BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan menjelaskan tentang gambaran lokasi penelitian. Kemudian, paparan data hasil temuan dan pembahasan terhadap hasil temuan tentang eksistensi kepemimpinan Kepala Sekolah di kedua sekolah, strategi peningkatan mutu sekolah oleh Kepala Sekolah di kedua sekolah dan implikasi dari eksistensi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peningkatan mutu sekolah di kedua sekolah. Selain itu, bab ini juga akan membahas temuan-temuan baru yang muncul dari data lapangan yang tidak tercakup dalam teori yang ada serta implikasi praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena keberadaan nyata dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Sekolah Berbasis Pesantren di kedua sekolah.

A. Profil Sekolah

1. SMA Darul Hijrah Putera Martapura

a. Sejarah Singkat SMA Darul Hijrah Putera Martapura

SMA Darul Hijrah Putera merupakan salah satu bagian lembaga yang terintegrasi dalam Pondok Pesantren Darul Hijrah Martapura. Sejarah berdirinya sekolah ini bermuara dari pendirian Pondok Pesantren Darul Hijrah Martapura. Latar belakang berdirinya Pondok Pesantren Darul Hijrah berawal dari amanat K.H. Imam Zarkasy, pimpinan Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor, kepada

para alumninya yang berasal dari Kalimantan Selatan. Pondok pesantren Darul Hijrah mulai didirikan pada tahun 1985 oleh empat orang alumni Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor, yaitu K.H. Ahmad Gazali Mukhtar, K.H. Zarkasyi Hasbi, Lc., Drs. H. Syahrudi Ramli dan Drs. H. Nasrul Mahmudi. Namun, Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Hijrah Martapura secara resmi berdiri pada tanggal 11 Maret 1986. Pendirian pondok ini pada dasarnya juga tak lepas dari campur tangan IKPM (Ikatan Keluarga Pondok Modern Gontor) Kalimantan Selatan. Dengan kentalnya para pendiri yang merupakan alumni dari Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor, tentu pondok pesantren ini juga mengadopsi pola pembelajaran dan Pendidikan ala Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor. Hal ini ditambah lagi dengan keinginan dari Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor sendiri yang ingin menciptakan seribu Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor di Indonesia. Keinginan ini bukan tanpa alasan, hal ini dilandasi dari banyaknya calon santri yang dengan paksa tertolak pendaftarannya karena melebihi kapasitas daya tampung Pondok untuk menerima seluruh calon santri dari berbagai penjuru Indonesia. Sejak berdiri pada tahun 1986, Pondok pesantren Darul Hijrah semakin berkembang seiring berjalannya waktu, dalam perkembangannya pondok ini mendirikan beberapa lembaga pendidikan yang berada dibawah naungannya, seperti MTs Darul Hijrah Putera yang didirikan pada tahun 1986, MA Darul Hijrah yang didirikan pada tahun 1990, SMP Darul Hijrah yang didirikan pada tahun 1997, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) jurusan Bahasa Arab yang didirikan pada tahun 2003 dan SMA Darul Hijrah Putera yang didirikan pada tahun 2013.

SMA Darul Hijrah Putera secara resmi didirikan pada tanggal 9 Juli 2013 berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMA Darul Hijrah Putera merupakan salah satu sekolah jenjang SMA dengan NPSN 69830118 berstatus Swasta yang saat ini berakreditasi A. Sekolah ini dikenal sebagai sekolah yang memiliki komitmen tinggi dalam mencetak generasi penerus bangsa yang unggul, baik secara akademik maupun karakter. Kurikulum yang diterapkan di sekolah ini menggabungkan nilai-nilai agama Islam dengan ilmu pengetahuan modern, sehingga siswa tidak hanya mendapatkan pendidikan akademis yang kuat tetapi juga dilatih untuk menjadi pribadi yang berakhlak mulia.

b. Lokasi Sekolah

Lokasi SMA Darul Hijrah Putera terletak di Cindai Alus RT.8, RW.3, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia, 70612. Sekolah ini berdiri di atas lahan seluas 157.372,5 m^2.

c. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah Tahun Pelajaran 2024/2025

Visi Sekolah

Terwujudnya peserta didik yang Berakhlak, Berkarakter, Berprestasi, Berwawasan Lingkungan dan Berjiwa Pemimpin.

Misi Sekolah

1) Menerapkan Motto dan Panca Jiwa Pondok.
2) Mewujudkan perilaku dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran agama Islam.

3) Mewujudkan kemampuan berfikir logis, kritis, kreatif dan inovatif dalam pengambilan keputusan.
4) Mewujudkan peserta didik yang mampu dan siap bersaing, siap berprestasi dan siap memperbaiki kekurangan diri dengan senantiasa mengharap rahmat Allah SWT.
5) Membentuk peserta didik yang mempunyai karakter dan tetap istiqamah menghadapi perubahan dan perkembangan zaman.
6) Mewujudkan peserta didik yang mempunyai daya juang tinggi.
7) Menanamkan sikap mencintai dan melestarikan lingkungan serta membiasakan peserta didik dalam pencegahan terjadinya kerusakan lingkungan.
8) Membentuk peserta didik yang mau dipimpin dan siap untuk memimpin.

Tujuan Sekolah

Terbentuknya Lembaga Pendidikan dengan Peserta Didik yang:

1) Menerapkan Motto dan Panca Jiwa Pondok.
2) Berakhlak mulia.
3) Berkarakter.
4) Berdaya saing tinggi untuk berprestasi.
5) Mencintai dan memelihara lingkungan.
6) Mau dipimpin serta siap untuk memimpin.

d. Kepala Sekolah, Guru dan Tata Laksana Tahun Pelajaran 2024/2025

No	Nama	L/P	Jabatan/ Mengajar
1.	Mi'rajurrahman, S.Pd., M.Pd.	L	Kepala Sekolah
2.	Rahmawati, S.Pd.	P	Guru/WaKasek Kurikulum
3.	Muchidin, S.Pd.	L	Guru/Kepala Tata Usaha
4.	Rizky Ali Hasymi, S.E.	L	Guru/Bendahara
5.	Faried Fajar, S.Pd., M.M.	L	Guru/Bendahara
6.	Rahmad Wahyudi, S.Pd.	L	Guru/Sarana & Prasarana
7.	Muhammad Muhlis, S.Pd.Mus.	L	Guru/Operator Data
8.	Aulia Rahmah, S.Pd.	L	Guru/Kepala Lab. Fisika
9.	Muhammad Azmi Rahmani, S.Pd.	L	Guru
10.	Achmad Riduansyah, S.Si.	L	Guru
11.	Sadam Husein Arif Sabily, S.Pd.	L	Guru/WaKasek Kesiswaan
12.	Masrufah, S.Pd.	L	Guru
13.	Dwi Handoyo, S.E.	L	Guru
14.	H. Muhammad Luthfi, S.Pd.I.	L	Guru
15.	Mahlana Ega Puspita Dewi, S.Pd.	L	Guru
16.	M. Fadhilah Ansari, S.Pd.I	P	Guru
17.	Eka Susilawati, S.Pd.	L	Guru
18.	Novinda Rizkyanda, S.Pd.	L	Guru
19.	Wahyuddin, S.Pd.	P	Guru
20.	Ibrahim, S.Pd.I.	P	Guru

21.	Siti Nor Halimah, S.Pd.	P	Guru
22.	Ruji, M.Pd.	L	Guru
23.	Rahmani, S.Ag.	L	Guru
24.	Khairifani, S.Pd.I.	L	Guru
25.	Surya Dayna, S.Pd.	L	Guru
26.	Noor Syahridha Aulia, S.Pd.	P	Guru
27.	Ahmad, S.IP.	L	Guru
28.	Bhakti Wira Utama P. S., S.Pd.	L	Guru
29.	Arbain	L	Tata Usaha
30.	Khisamudin Nasir, S.Pd.	L	Guru/Tata Usaha
31.	Wibowo Prayogo	L	Tata Usaha

e. Peserta Didik dan Formasi Kelas Tahun Pelajaran 2024/2025

Banyaknya Murid SMA Darul Hijrah Putra

FORMASI KELAS											
KELAS X			**KELAS XI**			**KELAS XII**			**JUMLAH**		
L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
118	-	118	118	-	118	97	-	97	333	-	333

Formasi Kelas SMA Darul Hijrah Putra

FORMASI KELAS			
KELAS X	**KELAS XI**	**KELAS XII**	**JUMLAH**
3	4	4	11

f. Sarana dan Prasarana Sekolah

Bangunan

No	Jenis Ruang	Jumlah	Keadaan	Status Kepemilikan
1	Ruang Teori kelas	11	Baik	Milik
2	Lab Kimia	1	Baik	Milik
3	Lab Biologi	1	Baik	Bukan Milik
4	Lab Fisika	1	Baik	Milik
5	Lab Komputer	1	Baik	Milik
6	Ruang Perpustakaan	1	Baik	Bukan Milik
7	Ruang Keterampilan	1	Baik	Bukan Milik
8	Ruang Serba guna	2	Baik	Bukan Milik
9	Ruang UKS	1	Baik	Bukan Milik
10	Koperasi / Toko	1	Baik	Bukan Milik
11	Ruang BP / BK	1	Baik	Bukan Milik
12	Ruang Kep-Sek	1	Baik	Milik
13	Ruang Guru	2	Baik	Milik
14	Ruang Tata Laksana	1	Baik	Milik
15	Ruang OSDA (OSIS)	3	Baik	Milik
16	Kamar mandi / WC Guru	4	Baik	Milik
17	Kamar mandi / WC Siswa	16	Baik	Bukan Milik
18	Asrama Murid	20	Baik	Bukan Milik

Perlengkapan Sekolah

Barang		Jumlah
Laptop/ Komputer		10/26
Mesin	Hitung	2
	Proyektor	4
	Printer	6
Lemari		14
Meja Guru / TU		31
Kursi Guru/ TU		31
Meja Siswa		350
Kursi Siswa		350

Fasilitas

1) Keliling tanah keseluruhan.
2) Tanah Halaman yang sudah dipagar.
3) Tanah halaman yang belum dipagar.
4) Luas tanah dikuasai sekolah menurut status pemilikan dan penggunaan.

2. SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

a. Sejarah Singkat SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

Latar belakang didirikannya SMA Muhammadiyah *Boardings School* (MBS) Banjarbaru merupakan respon terhadap tingginya harapan masyarakat tentang perlunya lembaga pendidikan Islam berkualitas yang dapat menjamin mutu pendidikan agama dan akademik secara integral. Untuk menjaga kualitas pendidikan agama dan akademik, SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera

Banjarbaru melaksanakan program pembelajaran dengan berpedoman pada Kurikulum Nasional dan Kurikulum Pendidikan Dasar dan Menengah PP Muhammadiyah. Pelaksanaan kurikulum berasaskan Pancasila serta berakidah Islam, bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah.

SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru secara resmi didirikan pada tanggal 10 Juni 2020 berada di bawah naungan Yayasan dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru merupakan salah satu sekolah jenjang SMA dengan NPSN 70008700 berstatus Swasta yang saat ini terakreditasi A. Sekolah ini memiliki komitmen untuk mendukung upaya revolusi mental di bidang pendidikan. Tujuan dari revolusi mental di bidang pendidikan adalah mengoptimalkan perkembangan jiwa peserta didik baik lahir maupun batin untuk menuju ke arah peradaban yang lebih baik.

b. Lokasi Sekolah

SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berlokasi di Jalan Trikora (Daerah Perkantoran Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan). Lokasi ini berada di ruas jalan nasional, daerah pusat kota dan pusat pemerintahan. SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berdampingan dengan 3 instansi, yaitu kantor Sekda Kal-Sel, Polda Kal-Sel dan Lapas Kejagsaan Kal-Sel. Letak ini menjadikan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berada dalam lingkungan masyarakat perkantoran. Sekolah ini didirikan ditengah-tengah lahan hijau yang baru dibuka dan posisinya tepat diatas dataran yang tinggi. Kondisi alam ini yang masih hijau, sejuk dan tenang ini menjadikan lokasi sekolah

ini menjadi sangat strategis untuk mendukung proses pembelajaran peserta didik. Di samping itu, lingkungan perkantoran menjadikan lokasi sekolah ini menjadi sangat aman dan mudah untuk diakses oleh masyarakat.

c. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi Sekolah

Terwujudnya sekolah yang melahirkan peserta didik yang menguasai risalah Islamiah, berakhlaqul karimah dan berprestasi.

