulis juga aktif sebagai kader di **Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Qalamun**, serta tergabung dalam organisasi kemahasiswaan eksternal, yaitu **Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)** dan **Himpunan Mahasiswa Islam (HMI-MPO) Cabang Palu**, dan pada saat studi program magister penulis juga berhimpun di **Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) BPD Sulawesi Tengah** dan aktif juga di **Yayasan Tunas Baru Andi Agtas** yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan.

Aktivitas-aktivitas tersebut menjadi bagian penting dari proses pembentukan karakter dan komitmen intelektual penulis, khususnya dalam pengembangan wawasan kepemimpinan dan pengabdian di bidang pendidikan Islam.