

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SDN DADAPAYAM 02

Inayah

inayahkusmanto@gmail.com

Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SDN Dadapayam 02. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan pengumpulan data melalui dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif, visi dan misi yang tidak jelas, serta rendahnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan menjadi tantangan utama. Meskipun kepala sekolah telah melakukan upaya positif seperti rapat rutin dan program pengembangan diri, beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari dinas pendidikan masih menjadi hambatan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya perbaikan dalam komunikasi dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Meningkatkan Kualitas, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the role of school leadership in improving the quality of human resources at SDN Dadapayam 02. The method used is a qualitative approach with a case study design, which includes in-depth interviews, participatory observations, and data collection through documentation. The findings indicate that ineffective communication, unclear vision and mission, and low teacher participation in decision-making are major challenges. Although the principal has made positive efforts such as regular meetings and professional development programs, high workload and lack of support from the education office remain obstacles. This study recommends the need for improvements in communication and professional development to enhance educational quality.

Keywords: School Leadership, Improving Quality, Human Resources.

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi salah pondasi kokoh dalam kemajuan sebuah bangsa. Mutu pendidikan yang tinggi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat, termasuk guru, kepala sekolah, dan staf pendukung lainnya. Di Indonesia, kepala sekolah memegang peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan SDM di lingkungan pendidikan. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya terfokus pada aspek administrasi, namun juga meliputi pengembangan lingkungan belajar yang kondusif, yang dapat memotivasi inovasi serta kolaborasi di kalangan guru.

Di SDN Dadapayam 02, peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Walaupun berbagai usaha perbaikan telah dilakukan, kepala sekolah masih menghadapi kendala yang signifikan. Beberapa laporan terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa. Hal ini menekankan perlunya evaluasi dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan berjalan di sekolah tersebut.

Tantangan penting di SDN Dadapayam 02 adalah kurangnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang buruk ini menghambat kerjasama dan mengurangi partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Konsekuensinya, visi dan misi sekolah menjadi kurang jelas, yang berdampak buruk pada motivasi dan kinerja guru.

Penelitian Hargreaves (1994) membuktikan bahwa partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap hasil pembelajaran. Sayangnya, hal ini belum sepenuhnya terjadi di SDN Dadapayam 02.

Selain itu, meskipun terdapat sejumlah guru yang berpengalaman dan berkomitmen, ketidakjelasan visi dan misi sekolah serta kurangnya dukungan dari pihak terkait menjadi penghambat dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Penelitian oleh Rizki (2020) mengungkapkan bahwa keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan berkontribusi positif terhadap keberhasilan program pendidikan. Di SDN Dadapayam 02, kepala sekolah cenderung mengambil keputusan secara sepihak, yang mengakibatkan kurangnya keterlibatan guru dalam program-program pengembangan.

Berdasarkan observasi awal, hasil evaluasi pembelajaran menunjukkan bahwa siswa di SDN Dadapayam 02 belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Hal ini mencerminkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Pramudito (2021) menekankan pentingnya dukungan kepemimpinan yang kuat dalam pengembangan SDM di sekolah. Kualitas pengajaran yang dilaksanakan oleh guru tidak hanya bergantung pada pelatihan yang mereka terima, tetapi juga pada kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan yang positif dan mendukung guru dalam proses pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan Avolio (1994), sangat tepat diterapkan dalam situasi ini. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berpotensi besar untuk memacu inovasi di antara guru dan meningkatkan mutu pengajaran. Akan tetapi, penerapan gaya kepemimpinan ini di SDN Dadapayam 02 masih perlu ditingkatkan, terutama karena adanya penolakan terhadap perubahan dari sebagian guru menjadi kendala utama bagi kepala sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SDN Dadapayam 02, serta memberikan saran-saran praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus. Metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di SDN Dadapayam 02. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti dapat mengeksplorasi perspektif dan pengalaman dari berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, guru, dan staf pendukung (Creswell, 2014).

Penelitian ini dilakukan di SDN Dadapayam 02, yang berlokasi di Desa Dadapayam, Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Sekolah ini dipilih karena menghadapi tantangan dalam aspek kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), serta memiliki potensi besar untuk peningkatan yang signifikan.

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Kepala Sekolah: Untuk mendapatkan wawasan tentang visi dan strategi kepemimpinan yang diterapkan.
- Guru: Untuk memahami pengalaman mereka terkait kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap proses pembelajaran.
- Staf Pendukung: Untuk mendapatkan pandangan tambahan mengenai dinamika di sekolah.