Misi Sekolah

1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari.
2) Membentuk kepribadian warga sekolah yang tangguh dilandasi oleh iman dan Islam.
3) Membantuk kepribadian yang berlandaskan akhlaq terpuji (khusnudzon, sidiq dan amanah).
4) Meningkatkan kerja profesional pada setiap komponen Sekolah.
5) Menciptakan manajemen sekolah yang transparan, akuntabel dan bertanggung jawab.
6) Mewujudkan pelayanan prima bagi seluruh komponen sekolah.
7) Mewujudkan sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan islam.
8) Menciptakan iklim sekolah yang demokratis.
9) Menumbuhkembangkan budaya disiplin, santun dan tertib.
10) Melestarikan dan menumbuhkan budaya Islam dan Daerah.
11) Meningkatkan kesejahtraan semua komponen sekolah yang berlandaskan

prinsip keadilan.

12) Menciptakan lingkungan sekolah yang hijau, bersih, sehat, aman dan nyaman.
13) Menumbuhkan minat belajar dengan mengoptimalkan model pembelajaran dan sumber belajar.
14) Meningkatkan prestasi peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan.
15) Meningkatkan kemampuan penguasaan bahasa Asing (Arab dan Inggris).
16) Mengembangkan aplikasi IT dalam pengelolaan sekolah.
17) Menjalin kerja sama dengan sekolah dan instansi lain baik di dalam maupun di luar Negeri.

Tujuan Sekolah

1) Penerimaan peserta didik baru tahun pelajaran 2024-2025 dilanjutkan dengan masa pengenalan lingkungan sekolah pelaksanaan di sekolah.
2) Pelaksanaan psikotes minta bakat untuk bagi kelas X.
3) Melaksanakan pendalaman materi untuk TPS untuk persiapan SBMPTN, tryout, do'a Bersama, pertemuan orang tua bagi kelas XII untuk persiapan USBK, SBMPTN.
4) Melaksanakan pembinaan KSN, O2SN, FL2SN, pembinaan KIR, pembinaan debat bahasa Indonesia, Arab dan Inggris.
5) Melaksanakan Latihan Dasar Kepemimpinan dan kegiatan pemilihan IPM sehingga terpilih pengurus baru di tahun 2024-2025.

d. Kepala Sekolah, Guru dan Tata Laksana

No	Nama	L/P	Tugas/Jabatan
1	Hendra, M.Pd	L	Kepala Sekolah
2	Aulia Kurnia Wati	P	Bendahara
3	Dian Novayanti, S.Pd, Si	P	Guru, Kesantrian dan Wali Kelas
4	Dita Novitasari, S.Si	P	Guru dan Kabid Kurikulum Umum
5	M. Irfansyah, S.Si	L	Guru dan Kabid SDM
6	M. Dayyan Adbdul Mumit N.N, S.Ag	L	Guru
7	M. Iqbal, S.Ag	L	Guru dan Pamong
8	M. Amin, SE. MM	L	Guru dan Kema'hadan
9	Nabila Juliana Putri	P	Guru
10	Ahmad Rajianoor, S.Ag	L	Guru
11	Win Fatimah, Lc	P	Guru dan Musyrifah
12	M. Taufiq Razzabian N, S.H	L	Guru dan Musyrif
13	Anisa Ektarti H. S.Ag	P	Guru dan Wali Kelas
14	Muafatin Khasanah, S.Pd	P	Guru
15	Annisa Farikah, S.Pd	P	Guru dan Wali Kelas
16	Tazkiyatul Azizah, S.Psi	P	Guru dan Wali Kelas
17	Fatiya, S.Pd	P	Guru
18	Rizky Dwi Ryanto	L	Guru dan Sekretaris
19	Marduwati, SE	L	Guru dan Wali Kelas

e. Peserta Didik dan Formasi Kelas Tahun Pelajaran 2024/2025

Jumlah Murid

FORMASI KELAS			
KELAS X	**KELAS XI**	**KELAS XII**	**JUMLAH**
26	24	6	56

Formasi Kelas

FORMASI KELAS			
KELAS X	**KELAS XI**	**KELAS XII**	**JUMLAH**
1	1	1	3

f. Sarana dan Prasarana Sekolah

Bangunan

No	Jenis Ruang	Jumlah	Keadaan	Status Kepemilikan
1	KM/WC Guru	5	Baik	Milik
2	Koperasi	1	Baik	Milik
3	Lapangan Olahraga	1	Baik	Milik
4	Perpustakaan	1	Baik	Milik
5	Masjid MBS Banjarbaru	1	Baik	Milik
6	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik	Milik
7	Ruang Guru	1	Baik	Milik
8	Bangunan Ruang Kelas	1	Baik	Milik
9	Bangunan Asrama Murid	1	Baik	Milik

Perlengkapan Sekolah

Peralatan Keterampilan	Meja Guru / TU	Kursi Guru / TU	Meja Siswa	Kursi Siswa
4	25	25	65	65

B. Penyajian Data

1. SMA Darul Hijrah Putera Martapura

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Kualifikasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil studi dokumen yang dilakukan, menyatakan tentang gelar akademik yang tercantum dalam setiap surat atau kebijakan yang dibuat serta data pembagian tugas tambahan, diketahui bahwa Kepala Sekolah telah menyelesaikan pendidikan Magister (S2) di bidang Manajemen Pendidikan. Selain itu, Dia juga tampak masih muda dan penuh semangat dalam menjalankan tugasnya. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pendidikan terakhir saya adalah S-2 Manajemen Pendidikan. Sebelumnya menjadi Kepala Sekolah, saya hanya menjadi seorang guru bahasa Inggris. Akan tetapi, ketika pemilihan Kepala Sekolah, ternyata saya diberikan amanah oleh pimpinan atau Kiai untuk menjadi Kepala Sekolah di SMA ini. Setelah itu saya menjalani pelatihan kepemimpinan yang disediakan oleh pondok dan resmi diberikan SK Kepala Sekolah."*[1]

2) Kompetensi Kepala Sekolah

a) Kepribadian

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang diperoleh selama pengamatan berlangsung, bahwa Kepala Sekolah menunjukkan sikap dan tindakan yang mencerminkan akhlak mulia dalam setiap interaksi yang dilakukannya. Baik ketika berinteraksi dengan siswa, guru, staf maupun tamu dari luar sekolah. Dia selalu

[1] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

bersikap sopan, ramah, humoris, terbuka, disiplin, adil, bertanggung jawab serta tegas dalam memberikan sanksi jika diperlukan. Dia juga menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah dengan memberikan contoh nyata yang disertai penjelasan. Salah satu contohnya adalah ketika melihat sampah berserakan di sekitar tempat sampah, Dia mengajak siswa yang ada di sekitar untuk membersihkannya sambil menjelaskan pentingnya menjaga kebersihan dan manfaat dari tindakan tersebut. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memberikan contoh yang baik kepada seluruh warga sekolah adalah dengan memberikan contoh kemudian menyampaikan tujuan dari apa yang sudah dilaksanakan untuk kemudian menjadi kesepakatan bersama. Untuk menjaga reputasi posisi, profesi dan lembaga yang diamanahkan kepada saya, saya selalu berusaha untuk menjalankan tanggung jawab sebaik mungkin dan selalu berkoordinasi dan musyawarah dengan pimpinan beserta yayasan dan seluruh warga sekolah."*[2]

Penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah tersebut sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa, Mereka menyatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah memberikan contoh tentang akhlak mulia, budaya dan tradisi yang positif kepada para guru, staf dan siswa. Contohnya keteladanan dalam sikap dan perilaku, Kepala Sekolah memperlakukan semua orang dengan hormat dan memberikan perhatian khusus kepada siswa yang membutuhkan. Kepala Sekolah juga selalu terbuka dengan seluruh warga sekolah, contohnya mengadakan rapat secara rutin, Kepala Sekolah sering mengadakan rapat dengan para guru dan staf untuk membahas perkembangan dan permasalahan yang ada di sekolah. Kemudian, Kepala Sekolah juga dapat berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun via teks"*[3]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu terbuka dengan seluruh warga sekolah. Contohnya seperti: mengadakan pertemuan rutin bulanan dengan guru, staf*

[2] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[3] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

dan siswa untuk mendiskusikan isu-isu penting, menyediakan kotak saran untuk menerima masukan dan kritik dari warga sekolah, membuka waktu untuk konsultasi pribadi bagi guru dan siswa yang membutuhkan bimbingan dan memberikan transparansi informasi dengan menginformasikan perkembangan dan kebijakan sekolah secara terbuka melalui media komunikasi yang kami gunakan. Kemudian, Kepala Sekolah juga dapat berkomunikasi dengan baik dengan seluruh warga sekolah karena beliau menggunakan komunikasi yang jelas dan terbuka. Selanjutnya, Kepala Sekolah selalu memberikan contoh akhlak mulia, budaya dan tradisi yang positif. Contohnya ada banyak yang dilakukan beliau, beberapa diantaranya yaitu: menunjukkan sikap hormat dengan menghargai pendapat guru, staf dan siswa, menekankan kedisiplinan seperti tepat waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, selalu terbuka dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan, mengorganisir kegiatan sosial atau pengabdian masyarakat dan menjunjung kerja sama mendorong kolaborasi antar guru dan siswa dalam setiap proyek atau kegiatan sekolah."[4]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu terbuka dengan seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah juga dapat berkomunikasi dengan baik dengan seluruh siswa. Contoh yang sering diberikan Kepala Sekolah seperti melepas sepatu ketika memasuki kelas, membuang sampah pada tempatnya, tersenyum ketika berpapasan dengan warga sekolah lainnya dan berpakaian rapi."*[5]

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang diperoleh selama pengamatan berlangsung, terlihat bahwa ketika mengajar mata pelajaran bahasa Inggris, Kepala Sekolah tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga membangun kebiasaan positif bagi siswa, seperti menghilangkan rasa takut dan malu dalam berbicara bahasa Inggris. Selain itu, Dia menerapkan aturan bagi siswa untuk menyetorkan hafalan kosakata bahasa Inggris setiap minggu, dengan konsekuensi tertentu bagi yang tidak memenuhi kewajiban tersebut. Selain berinteraksi dengan siswa, Kepala Sekolah juga sering berbaur dengan guru dan staf dengan mengunjungi kantor mereka. Dia tidak hanya berbincang santai, tetapi juga menanyakan kabar serta kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaan, lalu berupaya memberikan solusi

[4] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[5] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

hingga permasalahan terselesaikan. Dia menunjukkan kompetensi tinggi, menjunjung integritas serta mampu mengendalikan diri dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Selain itu, Dia juga dikenal sebagai sosok yang tenang, sabar dan bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan warga sekolah. Contohnya, ketika seorang siswa akhir yang merasa khawatir tentang masa depannya datang ke kantor, Kepala Sekolah dengan tenang mendengarkan keluhannya, memberikan pertanyaan terkait rencana masa depan siswa tersebut serta memberikan saran untuk mulai mempersiapkan diri sejak dini. Dia juga menawarkan bantuan dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung persiapan siswa tersebut. Sikap kepemimpinannya yang bijak dan peduli menjadikannya sosok yang dihormati dan diandalkan dalam lingkungan sekolah.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam berkomunikasi dengan warga sekolah saya membangun komunikasi yang baik dan mengedepankan bahwa guru dan staf adalah rekan kerja yang saling bahu membahu dalam melaksanakan tanggung jawab bersama. Agar dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat yaitu dengan selalu mengedepankan prinsip apa yang terbaik, bukan apa yang enak, karna pada saat mengedepankan apa yang terbaik maka itu lah yang akan terjadi untuk kemaslahatan bersama."*[6]