Jumlah partisipan akan disesuaikan berdasarkan prinsip saturasi data, di mana pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh sudah tidak menambah

wawasan baru (Guest et al., 2006).

Data akan dikumpulkan melalui beberapa teknik, antara lain:

- Wawancara Mendalam: Wawancara semi-struktur dengan kepala sekolah dan guru akan dilakukan untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka mengenai kepemimpinan dan pengembangan SDM. Wawancara ini dirancang untuk memberikan ruang bagi partisipan untuk berbagi pengalaman secara terbuka (Kvale & Brinkmann, 2009).
- Observasi Partisipatif: Peneliti akan melakukan observasi langsung di lingkungan sekolah untuk memahami interaksi antara kepala sekolah, guru, dan siswa, serta dinamika pembelajaran yang berlangsung. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan konteks yang lebih jelas mengenai situasi di sekolah (Merriam, 2009).
- Dokumentasi: Pengumpulan dokumen terkait visi misi sekolah, program pengembangan SDM, dan hasil evaluasi pembelajaran untuk memperkaya data yang diperoleh. Dokumentasi ini akan membantu peneliti dalam memahami kebijakan dan praktik yang diterapkan di sekolah (Bowen, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Profil Partisipan

Dari hasil wawancara dan observasi, partisipan penelitian terdiri dari:

- Kepala Sekolah: Seorang kepala sekolah dengan pengalaman 10 tahun dalam memimpin SDN Dadapayam 02.
- Guru: Terdapat 5 guru yang berpengalaman antara 5 hingga 15 tahun di sekolah tersebut.
- Staf Pendukung: 2 staf pendukung yang terlibat dalam administrasi dan kegiatan sekolah.

2. Temuan Utama

Berdasarkan analisis data, terdapat beberapa temuan utama yang diidentifikasi:

1. Komunikasi Yang Tidak Efektif:

Kepala sekolah mengakui bahwa komunikasi dengan guru sering kali tidak berjalan dengan baik. Banyak guru merasa tidak terlibat dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya motivasi (Hargreaves, 1994).

2. Visi Dan Misi Yang Tidak Jelas:

Hasil observasi menunjukkan bahwa visi dan misi sekolah belum dipahami dengan baik oleh semua guru. Hal ini berimbas pada kurangnya keselarasan dalam pelaksanaan program-program pendidikan (Rizki, 2020).

3. Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan:

Guru-guru menyatakan bahwa mereka ingin lebih banyak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Partisipasi yang rendah ini mengurangi rasa tanggung jawab mereka terhadap proses pembelajaran (Hargreaves, 1994).

4. Pengembangan Profesional:

Terdapat kebutuhan yang besar untuk program pengembangan profesional bagi guru. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dalam pengembangan keterampilan mengajar (Darling-Hammond, 2000).

5. Lingkungan Belajar Yang Kondusif:

Observasi menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang baik, masih ada tantangan seperti keterbatasan fasilitas yang memadai dan minimnya bantuan dari orang tua siswa.

6. Faktor Penghambat dalam Kepemimpinan

Temuan menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor penghambat dalam kepemimpinan kepala sekolah di SDN Dadapayam 02, antara lain:

- **Beban Kerja yang Tinggi:** Kepala sekolah mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan menghambat kemampuannya untuk fokus pada pengembangan SDM.
- **Kurangnya Dukungan dari Pihak Dinas Pendidikan:** Kepala sekolah merasa kurang mendapatkan dukungan dari dinas pendidikan dalam hal kebijakan dan sumber daya.

7. Upaya Yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah melakukan beberapa upaya agar meningkatkan kualitas pendidikan, di antaranya:

- **Penyelenggaraan Rapat Rutin:** Kepala sekolah mengadakan rapat rutin untuk mendiskusikan isu-isu pendidikan dan mencari solusi bersama.
- **Program Pengembangan Diri:** Kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar guna meningkatkan keterampilan mengajar.

Pembahasan

1. Komunikasi Yang Tidak Efektif

Kurangnya pertukaran informasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam tujuan pendidikan. Penelitian oleh Hargreaves (1994) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi antar anggota tim pendidikan. Di SDN Dadapayam 02, kepala sekolah cenderung mengambil keputusan secara sepihak, yang menyebabkan guru merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk berkontribusi.