Lebih lanjut mengenai cara berkomunikasi, pemberian saran serta arahan dan penyelesaian masalah yang diberikan Kepala Sekolah kepada warga sekolah, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka menyatakan bahwa:

---

[6] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sarannya disampaikan baik secara lisan saat rapat koordinasi maupun tertulis. Dalam mengatasi setiap masalah yang dihadapi sekolah, Kepala Sekolah melakukan diskusi dengan pihak yang terlibat untuk mengetahui akar masalah dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam mengetahui masalah tersebut."*[7]

Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas. Bentuk saran dan arahan yang diberikan antara lain: memberikan arahan terkait tujuan, kebijakan, dan strategi pelaksanaan tugas ketika mengadakan rapat rutin, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru dan staf mengenai kinerja mereka serta memberikan saran untuk perbaikan, menyediakan bimbingan atau pendampingan bagi guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. membuat panduan atau dokumen yang menjelaskan prosedur dan standar operasional untuk pelaksanaan tugas, memberikan motivasi dan dukungan moral kepada siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pribadi mereka. Kemudian, Kepala Sekolah juga dapat mengatasi masalah yang dialami warga sekolah, hal ini dilakukan dengan cara: pertama, mengumpulkan informasi dan menganalisis masalah yang terjadi, berkonsultasi dengan guru, staf, dan siswa untuk mendapatkan perspektif berbeda. Setelah itu baru mencari solusi dengan mengembangkan beberapa opsi solusi dan mengevaluasi kelebihan serta kekurangan masing-masing opsi untuk memilih solusi yang paling efektif dan relevan. Solusi tersebut dilaksanakan dan memantau hasilnya serta diberi tindak lanjut atau melakukan penyesuaian jika diperlukan."*[8]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Beliau selalu memberi saran dan arahan kepada para siswa. Contohnya ketika saat beliau mengajar dan memberikan tugas, beliau menjelaskan terlebih dahulu cara mengerjakannya, jadi tidak asal suruh saja. Kemudian, dalam menyelesaikan masalah yang dialami siswa, beliau berdiskusi dengan siswa dan memberikan solusinya, biasanya juga sering berdikusi terlebih dahulu dengan para staff sekolah mengenai masalah tersebut dan langsung mengambil tindakan setelah solusinya telah ditemukan."*[9]

---

[7] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[8] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[9] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah tetap menjalankan tugasnya dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Meskipun memiliki jadwal yang padat, termasuk mengajar selama 12 jam pelajaran per minggu, mengelola sekolah, mengawasi guru, staf dan siswa, menghadiri pertemuan rutin dan menjalin kemitraan dengan pihak lain. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Saya mengajar di kelas 12 jam per minggu. Untuk memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala untuk menghindari pola yang bisa diprediksi. Dalam hal ini juga sekaligus dilakukan pemantauan terhadap fasilitas sekolah dan seluruh kegiatan di sekolah. Kemudian, saya sering mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah, seminar, dan lokakarya yang membahas tentang perkembangan sistem pendidikan dan di agendakan. Salah satunya adalah MKKS, saya rutin mengikutinya. Selanjutnya, kami juga membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya."*[10]

b) Manajerial

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah memainkan peran sentral dalam merancang, mengelola dan mengembangkan berbagai aspek sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dia bertanggung jawab dalam perencanaan strategis, pengelolaan kurikulum, pembinaan guru dan staf, pengelolaan sarana dan prasarana serta pembinaan peserta didik. Selain itu, Kepala Sekolah juga menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, mengelola keuangan secara transparan serta memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah.

[10] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Pada aspek perencanaan, Kepala Sekolah menyusun berbagai strategi pengembangan, termasuk perancangan dan pengembangan visi, misi, tujuan dan kurikulum sekolah yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan yang dilakukan dalam sebuah rapat. Dia juga melakukan perancangan struktur organisasi dan memberikan tugas tambahan kepada para guru dan staf, mengembangkan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan bimbingan kepada guru serta staf untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selanjutnya, beliau juga membuat SOP untuk mengatur tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik secara jelas guna memastikan kelancaran proses pembelajaran dan administrasi sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam merancang, menetapkan dan mengembangkan visi, misi, dan tujuan sekolah dilakukan berdasarkan dari evaluasi data yang terhimpun kemudian ditindaklanjuti mana yang perlu diperbaiki dan mana yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Dalam merencanakan program strategis sekolah baik program jangka pendek, menengah maupun panjang juga dilakukan melalui evaluasi diri sekolah dengan menyelaraskan dengan apa yang menjadi visi misi pondok pesantren. Kemudian, dalam merancang struktur organisasi dan menyusun jadwal kegiatan sekolah dilakukan dengan asas mempertahankan yang sudah baik dan mengevaluasi mana saja yang perlu dievaluasi. Misalnya apabila dirasa di tahun sebelumnya ada kekurangan guru, maka di tahun selanjutnya diupayakan unntuk mendapatkan guru pengganti yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam menyampaikan dan menjelaskan visi, misi dan tujuan sekolah kepada seluruh warga sekolah melalui sosialisasi di awal tahun, kemudian juga disampaikan melalui banner dan para wali kelas di kelass masing-masing. Selanjutnya, dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru dan staf dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan melalui rapat ataupun juga penugasan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok"*[11]

[11] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang diperoleh selama pengamatan berlangsung, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga mengelola kegiatan akademik peserta didik, Kepala Sekolah memberikan perhatian terhadap pembinaan peserta didik. Dia aktif memberikan bimbingan dan motivasi, baik secara moral maupun finansial serta memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan dukungan yang dibutuhkan. Pendekatan komunikatif yang diterapkannya menciptakan kultur sekolah yang positif. Di samping itu, pada aspek pengelolaan sarana dan prasarana, Kepala Sekolah memastikan bahwa fasilitas sekolah digunakan secara optimal. Dia rutin melakukan pemantauan terhadap fasilitas serta kegiatan intra dan ekstrakurikuler guna mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Selain itu, dalam kepemimpinannya, Dia lebih mengedepankan pendekatan persuasif dalam memberikan arahan, sehingga terjalin hubungan yang baik antara semua pihak di sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala. Dalam hal ini juga sekaligus dilakukan pemantauan terhadap fasilitas sekolah dan seluruh kegiatan di sekolah. Kemudian, dalam menciptakan kultur sekolah yang positif hanya akan terjadi apabila komunikasi antar warga sekolah bisa terjalin dengan baik, maka hal ini lah yang selalu kami upayakan untuk bisa berjalan."*[12]

Berdasarkan hasil studi dokumen, untuk mendukung pengembangan sekolah, Kepala Sekolah juga menjalin kerja sama dengan orang tua, organisasi pendidikan serta tokoh masyarakat. Di samping itu, Dia juga memanfaatkan

[12] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

teknologi informasi dalam sistem pembelajaran dan pengelolaan administrasi sekolah guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Kami membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya. Diantara kemitraan yang kami bangun adalah kemitraan dalam penyaluran alumni untuk bisa kuliah di daerah timur tengah seperti Yaman dan Mesir dan beberapa juga di Malaysia. Kemudian, mengenai penggunaan TIK di sekolah, pembelajaran dilaksanakan dengan berbasis TIK dan sebagian administrasi sekolah juga sudah berbasis TIK termasuk penyimpanan data sekolah."*[13]

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada aspek pengelolaan keuangan sekolah, Kepala Sekolah memastikan bahwa pengelolaan dana sekolah dilakukan dengan transparan dan akuntabel. Bersama bendahara dan pihak terkait, beliau mengawasi administrasi keuangan, menyusun RAPBS serta mengalokasikan anggaran secara efisien. Selain itu, Kepala Sekolah juga secara berkala melakukan evaluasi dan supervisi guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pengelolaan keuangan dari pemerintah dilakukan sesuai juknis. Sekolah juga diberikan modal oleh yayasan untuk mengelola kantin yang ada di sekolah sebagai sarana dan sumber keuangan tambahan. Kantin ini kami maksimalkan pengelolaannya supaya dapat memenuhi kebutuhan sekolah. Kemudian, kami secara rutin melaksanakan program supervisi atau evaluasi yang mencakup supervisi kelas, evalusi kinerja guru dan staf, kegiatan ekstrakurikuler, laboratorium, perpustakaan, ujian, administrasi sekolah, kurikulum dan evaluasi diri sekolah."*[14]

---

[13] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[14] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

c) Kewirausahaan dan Sosial

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah menunjukkan dedikasi tinggi, bekerja keras, pantang menyerah dan selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Dia berupaya menghadirkan inovasi demi kemajuan sekolah. Hal ini terlihat dalam aktivitas sehari-harinya, seperti mengelola, mengawasi, mengevaluasi serta menindaklanjuti tugas dan kegiatan siswa, guru serta staf guna memastikan kelancaran proses pembelajaran sesuai rencana. Selain itu, Dia juga berperan dalam pemenuhan sarana dan prasarana, termasuk pemasangan CCTV yang mendukung pengawasan di lingkungan sekolah. Kemudian, Kepala Sekolah merumuskan kebijakan dan aturan yang bertujuan menjaga kelancaran, keamanan serta ketertiban dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Beliau juga selalu menyediakan waktu bagi siswa, guru dan staf yang menghadapi permasalahan, memberikan bimbingan serta mencari solusi terbaik bagi mereka. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala untuk menghindari pola yang bisa diprediksi. Dalam hal ini juga sekaligus dilakukan pemantauan terhadap fasilitas sekolah dan seluruh kegiatan di sekolah. Kemudian, dalam menciptakan kultur sekolah yang positif hanya akan terjadi apabila komunikasi antar warga sekolah bisa terjalin dengan baik, maka hal ini lah yang selalu kami upayakan untuk bisa berjalan. Dalam berkomunikasi dengan warga sekolah saya membangun komunikasi yang baik dan mengedepankan bahwa guru dan staf adalah rekan kerja yang saling bahu membahu dalam melaksanakan tanggung jawab bersama. Selanjutnya, Dalam menjaga hubungan yang harmonis dengan semua anggota sekolah dan antar warga sekolah adalah dengan mengkomunikasikan segala hal."*[15]

[15] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, selain fokus pada manajemen internal, Kepala Sekolah juga menjalin kerja sama dengan orang tua, masyarakat serta pemerintah. Beliau aktif dalam berbagai forum dan organisasi yang relevan dengan tugasnya. Keterlibatan ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terbaru mengenai pendidikan, meningkatkan kompetensinya sebagai Kepala Sekolah, meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi Sumber Daya Manusia di sekolah serta mencari tambahan dana guna pengembangan sarana dan prasarana sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Saya sering mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah, seminar, dan lokakarya yang membahas tentang perkembangan sistem pendidikan dan di agendakan. Salah satunya adalah MKKS, saya rutin mengikutinya. Kami juga membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya."*[16]

Lebih lanjut mengenai inovasi kewirausahaan dan sosial yang dilakukan Kepala Sekolah, guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Inovasi kewirausahan yang telah dilakukan Kepala Sekolah untuk mengembangkan kualitas sekolah adalah hidroponik dan kantin dengan menggunakan pembayaran kartu santri."*[17]