2. Visi dan Misi yang Tidak Jelas

Visi dan misi sekolah yang tidak jelas dapat mengakibatkan kurangnya arah dalam pengembangan program pendidikan. Rizki (2020) menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak dalam merumuskan visi dan misi sekolah. Di SDN Dadapayam 02, kepala sekolah perlu melibatkan guru dalam proses ini untuk menciptakan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan sekolah.

3. Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan

Guru yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen. Penelitian menunjukkan bahwa ketika guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas hasil pembelajaran (Hargreaves, 1994). Di SDN Dadapayam 02, kepala sekolah perlu menciptakan forum atau mekanisme yang memungkinkan guru untuk menyampaikan ide dan masukan.

4. Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru menjadi penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Darling-Hammond (2000) menyatakan bahwa program pengembangan yang efektif dapat memperbaiki keterampilan mengajar dan meningkatkan hasil pembelajaran siswa. SDN Dadapayam 02 perlu merancang program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan untuk mendukung pengembangan guru.

5. Lingkungan Belajar Yang Kondusif

Suasana belajar yang mendukung sangat krusial untuk memastikan proses pembelajaran yang efektif. Observasi di SDN Dadapayam 02 menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menciptakan lingkungan yang baik, masih terdapat tantangan seperti kurangnya fasilitas dan dukungan dari orang tua siswa. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari orang tua dapat meningkatkan motivasi dan prestasi siswa (Epstein, 2011).

6. Faktor Penghambat Dalam Kepemimpinan

Beban kerja yang tinggi menjadi salah satu tantangan utama bagi kepala sekolah. Menurut penelitian oleh Leithwood et al. (2004), kepala sekolah yang memiliki beban kerja yang berlebihan cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara efektif. Hal ini dapat menghambat upaya untuk mengembangkan SDM dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kurangnya dukungan dari pihak dinas pendidikan juga menjadi penghambat. Penelitian oleh Day et al. (2007) menunjukkan bahwa dukungan eksternal sangat penting bagi kepala sekolah dalam melaksanakan program-program pengembangan pendidikan. Tanpa dukungan yang memadai, kepala sekolah akan kesulitan dalam menerapkan kebijakan yang berdampak positif bagi sekolah.

7. Upaya Yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah di SDN Dadapayam 02 telah melakukan beberapa upaya positif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dapat ditingkatkan dengan mengadakan rapat secara teratur. Menurut Harris dan Spillane (2008), kolaborasi antara pemimpin sekolah dan guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Program pengembangan diri yang didorong oleh kepala sekolah juga menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kompetensi guru. Penelitian oleh Desimone (2009) menunjukkan bahwa program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan, pada gilirannya, hasil belajar siswa.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di SDN Dadapayam 02 memperlihatkan betapa signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan SDM. Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru berperan sentral dalam pembentukan lingkungan kerja yang kolaboratif. Ketidakjelasan dalam komunikasi dapat mengurangi motivasi guru, sementara keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa tanggung jawab.

Kebutuhan akan program pengembangan profesional bagi guru juga teridentifikasi sebagai hal yang mendesak, guna meningkatkan keterampilan mengajar dan hasil belajar siswa. Namun, beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari dinas pendidikan menjadi tantangan yang harus diatasi.

Meskipun demikian, kepala sekolah telah melakukan upaya positif, seperti mengadakan rapat rutin dan mendorong pengembangan diri bagi guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kerjasama antara kepala sekolah, guru, dan pihak terkait untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik di SDN Dadapayam 02.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Day, C., Harris, A., & Hadfield, M. (2007). Leading Schools in Times of Change. *International Journal of Leadership in Education*, 10(2), 101-116.
- Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Policy*, 23(6), 812-836.
- Epstein, J. L. (2011). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools*. Westview Press.

- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changing Times: Teachers' Work and Culture in the Postmodern Age*. Teachers College Press.
- Harris, A., & Spillane, J. P. (2008). Distributed Leadership through the Looking Glass. *Management in Education*, 22(1), 31-34.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. The Wallace Foundation.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass.
- Pramudito, A. (2021). "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar." *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Rizki, M. (2020). Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 123-130.
- Supriyadi, S., & Rahayu, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 4(1), 45-56.
- Wulandari, D., & Sari, R. (2020). Peran Komunikasi dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(3), 200-210.