> Guru 2: *"Inovasi kewirausahaan yang dilakukan Kepala Sekolah untuk mengembangkan kualitas sekolah antara lain: kerjasama dengan pihak lain untuk membangun kemitraan dengan lembaga atau perusahaan lokal, melaksanakan program kewirausahaan siswa dan pengembangan produk sekolah yaitu dengan mengadakan pelatihan untuk siswa agar dapat menciptakan produk yang dihasilkan oleh siswa, seperti roti atau kerajinan tangan lainnya yang telah dipasarkan di DH Mart, mengelola kantin sekolah*

[16] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[17] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

serta melaksanakan pembelajaran prakarya dan kegiatan ekstrakurikuler yang berfokus pada pengembangan keterampilan kewirausahaan siswa dan mengadakan acara atau penggalangan dana yang melibatkan masyarakat untuk mendukung kegiatan sekolah."[18]

d) Supervisi

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah merancang dan melaksanakan program supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru dan staf. Supervisi ini dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk pengawasan langsung oleh Kepala Sekolah, penilaian oleh pengawas sekolah, evaluasi antar rekan sejawat serta umpan balik dari siswa dan orang tua. Proses pengawasan ini dilakukan secara terbuka maupun diam-diam, baik di kelas maupun di kantor. Sebagai tindak lanjut dari supervisi, Kepala Sekolah melakukan berbagai langkah perbaikan, seperti diskusi langsung dengan pihak terkait, rapat evaluasi kinerja serta penyelenggaraan pelatihan internal maupun eksternal. Hal ini selaras dengan dokumen SOP yang mencakup tanggung jawab Kepala Sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi serta menindaklanjuti hasil supervisi. Selain itu, Kepala Sekolah juga menerapkan program evaluasi diri dan refleksi bagi guru dan staf untuk menilai serta meningkatkan kualitas pengajaran. Evaluasi ini didasarkan pada penilaian dari siswa, kolega, Kepala Sekolah serta rekaman CCTV. Jadwal supervisi akademik disusun secara berkala dan hasilnya digunakan untuk memberikan arahan serta peningkatan kompetensi bagi guru. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

[18] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

> *"Kami secara rutin melaksanakan program supervisi atau evaluasi yang mencakup supervisi kelas, evalusi kinerja guru dan staf, kegiatan ekstrakurikuler, laboratorium, perpustakaan, ujian, administrasi sekolah, kurikulum dan evaluasi diri sekolah. Pelaksanaan supervisi ini dimulai dengan program, pelaksanaan dan evaluasi dan berputar lagi berdasarkan hasil evaluasi yang ada. Hasil supervisi kemudian akan dijadikan bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya untuk selalu bisa meningkat dari yang sudah ada."*[19]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa dalam upaya pengembangan profesionalisme guru, Kepala Sekolah menyediakan berbagai program peningkatan kompetensi bagi guru, termasuk pelatihan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian akademik serta implementasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. Pengembangan ini dilakukan melalui workshop, *IHT* (*In House Training*), pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun pihak Swasta serta keikutsertaan dalam MGMP tingkat Kota dan Provinsi. Kepala Sekolah juga menghadirkan pakar atau akademisi untuk memberikan bimbingan yang lebih mendalam. Melalui supervisi dan pengembangan kompetensi yang sistematis, Kepala Sekolah berperan aktif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan memastikan proses pembelajaran berjalan secara optimal. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Kami secara rutin melaksanakan program supervisi atau evaluasi yang mencakup supervisi kelas, evalusi kinerja guru dan staf, kegiatan ekstrakurikuler, laboratorium, perpustakaan, ujian, administrasi sekolah, kurikulum dan evaluasi diri sekolah. Pelaksanaan supervisi ini dimulai dengan program, pelaksanaan dan evaluasi dan berputar lagi berdasarkan hasil evaluasi yang ada. Hasil supervisi kemudian akan dijadikan bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya untuk selalu bisa meningkat dari yang sudah ada. Kemudian, dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru dan*

[19] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

staf dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan melalui rapat atau secara individu ataupun juga penugasan mengikuti pelatihan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok."[20]

3) Fungsi Kepala Sekolah

a) *Arbitrating* (Penengah), *Inspiring* (Pemberi Inspirasi) dan *Representing* (Perwakilan)

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang pemberi inspirasi terlihat sangat berkompeten, menjunjung tinggi integritas dan berusaha mencerminkan akhlak yang mulia dalam bersikap maupun berperilaku. Dia selalu menekankan kepada semua warga sekolah agar selalu memperhatikan dan mentaati aturan yang berlaku di sekolah serta menyampaikan visi, misi dan tujuan sekolah. Hal ini disampaikan baik saat upacara, dikelas ketika mengajar dan pada setiap pertemuan yang diadakan di sekolah. Ketika berinteraksi dengan para siswa, guru, staf maupun si peneliti sebagai tamu atau orang luar dari sekolah, Dia terlihat sangat berkompeten, sopan, ramah, humoris, terbuka, displin, adil, bertanggungjawab dan kadang tegas dalam memberikan hukuman. Dia sering memberikan contoh yang baik disertai dengan penjelasannya kepada para warga sekolah, salah satu contohnya ketika melihat sampah yang berserakan di sekitaran tempat sampah, dia memanggil semua siswa disekitar, mengajak mereka untuk membersihkan sampah tersebut, sembari membersihkan dia juga menjelaskan alasan mengapa sampah tersebut harus dibersihkan dan juga menyebutkan manfaat dari membersihkan sampah tersebut. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

[20] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

"Untuk menjaga reputasi posisi, profesi dan lembaga yang diamanahkan kepada saya, saya selalu berusaha untuk menjalankan tanggung jawab sebaik mungkin dan selalu berkoordinasi dan musyawarah dengan pimpinan, yayasan, seluruh warga sekolah dan mitra sekolah. Kemudian, dalam menyampaikan dan menjelaskan visi, misi dan tujuan sekolah kepada seluruh warga sekolah melalui sosialisasi di awal tahun, kemudian juga disampaikan melalui banner dan para wali kelas di kelas masing-masing. Selanjutnya, dalam memberikan contoh yang baik kepada seluruh warga sekolah adalah dengan memberikan contoh kemudian menyampaikan tujuan dari apa yang sudah dilaksanakan untuk kemudian menjadi kesepakatan bersama."[21]

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah yang memberikan inspirasi kepada seluruh warga sekolah, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu terbuka dengan seluruh warga sekolah. Beliau juga terlihat senang dan bersemangat dalam sehari-hari menjalani sebagai pemimpin. Kepala Sekolah selalu menginspirasi semangat dan kepercayaan diri para guru, staf dan peserta didik agar dapat mencapai tujuan sekolah dengan penuh tanggung jawab dan antusias, caranya memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada guru dan staf dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti proyek kepemimpinan atau perencanaan acara. Selanjutnya, Kepala Sekolah memberikan contoh tentang akhlak mulia, budaya dan tradisi yang positif kepada para guru, staf dan siswa contohnya keteladanan dalam sikap dan perilaku, Kepala Sekolah memperlakukan semua orang dengan hormat dan memberikan perhatian khusus kepada siswa yang membutuhkan"*[22]

Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu terbuka dengan seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah juga terlihat senang dan bersemangat dalam menjalani tugasnya. Beliau selalu antusias dan bersemangat dalam menjalani seluruh kegiatan sekolah, selalu berpartisipasi dalam berbagai acara dan kegiatan sekolah, selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada guru dan siswa dan optimis dalam menghadapi tantangan dan masalah yang dihadapi di sekolah. Kepala Sekolah selalu menginspirasi semangat dan kepercayaan diri para guru, staf, dan peserta didik untuk mencapai tujuan sekolah. Cara yang dilakukan antara lain: memberikan penghargaan, mengakui dan menghargai prestasi guru, staf dan siswa melalui pemberian penghargaan atau pengakuan publik, mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan jelas, serta melibatkan semua pihak dalam merumuskan tujuan bersama, membangun*

[21] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[22] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

komunikasi yang positif untuk mendorong semangat dan kepercayaan diri warga sekolah, memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional bagi guru dan staf untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mengajak siswa, guru dan staf untuk terlibat dalam seluruh kegiatan sekolah dan proyek sekolah, sehingga mereka merasa memiliki kontribusi terhadap lingkungan sekolah. Selanjutnya, Kepala Sekolah memberikan contoh akhlak mulia, budaya, dan tradisi positif. Contohnya ada banyak yang dilakukan beliau beberapa diantaranya yaitu: Pertama, menunjukkan sikap hormat dengan menghargai pendapat guru, staf, dan siswa. Kedua kedisiplinan, seperti tepat waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ketiga keterbukaan, mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan. Kemudian kepedulian sosial, mengorganisir kegiatan sosial atau pengabdian masyarakat. Selajutnya menjunjung kerja sama, mendorong kolaborasi antar guru dan siswa dalam setiap proyek atau kegiatan sekolah"[23]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu terbuka dengan seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah juga terlihat senang, ceria dan bersemangat dalam bertugas. Kepala Sekolah selalu memberikan inspirasi, semangat dan membangun kepercayaan diri siswa agar berjuang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Beliau juga sering memberikan contoh yang baik seperti melepas sepatu ketika memasuki kelas, membuang sampah pada tempatnya, tersenyum ketika berpapasan dengan warga sekolah lainnya dan berpakaian rapi"*[24]

Kemudian, sebagai seorang penengah berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga terlihat bijaksana dan adil. Dia memperlakukan semua warga sekolah dengan cara yang sama, tanpa membeda-bedakan antara yang satu dan yang lainnya. Dia berusaha penuh untuk menciptakan kultur sekolah yang positif dan kondusif. Hal ini terlihat dari adanya penekanan kerja sama dalam tim dengan memberikan penjelasan tentang makna kerja sama dan usaha yang dilakukan bersama serta memberikan arahan yang jelas berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah. Selanjutnya, Dia juga mengajarkan atau mencontohkan cara membangun kepercayaan dan saling menghormati antar sesama kepada seluruh

[23] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[24] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

warga sekolah. Kepala Sekolah juga terlihat memperoleh kasih sayang dan kepercayaan yang kuat dari seluruh warga sekolah, hal ini tercermin dari keselarasan komitmen, pemikiran dan keterlibatan emosional antara kedua belah pihak dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah serta mereka terlihat sangat patuh dan hormat kepada Kepala Sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam menjaga hubungan yang harmonis dengan semua anggota sekolah dan antar warga sekolah adalah dengan mengkomunikasikan segala hal, khususnya dalam pengambilan keputusan, sehingga semua pihak merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab yang sama. Agar dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat yaitu dengan selalu mengedepankan prinsip apa yang terbaik, bukan apa yang enak, karena pada saat mengedepankan apa yang terbaik maka itu lah yang akan terjadi untuk kemaslahatan bersama. Karena dalam menciptakan kultur sekolah yang positif hanya akan terjadi apabila komunikasi antar warga sekolah bisa terjalin dengan baik, maka hal ini lah yang selalu kami upayakan untuk bisa berjalan."*[25]

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah sebagai seorang penengah yang bertindak adil dan bijaksana kepada seluruh warga sekolah, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah bertindak bijaksana dan adil kepada para guru, staf dan siswa, contohnya Kepala Sekolah membuat kebijakan yang sama untuk semua tanpa memandang status atau jabatan. Kepala Sekolah juga selalu melibatkan diri secara langsung untuk bekerja sama dengan warga sekolah"*[26]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah bertindak bijaksana dan adil kepada para guru, staf dan siswa. Contohnya antara lain: mengkomunikasikan kebijakan dan keputusan dengan jelas kepada semua pihak, sehingga semua merasa terlibat dan dihargai, memberikan kesempatan yang sama bagi semua guru dan staf untuk berpartisipasi dalam pengembangan professional dan pelatihan,*

[25] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[26] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

menyelesaikan konflik atau masalah antara guru, staf, dan siswa dengan pendekatan yang objektif dan tidak memihak, mengapresiasi prestasi dan kontribusi guru serta siswa secara adil, seperti memberikan penghargaan atau pengakuan publik, membuka saluran komunikasi untuk mendengarkan masukan dan keluhan dari guru, staf dan siswa serta meresponsnya dengan bijak. Kemudian, Kepala Sekolah juga sering bekerja sama secara langsung dengan guru, staf, dan siswa untuk membangun hubungan yang baik, memahami kebutuhan mereka, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif"[27]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu bertindak dengan sangat adil dan bijaksana. Pada waktu atau momen tertentu beliau bekerja sama secara langsung bersama para siswa"*[28]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, di samping mengajar dan mengelola sekolah, Kepala Sekolah sebagai perwakilan sekolah juga menjalin kerjasama dengan para orang tua, masyarakat, pemerintah dan mengikuti berbagai forum serta organisasi yang berkaitan dengan tugas seorang Kepala Sekolah, yang mana tujuan dari keterlibatan dan kerja sama yang dilakukan tersebut semata-mata demi perkembangan mutu sekolah yaitu untuk mendapatkan informasi terbaru tentang pendidikan, meningkatkan kompetensi Kepala Sekolah, peningkatan kesejahteraan dan kompetensi SDM sekolah serta mencari dana tambahan untuk meningkatkan sarana dan prasarana sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa:

"Saya sering mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah, seminar, dan lokakarya yang membahas tentang perkembangan sistem pendidikan dan di agendakan. Salah satunya adalah MKKS, saya rutin mengikutinya. Kami juga membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya."[29]

---

[27] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[28] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

[29] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah sebagai seorang perwakilan sekolah, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat khususnya para orang tua siswa, caranya menyelenggarakan kegiatan sekolah yang melibatkan orang tua siswa, Kepala Sekolah mengundang orang tua siswa untuk terlibat dalam kegiatan sekolah seperti pentas seni."*[30]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, khususnya para orang tua siswa. Cara yang dilakukan antara lain: pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan sekolah dan siswa, menciptakan saluran komunikasi yang efektif melalui grup WhatsApp untuk berbagi informasi, mengorganisir acara seperti rapat, seminar atau workshop yang melibatkan orang tua, mendengarkan dan merespon masukan atau keluhan orang tua dengan serius dan mengajak para orang tua dan pihak yang berkepentingan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah seperti program penggalangan dana."*[31]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu menjaga hubungan baik dengan para orang tua siswa, melalui para wali kelas beliau biasa berkomunikasi dengan para orang tua."*[32]

b) *Suggesting* (Pemberi Saran), *Catalysing* (Penggerak), *Praising* (Pemberi Penghargaan) dan *Supplying* (Penyedia Sumber Daya)

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah sebagai seorang pemberi saran dan penggerak terlihat secara teratur memberikan bimbingan dan petunjuk mengenai tugas dan pelaksanaannya sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada kepada seluruh warga sekolah, mengawasi dan mengevaluasi kinerja mereka dengan cara yang adil dan wajar. Kepala Sekolah juga selalu meluangkan waktu

[30] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[31] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[32] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

ketika mereka membutuhkan saran, arahan dan bimbingan saat menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan atau kehidupan mereka masing-masing. Arahan, saran dan bimbingan yang diberikan itu disampaikan dengan perlahan, jelas dan teratur. Komunikasi yang terjadi tidak hanya satu arah, tetapi kedua arah, komunikasi akan berakhir ketika solusi atau arahan yang diberikan sudah bisa dimengerti dan diterima dengan baik oleh orang yang bersangkutan. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala. Dalam berkomunikasi dengan warga sekolah saya membangun komunikasi yang baik dan mengedepankan bahwa guru dan staf adalah rekan kerja yang saling bahu membahu dalam melaksanakan tanggung jawab bersama. Untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan semua anggota sekolah dan antar warga sekolah adalah dengan mengkomunikasikan segala hal, khususnya dalam pengambilan keputusan, sehingga semua pihak merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab yang sama. Dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada para guru dan staf melalui pembinaan yang dilaksanakan secara individu atau berkelompok."*[33]

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah sebagai seorang pemberi saran dan penggerak, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sarannya disampaikan baik secara lisan saat rapat koordinasi maupun tertulis."*[34]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf, dan siswa tentang pelaksanaan tugas. Bentuk saran dan arahan yang diberikan antara lain: memberikan arahan terkait tujuan, kebijakan, dan*

[33] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[34] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

strategi pelaksanaan tugas ketika mengadakan rapat rutin, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru dan staf mengenai kinerja mereka serta memberikan saran untuk perbaikan, menyediakan bimbingan atau pendampingan bagi guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, membuat panduan atau dokumen yang menjelaskan prosedur dan standar operasional untuk pelaksanaan tugas, memberikan motivasi dan dukungan moral kepada siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pribadi mereka."[35]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Beliau selalu memberi saran dan arahan kepada para siswa. Contohnya ketika saat beliau mengajar dan memberikan tugas, beliau menjelaskan terlebih dahulu cara mengerjakannya, jadi tidak asal suruh saja."*[36]

Kemudian, berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi atau penghargaan yang diberikan kepada warga sekolah yang memperoleh prestasi atau kinerja yang bagus, penghargaan yang diberikan tersebut tidak hanya dalam bentuk fisik atau finansial, tetapi juga dukungan moral yang berbentuk pemberian nasihat dan pesan-pesan penting yang bertujuan untuk memberikan semangat dan pemahaman bahwa peran mereka begitu penting dalam mencapai tujuan sekolah dan untuk menghargai martabat mereka sebagai manusia. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam memberikan motivasi atau apresiasi biasanya dilakukan melalui rapat dan juga beberapa kalimat penyemangat yang disebar di sekeliling sekolah dan pondok pesantren. Mengenai penghargaan dan sanksi yang diberikan itu merupakan hal yang sudah disepakati dulu bersama sama oleh warga sekolah sehingga pada saat mereka melakukan pelanggaran mereka sudah sama-sama mengetahui konsekuensi dari apa yang dilakukan, begitu pula dengan penghargaan yang diberikan."[37]

---

[35] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[36] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

[37] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah sebagai seorang pemberi penghargaan, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Bentuk penghargaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada para guru, staf dan siswa yang memperoleh kinerja yang bagus sertifikat dan hadiah kecil. Kemudian, hukuman yang diberikan untuk guru dan staf, Kepala Sekolah memberikan teguran secara lisan atau tertulis, untuk siswa Kepala Sekolah memberikan teguran dan peringatan langsung kepada siswa"*[38]

> Guru 2: *"Bentuk penghargaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada para guru, staf dan siswa yang memperoleh kinerja bagus antara lain memberikan sertifikat penghargaan sebagai pengakuan formal atas prestasi mereka, memberikan piala atau trofi untuk penghargaan khusus dalam kompetisi atau pencapaian tertentu, mengadakan acara penghargaan secara rutin untuk mengakui kinerja, memberikan pujian di acara sekolah, rapat atau melalui buletin sekolah untuk meningkatkan motivasi dan memberikan akses kepada pelatihan atau seminar sebagai bentuk penghargaan dan pengembangan karier, memberikan hadiah berupa barang atau voucher sebagai bentuk apresiasi. Kemudian, bentuk hukuman yang dapat diberikan oleh Kepala Sekolah kepada para guru, staf, dan siswa yang melanggar peraturan di sekolah antara lain peringatan tertulis, memberikan surat peringatan sebagai tanda pelanggaran yang telah dilakukan. Skorsing, menangguhkan sementara hak untuk beraktivitas di sekolah, baik untuk siswa maupun staf. Konseling, mengharuskan pelanggar untuk mengikuti sesi konseling untuk memahami dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Pemberhentian, untuk pelanggaran berat, Kepala Sekolah dapat mengambil langkah pemberhentian terhadap siswa, guru atau staf yang bersangkutan"*[39]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Penghargaan atau apresiasi yang diberikan biasanya berupa ucapan selamat secara lisan dan diumumkan kepada seluruh warga sekolah serta kadang-kadang ada diberikan penghargaan berupa uang. Untuk hukuman yang diberikan biasanya dipanggil, diberikan teguran, nasihat dan diberikan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan"*[40]

---

[38] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[39] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[40] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Selanjutnya, Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah sebagai seorang penyedia sumber daya terlihat juga berusaha melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana sekolah dengan mengelola keuangan sekolah dan mencari tambahan dana melalui kerja sama dengan pihak lain. Di samping itu, Kepala Sekolah juga memberikan dukungan dan fasilitas pengembangan kompetensi kepada para guru, staf dan siswa melalui berbagai pelatihan yang diperlukan (baik pelatihan yang diadakan di sekolah maupun pelatihan yang diadakan oleh pihak luar sekolah). Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pada pembuatan rencana anggaran sekolah, kita melibatkan guru-guru untuk menyampaikan apa yang mereka butuhkan dan apa yang akan menjadi prioritas kebutuhan. Pengelolaan keuangan yang dari pemerintah itu dilakukan sesuai juknis, keuangan dari sumber lain juga kami maksimalkan pengelolaannya supaya sesuai kebutuhan sekolah. Kemudian, dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru dan staf dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan secara individu atau melalui rapat ataupun juga penugasan mengikuti pelatihan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok."*[41]

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah sebagai seorang penyedia sumber daya, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Beliau selalu memastikan ketersediaan dana, peralatan, waktu, maupun suasana yang mendukung yang diperlukan bagi guru, staf dan siswa. Adapun fasilitas sarana prasarana yang dilengkapi seperti laptop, chromebook, proyektor, dan sebagainya tersedia. Kepala Sekolah juga mendukung setiap kegiatan guru untuk memperlancar proses pembelajaran dengan mengadakan pelatihan, worshop, IHT, dan sebagainya."*[42]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu berupaya memastikan tersedianya dana, peralatan, waktu, dan suasana yang mendukung bagi guru, staf, dan siswa. Hal*

[41] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[42] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

tersebut dilakukan melalui beberapa cara seperti mengelola anggaran dan mengalokasikan dana secara efektif untuk kebutuhan pendidikan dan fasilitas, memastikan bahwa peralatan dan sumber belajar yang diperlukan tersedia dan dalam kondisi baik, menyusun jadwal yang memungkinkan waktu yang cukup untuk pembelajaran dan kegiatan lainnya, menciptakan suasana sekolah yang kondusif, aman dan mendukung proses belajar mengajar dan bekerjasama dengan orang tua, komunitas, dan pihak lain untuk mendapatkan dukungan tambahan. Adapun bentuk fasilitas dan dukungan yang diberikan tersebut meliputi: menyediakan ruang kelas yang memadai, komputer, proyektor, dan akses internet, mengadakan dan memberikan pelatihan untuk guru agar mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran, membuat program pembinaan seperti mengadakan program ekstrakurikuler yang memperkaya pengalaman belajar siswa dan memastikan ketersediaan sumber belajar seperti menyediakan buku dan materi ajar yang relevan dan terkini."[43]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu berusaha memberikan ketersediaan dana, peralatan, waktu dan suasana yang mendukung pengembangan kompetensi siswa."*[44]

c) *Providing Security* (Pemberi Rasa Aman)

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa sebagai seorang pemberi rasa aman Kepala Sekolah setiap hari mengelola dan mengawasi kegiatan dan tugas para siswa, guru dan staf agar proses pembelajaran berjalan dengan baik dan sesuai rencana. Di samping itu, Dia juga menyediakan CCTV sekolah yang berfungsi untuk meningkatkan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah, membuat kebijakan dan aturan yang berfungsi untuk kelancaran, keamanan dan ketertiban pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Sehingga para guru, staf dan siswa dapat menjalankan tugas mereka dengan perasaan aman, tanpa kekhawatiran atau kegelisahan dan merasa terjamin akan keamanan. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

[43] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[44] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

"Dalam memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala untuk menghindari pola yang bisa diprediksi. Di samping itu, dalam mengelola dan memantau kegiatan KBM. Sekolah menggunakan program berupa smart system yang terintegrasi dengan segala kegiatan pondok yang termasuk di dalamnya terhadap proses pembelajaran. Jadi semua warga sekolah khususnya para orang tua siswa bisa mengetahui tentang kegiatan anak di pondok, mereka bisa mengetahui dalam satu bulan ada berapa hari meninggalkan sekolah, kemudian berapa uang yang anak mereka habiskan untuk belanja dan termasuk juga di dalamnya kegiatan harian anak-anak mereka."[45]

Lebih lanjut mengenai sosok Kepala Sekolah sebagai seorang pemberi rasa aman, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah memastikan para guru, staf dan siswa dapat menjalankan kegiatan tugas mereka dengan perasaan aman dan nyaman di sekolah, caranya Kepala Sekolah menerapkan keamanan yang ketat adanya kamera pengawas atau CCTV, mengadakan sosialisasi anti-bullying, menyediakan fasilitas yang nyaman dan aman."*[46]

Guru 2: *"Kepala Sekolah memastikan bahwa para guru, staf dan siswa dapat menjalankan kegiatan tugas mereka dengan perasaan aman dan nyaman di sekolah. Cara yang dilakukan antara lain: peningkatan keamanan, mengimplementasikan sistem keamanan seperti penjagaan, kamera CCTV, menerapkan kebijakan yang tegas terhadap perundungan dan diskriminasi serta menyediakan saluran untuk melaporkan masalah tersebut, menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan mendukung, di mana semua individu merasa dihargai dan diterima, menyediakan fasilitas seperti ruang kelas, toilet, dan taman sekolah yang nyaman dan bersih, memberikan program dukungan kesehatan mental dan konseling untuk membantu siswa dan staf mengatasi stres dan masalah emosional."*[47]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu mengawasi para siswa, jadi kami merasa aman dan nyaman saat berada di sekolah."*[48]

---

[45] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[46] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[47] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[48] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

4) Peran dan Tugas Utama Kepala Sekolah

a) Pendidik, Pemimpin, Motivator dan Inovator

Berdasarkan hasil studi dokumen, terlihat bahwa tugas Kepala Sekolah sebagai seorang pendidik termuat dalam dokumen TUPOKSI Kepala Sekolah, tugas tersebut adalah sebagai berikut: Pertama, membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial. Kedua, membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari. Ketiga, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah. Kemudian, mengembangkan staf melalui pendidikan atau latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah. Selanjutnya, mengikuti perkembangan IPTEK melalui pendidikan atau latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan lainnya.

Di samping itu, dalam dokumen TUPOKSI Kepala Sekolah juga memuat tugas sebagai pemimpin, motivator dan inovator. Adapun tugas-tugas tersebut adalah sebagai berikut: Memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggungjawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar; Memahami kondisi guru, karyawan dan anak didik; Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang diemban; Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern; Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis; Mampu mengatur lingkungan kerja, mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai dan menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai

dengan aturan yang berlaku; Mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain; Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstra kurikuler dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali Sumber Daya Manusia di Komite dan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah terlihat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam kesehariannya ketika di sekolah. Beliau terlihat menjadi percontohan bagi seluruh warga sekolah, segala hal termasuk kompetensi, sikap dan perilaku yang diperlihatkan dalam setiap interaksi yang dilakukannya menjadi daya tarik tersendiri yang dicontoh dan diikuti oleh para warga sekolah. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah juga melaksanakan peran sebagai seorang pemimpin, pendidik, motivator dan inovator bagi seluruh warganya. Kemudian, Kepala Sekolah juga terlihat berusaha penuh untuk menciptakan kultur sekolah yang positif dan kondusif. Hal ini terlihat dari adanya penekanan kerja sama dalam dengan memberikan penjelasan tentang makna kerja sama dan usaha yang dilakukan bersama serta memberikan arahan yang jelas berdasarkan visi sekolah. Kepala Sekolah juga secara teratur setiap hari melakukan pengawasan kepada seluruh warga sekolah, memberikan bimbingan dan petunjuk mengenai tugas dan pelaksanaannya sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada dan mengevaluasi kinerja mereka dengan cara yang adil dan wajar. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memberikan contoh yang baik kepada seluruh warga sekolah adalah dengan memberikan contoh kemudian menyampaikan tujuan dari apa*

yang sudah dilaksanakan untuk kemudian menjadi kesepakatan bersama. Dalam memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala. Dalam berkomunikasi dengan warga sekolah saya membangun komunikasi yang baik dan mengedepankan bahwa guru dan staf adalah rekan kerja yang saling bahu membahu dalam melaksanakan tanggung jawab bersama. Untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan semua anggota sekolah dan antar warga sekolah adalah dengan mengkomunikasikan segala hal, khususnya dalam pengambilan keputusan, sehingga semua pihak merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab yang sama. Selanjutnya, dalam menyampaikan dan menjelaskan visi, misi dan tujuan sekolah kepada seluruh warga sekolah melalui sosialisasi di awal tahun, kemudian juga disampaikan melalui banner dan para wali kelas di kelas masing-masing"[49]

Lebih lanjut mengenai percontohan, kultur positif, pengawasan, bimbingan dan arahan yang dilakukan dan diberikan oleh Kepala Sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah memberikan contoh tentang akhlak mulia, budaya dan tradisi yang positif kepada para guru, staf dan siswa contohnya keteladanan dalam sikap dan perilaku, Kepala Sekolah memperlakukan semua orang dengan hormat dan memberikan perhatian khusus kepada siswa yang membutuhkan. Kemudian, Kepala Sekolah selalu memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sarannya disampaikan baik secara lisan saat rapat koordinasi maupun tertulis"*[50]

Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan contoh akhlak mulia, budaya, dan tradisi positif. Contohnya ada banyak yang dilakukan beliau beberapa diantaranya yaitu menunjukkan sikap hormat dengan menghargai pendapat guru, staf, dan siswa, menekankan kedisiplinan seperti tepat waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, selalu terbuka dalam pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan, menjunjung kerja sama, mendorong kolaborasi antar guru dan siswa dalam setiap proyek atau kegiatan sekolah. Kemudian, Kepala Sekolah selalu memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas. Bentuk saran dan arahan yang diberikan antara lain: memberikan arahan terkait tujuan, kebijakan, dan strategi pelaksanaan tugas ketika mengadakan rapat rutin, memberikan*

[49] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[50] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

umpan balik yang konstruktif kepada guru dan staf mengenai kinerja mereka serta memberikan saran untuk perbaikan, menyediakan bimbingan atau pendampingan bagi guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, membuat panduan atau dokumen yang menjelaskan prosedur dan standar operasional untuk pelaksanaan tugas, memberikan motivasi dan dukungan moral kepada siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pribadi mereka"[51]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Contoh yang sering berikan Kepala Sekolah seperti melepas sepatu ketika memasuki kelas, membuang sampah pada tempatnya, tersenyum ketika berpapasan dengan warga sekolah lainnya dan berpakaian rapi. Beliau juga selalu memberi saran dan arahan kepada para siswa. Contohnya ketika saat beliau mengajar dan memberikan tugas, beliau menjelaskan terlebih dahulu cara mengerjakannya, jadi tidak asal suruh saja"*[52]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang pendidik juga mengajar di kelas secara langsung, adapun jumlah waktu mengajar yang dilakukan setiap minggu adalah 12 JP. Hal ini terlihat dalam dokumen jadwal pelajaran sekolah. Ketika mengajar, Kepala Sekolah tidak hanya menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta tetapi juga memanfaatkan kesempatan tersebut untuk memantau perkembangan karakter, pengetahuan dan keterampilan siswa. Kemudian, Dia juga melakukan beberapa hal ketika mengajar seperti menanyakan kabar serta masalah yang dihadapi oleh para siswa, memberikan arahan, bimbingan dan motivasi untuk giat belajar agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan oleh masing-masing siswa, memastikan kebutuhan alat dan hal penting lainnya yang diperlukan oleh siswa agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

---

[51] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[52] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

> *"Saya mengajar di kelas 12 jam per minggu. Kemudian, dalam memberikan bimbingan dan konseling kepada siswa. Kami lebih sering menekankan pada kedekatan para guru khususnya wali kelas dengan peserta didik, kami ingin mereka bisa bicara dari hati ke hati tetang segala permasalahan kehidupan mereka sampai rencana-rencana mereka untuk masa depan, dari sana lah kami memberikan konseling kepada peserta didik."*[53]

Sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, 3 orang siswa juga memberikan pernyataan yang serupa, Mereka mengatakan bahwa:

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Beliau selalu memberi saran dan arahan kepada para siswa. Contohnya ketika saat beliau mengajar dan memberikan tugas, beliau menjelaskan terlebih dahulu cara mengerjakannya, jadi tidak asal suruh saja. Beliau juga selalu berusaha memberikan ketersediaan dana, peralatan, waktu dan suasana yang mendukung yang diperlukan siswa. Selanjutnya, beliau selalu memberikan inspirasi, semangat dan membangun kepercayaan diri para siswa agar berjuang untuk mencapai tujuan yang diinginkan."*[54]

Selanjutnya, berdasarkan observasi, dalam menjalankan peran sebagai seorang pemimpin sekaligus pendidik, terlihat bahwa beliau selalu meluangkan waktu untuk para guru, staf dan siswa ketika mereka membutuhkan saran, arahan dan bimbingan saat menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan atau kehidupan mereka masing-masing. Adapun arahan, saran dan bimbingan yang diberikan itu disampaikan dengan perlahan, jelas dan teratur. Komunikasi yang terjadi tidak hanya satu arah, tetapi kedua arah, komunikasi akan berakhir ketika solusi atau arahan yang diberikan sudah bisa dimengerti dan diterima dengan baik oleh orang yang bersangkutan. Hal tersebut terlihat ketika ada siswa yang menemui Kepala Sekolah di kantornya, siswa tersebut adalah salah satu siswa kelas akhir yang akan segera lulus. Siswa ini memiliki kehawatiran terhadap masa depan yang akan dihadapinya. Kepala Sekolah mempersilahkan masuk dan meminta siswa

---

[53] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[54] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

tersebut untuk menceritakan masalah yang dihadapinya, saat itu Kepala Sekolah terlihat sangat tenang, mendengarkan dengan seksama sambil memikirkan solusi yang akan diberikan. Setelah siswa tersebut selesai bercerita, Kepala Sekolah melakukan tanya jawab mengenai apa rencana atau keinginan yang sudah dimiliki oleh si siswa, kemudian dia memberikan saran dan solusi kepada siswa, adapun inti dari saran yng diberikan tersebut adalah si siswa harus mempersiapkan diri sejak dini untuk meraih apa yang diinginkan kedepannya, Kepala Sekolah juga bersedia untuk membantu dan memfasilitasi persiapan yang akan dilakukan. Pemberian bimbingan, saran dan solusi yang cepat tersebut memperlihatkan bahwa Kepala Sekolah dapat mengambil keputusan dengan tenang, cepat dan bijaksana. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam berkomunikasi dengan warga sekolah saya membangun komunikasi yang baik dan mengedepankan bahwa guru dan staf adalah rekan kerja yang saling bahu membahu dalam melaksanakan tanggung jawab bersama. Untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan semua anggota sekolah dan antar warga sekolah adalah dengan mengkomunikasikan segala hal, khususnya dalam pengambilan keputusan, sehingga semua pihak merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab yang sama. Agar dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat yaitu dengan selalu mengedepankan prinsip apa yang terbaik, bukan apa yang enak, karena pada saat mengedepankan apa yang terbaik maka itu lah yang akan terjadi untuk kemaslahatan bersama."*[55]

Sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa juga memberikan penjelasan yang serupa dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Dalam mengatasi setiap masalah yang dihadapi sekolah, Kepala Sekolah melakukan diskusi dengan pihak yang terlibat untu*k *mengetahui akar*

[55] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

masalah dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam mengetahui masalah tersebut."[56]

Guru 2: *"Kepala Sekolah biasanya mengatasi masalah di sekolah dengan cara: melakukan identifikasi masalah dengan mengumpulkan informasi dan menganalisis situasi yang terjadi, melibatkan tim dengan berkonsultasi dengan guru, staf, dan siswa untuk mendapatkan perspektif berbeda, setelah itu baru mencari solusi dengan mengembangkan beberapa opsi solusi dan mengevaluasi kelebihan serta kekurangan masing-masing opsi, memilih solusi yang paling efektif dan relevan, solusi tersebut dilaksanakan dan memantau hasilnya, dipantau dan dievaluasi untuk mengetahui efektivitas dari solusi yang dilaksanakan dan diberi tindak lanjut atau melakukan penyesuaian jika diperlukan."*[57]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Berdiskusi dengan siswa dan memberikan solusinya, biasanya juga sering berdikusi terlebih dahulu dengan para staff sekolah mengenai masalah tersebut dan langsung mengambil tindakan setelah solusinya telah ditemukan."*[58]

Di samping itu, berdasarkan hasil observasi, dalam menjalankan peran sebagai seorang motivator dalam memberikan penghargaan dan hukuman, penghargaan yang diberikan berupa dukungan secara fisik (sertifikat dan *tropy*), moral dan finansial kepada warga sekolah yang memperoleh keberhasilan atau kinerja yang bagus. Adapun dalam memberikan hukuman, dilakukan dengan tegas dan adil sesuai dengan bentuk pelanggaran dan sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam memberikan motivasi atau apresiasi biasanya dilakukan melalui rapat dan juga beberapa kalimat penyemangat yang disebar di sekeliling sekolah dan pondok pesantren. Penghargaan dan sanksi yang diberikan merupakan hal yang sudah disepakati dulu bersama sama oleh warga sekolah sehingga pada saat mereka melakukan pelanggaran mereka sudah sama-sama

---

[56] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[57] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[58] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

mengetahui konsekuensi dari apa yang dilakukan, begitu pula dengan penghargaan yang diberikan atau diterima."[59]

Lebih lanjut mengenai penghargaan dan hukuman diberikan Kepala Sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Bentuk penghargaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada para guru, staf dan siswa yang memperoleh kinerja yang bagus sertifikat dan hadiah kecil. Kemudian, hukuman yang diberikan untuk guru dan staf, Kepala Sekolah memberikan teguran secara lisan atau tertulis, untuk siswa Kepala Sekolah memberikan teguran dan peringatan langsung kepada siswa"*[60]

Guru 2: *"Bentuk penghargaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada para guru, staf, dan siswa yang memperoleh kinerja bagus antara lain memberikan sertifikat penghargaan sebagai pengakuan formal atas prestasi mereka, memberikan piala atau trofi untuk penghargaan khusus dalam kompetisi atau pencapaian tertentu, mengadakan acara penghargaan secara rutin untuk mengakui kinerja, memberikan pujian di acara sekolah, rapat atau melalui buletin sekolah untuk meningkatkan motivasi dan memberikan akses kepada pelatihan atau seminar sebagai bentuk penghargaan dan pengembangan karier, memberikan hadiah berupa barang atau voucher sebagai bentuk apresiasi. Kemudian, bentuk hukuman yang dapat diberikan oleh Kepala Sekolah kepada para guru, staf, dan siswa yang melanggar peraturan di sekolah antara lain peringatan tertulis, memberikan surat peringatan sebagai tanda pelanggaran yang telah dilakukan. Skorsing, menangguhkan sementara hak untuk beraktivitas di sekolah, baik untuk siswa maupun staf. Konseling, mengharuskan pelanggar untuk mengikuti sesi konseling untuk memahami dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Pemberhentian, untuk pelanggaran berat, Kepala Sekolah dapat mengambil langkah pemberhentian terhadap siswa, guru atau staf yang bersangkutan"*[61]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Penghargaan atau apresiasi yang diberikan biasanya berupa ucapan selamat secara lisan dan diumumkan kepada seluruh warga sekolah serta kadang-kadang ada diberikan penghargaan berupa uang. Untuk*

---

[59] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[60] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[61] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

hukuman yang diberikan biasanya dipanggil, diberikan teguran, nasihat dan diberikan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan"[62]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan menciptakan proses pembelajaran yang lebih inovatif, Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin, pendidik, motivator dan inovator juga memberikan fasilitas pengembangan kompetensi bagi para guru dan staf. Adapun bentuk pengembangan kompetensi yang diberikan yang tercantum dalam dokumen KTSP pada bagian pengembangan profesional adalah sebagai berikut: pengembangan kompetensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, perencanaan dan fasilitasi pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, dan keilmuan mata pelajaran. Strategi pengembangan kompetensi tersebut dicapai melalui berbagai kegiatan yaitu *IHT* dan workshop tingkat sekolah secara berkala dan berkelanjutan serta yang diselenggarakan oleh pihak Dinas Pendidikan ataupun pihak Swasta, penugasan pada kegiatan MGMP tingkat Kota dan Provinsi dan mengundang dosen ahli atau pakar untuk memberikan pelatihan. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam mengembangkan model pembelajaran yang inovatif dilakukan dengan mengikuti perkembangan pembelajaran dan mengikutkan guru-guru pada forum MGMP dan ikut kegiatan kegiatan workshop baik yang dilakukan online maupun mandiri dari sekolah."[63]

Lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diberikan Kepala Sekolah kepada para guru dan staf. Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang

[62] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.
[63] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

serupa dengan pernyataan Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah memberikan fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru dan staf, bentuk dukungan yang diberikan yaitu selalu mengizinkan mengikuti pelatihan atau bimtek, PGP, PPG dan sebagainya. Jika perlu laptop, saran transport dan sebagainya juga diberikan."*[64]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru dan staf. Bentuk dukungan tersebut antara lain: memberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan manajerial, menyediakan program mentoring bagi guru baru untuk membantu mereka beradaptasi, memberikan akses ke buku, jurnal dan materi online untuk pengembangan professional guru dan staf, membiayai atau mendukung partisipasi guru dalam konferensi dan seminar pendidikan, melakukan evaluasi berkala dan memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut."*[65]

Di samping melakukan pengelolaan, pengawasan, evaluasi dan tindak lanjut terhadap kegiatan intrakurikuler, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen terlihat bahwa Kepala Sekolah juga melakukannya terhadap kegiatan ekstrakurikuler siswa, pemantauan tersebut dilakukan secara langsung ketika kegiatan berlangsung atau melalui laporan yang disampaikan oleh Wakil Kepala Sekolah, guru dan para pembina ekstrakurikuler. Kepala Sekolah berusaha memberikan fasilitas dan dukungan penuh terhadap kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler, baik dalam memenuhi alat, dana ataupun hal penting lainnya yang diperlukan oleh para siswa agar dapat mengembangkan kemampuan, potensi dan bakat yang mereka miliki. Hal tersebut terlihat pada beberapa hal, yaitu pemenuhan sarana dan prasarana yang diperlukan, dukungan untuk melaksanakan acara atau

---

[64] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[65] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

kegiatan, pemberian fasilitas dan dukungan untuk mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi bagi siswa, guru atau pembina, dukungan dan fasilitas untuk mengikuti perlombaan baik secara internal maupun eksternal. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam mengawasi serta membina kegiatan ekstrakurikuler siswa dan memfasilitasi para siswa agar dapat berpartisipasi dalam berbagai perlombaan. Kami membentuk tim pengembang minat bakat siswa yang kami bagi ke dalam beberapa divisi yaitu olah raga, seni, sains, debat dan kegiatan keagamaan. Semua ekskul kami upayakan untuk mendapatkan pelatih yang mumpuni di bidangnya untuk kemudian kami lakukan evaluasi secara berkala terkait perkembangan dan hasil yang sudah dicapai."*[66]

Lebih lanjut mengenai fasilitas dan dukungan diberikan Kepala Sekolah agar pelaksanaan intrakurikuler dan ekstrakurikuler dapat berjalan lancar dan efektif. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Beliau selalu memastikan ketersediaan dana, peralatan, waktu, maupun suasana yang mendukung yang diperlukan bagi guru, staf dan siswa. Adapun fasilitas sarana prasarana yang dilengkapi seperti laptop, chromebook, proyektor, dan sebagainya tersedia. Kepala Sekolah juga mendukung setiap kegiatan guru untuk memperlancar proses pembelajaran dengan mengadakan pelatihan, worshop, IHT dan sebagainya."*[67]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu berupaya memastikan tersedianya dana, peralatan, waktu, dan suasana yang mendukung bagi guru, staf, dan siswa. Hal tersebut dilakukan melalui beberapa cara seperti mengelola anggaran dan mengalokasikan dana secara efektif untuk kebutuhan pendidikan dan fasilitas, memastikan bahwa peralatan dan sumber belajar yang diperlukan tersedia dan dalam kondisi baik, menyusun jadwal yang memungkinkan waktu yang cukup untuk pembelajaran dan kegiatan lainnya, menciptakan suasana*

[66] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[67] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

sekolah yang kondusif, aman dan mendukung proses belajar mengajar dan bekerjasama dengan orang tua, komunitas dan pihak lain untuk mendapatkan dukungan tambahan. Adapun bentuk fasilitas dan dukungan yang diberikan tersebut meliputi: menyediakan ruang kelas yang memadai, komputer, proyektor, dan akses internet, mengadakan dan memberikan pelatihan untuk guru agar mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran, membuat program pembinaan seperti mengadakan program ekstrakurikuler yang memperkaya pengalaman belajar siswa dan memastikan ketersediaan sumber belajar seperti menyediakan buku dan materi ajar yang relevan dan terkini."[68]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu berusaha memberikan ketersediaan dana, peralatan, waktu dan suasana yang mendukung pengembangan kompetensi siswa."*[69]

Lebih lanjut, dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga melakukan kerjasama dengan para orang tua, masyarakat, pemerintah (Dinas Pendidikan) dan mengikuti berbagai forum dan organisasi yang berkaitan dengan tugas seorang Kepala Sekolah seperti MKKS dan lainnya, yang mana tujuan dari keterlibatan dan kerja sama yang dilakukan tersebut adalah demi perkembangan mutu sekolah yaitu untuk mendapatkan informasi terbaru tentang pendidikan, meningkatkan kompetensi Kepala Sekolah, peningkatan kesejahteraan dan kompetensi SDM sekolah serta mencari dana tambahan untuk meningkatkan sarana dan prasarana sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Saya sering mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah, seminar, dan lokakarya yang membahas tentang perkembangan sistem pendidikan dan di agendakan. Salah satunya adalah MKKS, saya rutin mengikutinya. Kami juga membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya. Dalam memfasilitasi pastisipasi kemitraan sekolah yang kami lakukan diantaranya adalah dengan

[68] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[69] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

menjalin komunikasi yang bagus dan selalu jemput bola terhadap segala informasi."[70]

Lebih lanjut mengenai kerja sama yang dilakukan Kepala Sekolah dengan pihak mitra sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat khususnya para orang tua siswa, caranya menyelenggarakan kegiatan sekolah yang melibatkan orang tua siswa, Kepala Sekolah mengundang orang tua siswa untuk terlibat dalam kegiatan sekolah seperti pentas seni."*[71]

Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, khususnya para orang tua siswa. Cara yang dilakukan antara lain: pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan sekolah dan siswa, menciptakan saluran komunikasi yang efektif melalui grup WhatsApp untuk berbagi informasi, mengorganisir acara seperti rapat, seminar atau workshop yang melibatkan orang tua, mendengarkan dan merespon masukan atau keluhan orang tua dengan serius dan mengajak para orang tua dan pihak yang berkepentingan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah seperti program penggalangan dana."*[72]

Siswa 1, 2 dan 3: "*Kepala Sekolah selalu menjaga hubungan baik dengan para orang tua siswa, melalui para wali kelas beliau biasa berkomunikasi dengan para orang tua."*[73]

b) Manajer dan Administrator

Berdasarkan hasil studi dokumen, menunjukkan bahwa tugas Kepala Sekolah sebagai seorang manajer dan administrator termuat dalam dokumen TUPOKSI Kepala Sekolah, tugas tersebut adalah sebagai berikut: Menyusun

[70] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[71] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[72] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[73] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang; Menyusun organisasi ketenagaan disekolah baik WaKasek, pembantu Kepala Sekolah, Walikelas, Kasubag Tata Usaha, Bendahara dan Personalia Pendukung misalnya pembina perpustakaan, pramuka, OSIS, olah raga, Personalia kegiatan temporer, seperti panitia ujian, panitia peringatan hari besar Nasional atau Keagamaan dan sebagainya; Menggerakkan guru dan staf dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas; Mengoptimalkan Sumber Daya Manusia secara optimal, memanfaatkan sarana prasarana secara optimal dan merawat sarana prasarana milik sekolah; Mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling; Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstra kurikuler secara lengkap; Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru dan Tata Usaha; Mengelola administrasi keuangan Rutin, BOS dan Komite; Mengelola administrasi sarana prasarana baik administrasi gedung atau ruang, peralatan sekolah, alat laboratorium dan perpustakaan.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah menjalankan peran sentral sebagai seorang manajer yang bertanggung jawab dalam merancang dan mengelola berbagai aspek sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankannya. Beliau melakukan perencanaan di berbagai tingkatan, pengembangan struktur organisasi, pengembangan kurikulum, pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dan staf, mengelola sarana dan

prasarana sekolah, membina dan mengelola peserta didik, menjalin kemitraan, mengelola keuangan secara transparan dan akuntabel, serta rutin melakukan pengawasan dan evaluasi. Selain itu, Kepala Sekolah juga bertanggung jawab atas administrasi sekolah, pengelolaan unit layanan khusus untuk mendukung kegiatan belajar serta pemanfaatan sistem informasi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah.

Kepala Sekolah bersama seluruh pihak yang berwenang melakukan perencanaan dalam merancang dan mengembangkan visi, misi, tujuan rencana strategis dan kurikulum sekolah diawal tahun ajaran, Kepala Sekolah membuat sebuah tim yang bertugas untuk membantu Kepala Sekolah dan mengadakan rapat yang melibatkan semua guru dan staf serta pihak yang berwenang untuk bersama-sama melakukan penyusunan rencana tersebut. Sebelum melakukan perencanaan visi, misi, tujuan rencana strategis dan pengembangan kurikulum, terlebih dahulu dilakukan beberapa analisis yaitu sebagai berikut: 1) Analisis karakteristik peserta didik yang mencakup input peserta didik, tahap perkembangan, potensi dan kesiapan belajar peserta didik, kondisi sosial dan dukungan belajar peserta didik; 2) Data rapor pendidikan yang mencakup kemampuan literasi, kemampuan numerasi, karakter, iklim keamanan satuan pendidikan, iklim kebhinekaan dan kualitas pembelajaran; 3) Analisis pendidik dan tenaga kependidikan; 4) Analisis sosial, ekonomi dan budaya satuan pendidikan; 5) Analisis konteks; 6) Analisis pengorganisasian pembelajaran.

Kemudian, setelah perencanaan selesai dilakukan, langkah selanjutnya yaitu kegiatan pengembangan kurikulum dilakukan dalam sebuah rapat. Pada dokumen

notulen rapat penyusunan kurikulum memuat tentang perencanaan penyusunan dan pengembangan kurikulum SMA Darul Hijrah Putera dilakukan dalam sebuah rapat yang dihadiri oleh semua pihak yang berkepentingan, yaitu pengawas sekolah, pembina, Kepala Sekolah, komite dan guru-guru. Rapat ini terdiri dari beberapa kegiatan sebagai berikut: 1. Pembukaan oleh pembawa acara; 2. Sambutan oleh Kepala Sekolah yang menyampaikan bahwa setiap guru untuk mendahulukan sikap professional dengan mengedepankan administrasi sebelum proses pembelajaran di mulai; 3. Penyampaian materi yang disampaikan oleh pengawas sekolah. Adapun materi yang disampaikan tersebut adalah cara pembuatan administrasi guru dalam proses pembelajaran, proses perancangan pembuatan dokumen 1 dan 2, dan penilaian dalam proses pembelajaran; 4. Pembagian tugas dalam merancang dokumen kurikulum (BAB I-BAB IV dan Lampiran); 5. Kesimpulan rapat; 6. Penutup. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam merancang, menetapkan dan mengembangkan visi, misi, dan tujuan sekolah juga dilakukan berdasarkan dari evaluasi data yang terhimpun kemudian ditindaklanjuti mana yang perlu diperbaiki dan mana yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Dalam merencanakan program strategis sekolah baik program jangka pendek, menengah maupun panjang dilakukan melalui evaluasi diri sekolah dengan juga menyelaraskan dengan apa yang menjadi visi misi pondok pesantren. Kemudian, dalam melakukan pengembangan kurikulum sekolah, setiap awal tahun ajaran dilakukan singkronisasi antara dua kurikulum sehingga keduanya bisa berjalan selaras tanpa ada yang tumpang tindih. Kemudian, Untuk memastikan pelaksanaan kurikulum berjalan sesuai konsep yang telah dibuat itu dilakukan pengawasan dan evaluasi bilamana dibutuhkan."*[74]

[74] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Lebih lanjut mengenai kerja sama atau keterlibatan para guru dan staf dengan Kepala Sekolah dalam merancang dan mengambil keputusan atau kebijakan khususnya pengembangan kurikulum dan rencana strategis sekolah. Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang lebih lanjut terhadap pernyataan yang diberikan Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Beliau melibatkan warga sekolah dalam merancang dan mengambil keputusan dan kebijakan termasuk pengembangan kurikulum, keuangan dan akreditasi sekolah."*[75]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah melibatkan guru dan staf dalam merancang dan mengambil keputusan terkait kebijakan, termasuk pengembangan kurikulum, keuangan, dan akreditasi. Keterlibatan ini untuk meningkatkan kualitas keputusan, membangun komitmen, memanfaatkan keahlian, dan memperkuat komunikasi di sekolah."*[76]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga mengorganisir struktur kepegawaian sekolah dengan efisien dan melakukan perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk guru dan staf. Kegiatan ini melibatkan berbagai kegiatan seperti penentuan jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan, membuat struktur organisasi yang mencakup penempatan mereka di posisi yang sesuai dengan tugas yang diberikan, pemetaan waktu yang tepat, membuat SOP, melakukan pengawasan dan evaluasi, memberikan tindak lanjut hasil evaluasi dan memfasilitasi pengembangan kompetensi SDM. Hal tersebut dilakukan agar dapat melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan inovatif. Hal ini terlihat dalam beberapa dokumen sekolah sebagai berikut: Pertama, dalam dokumen SOP guru dan tenaga

---

[75] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[76] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

kependidikan yang dibuat oleh Kepala Sekolah memuat tentang prosedur kehadiran guru dan tenaga kependidikan, tugas guru dalam proses pembelajaran, tugas guru dalam melaksanakan penilaian pembelajaran dan tugas tenaga administrasi sekolah. SOP ini terdiri dari tujuan prosedur, lingkup prosedur, bahan acuan dari prosedur, prosedur pelaksanaan dan indikator mutu yang ingin dicapai. Kemudian, pada bagian prosedur pelaksanaan SOP memuat tentang tanggung jawab dan wewenang Kepala Sekolah (merencanakan atau membuat SOP, melaksanakan atau memberikan tugas, mengorganisasikan pelaksanaan tugas, mengawasi, mengevaluasi dan menindak lanjuti hasil pengawasan dan evaluasi) dan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru dan tenaga kependidikan.

Kedua, dalam dokumen pembagian tugas dan tugas tambahan guru, terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan pembagian tugas tambahan kepada para guru untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Di samping mengampu mata pelajaran, para guru juga diberikan tugas tambahan oleh Kepala Sekolah. Adapun tugas tambahan tersebut seperti bendahara BOS dan BOSDA, operator sekolah, kepala TU, wali kelas, WaKa kurikulum, WaKa SARPRAS, kepala LAB, T.A Kesiswaan, T.A SARPRAS, T.A kearsipan dan HUMAS. Ketiga, dalam dokumen laporan kegiatan pengembangan profesi guru terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru dan staf secara berkelanjutan. Adapun kegiatan pengembangan yang dilakukan adalah diseminasi, BIMTEK, pelatihan atau workshop dan MGMP. Hal ini diberikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan para guru dan staf. Kemudian, dalam dokumen KTSP

pada bagian pengembangan profesional disebutkan bahwa Kepala Sekolah memberikan pengembangan keprofesionalan bagi para guru. Adapun bentuk pengembangan kompetensi yang diberikan adalah sebagai berikut: pengembangan kompetensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, perencanaan dan fasilitasi pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, dan keilmuan mata pelajaran. Strategi pengembangan kompetensi tersebut dicapai melalui berbagai kegiatan yaitu *IHT* dan workshop tingkat sekolah secara berkala dan berkelanjutan serta yang diselenggarakan oleh pihak Dinas Pendidikan ataupun pihak Swasta, penugasan pada kegiatan MGMP tingkat Kota dan Provinsi, dan mengundang dosen ahli atau pakar untuk memberikan pelatihan. Selanjutnya, dalam dokumen laporan kegiatan guru dalam evaluasi dan refleksi diri termuat bahwa Kepala Sekolah melakukan evaluasi kinerja seluruh guru dan staf melalui program evaluasi diri, refleksi dan pengembangan kompetensi untuk perbaikan kinerja secara berkala. Kegiatan evaluasi dan refleksi diri berdasarkan hasil penilaian oleh siswa, teman sejawat, Kepala Sekolah dan rekaman audio/video/CCTV sekolah.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam merancang struktur organisasi dan menyusun jadwal kegiatan sekolah dilakukan dengan asas mempertahankan yang sudah baik dan mengevaluasi mana saja yang perlu dievaluasi. Misalnya apabila dirasa di tahun sebelumnya ada kekurangan guru, maka di tahun selanjutnya diupayakan unntuk mendapatkan guru pengganti yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya, dalam mengatur lingkungan kerja itu dilakukan dengan memperhatikan sesuai kebutuhan untuk kemudian dipertimbangkan tentang bagaimana pengaturan dan penempatannya. Dalam memastikan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala untuk menghindari*

pola yang bisa diprediksi. Kami juga secara rutin melaksanakan program supervisi atau evaluasi yang mencakup supervisi kelas, evalusi kinerja guru dan staf, kegiatan ekstrakurikuler, laboratorium, perpustakaan, ujian, administrasi sekolah, kurikulum dan evaluasi diri sekolah. Supervisi ini dimulai dengan program, pelaksanaan dan evaluasi dan berputar lagi berdasarkan hasil evaluasi yang ada. Kemudian, hasil supervisi kemudian akan dijadikan bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya untuk selalu bisa meningkat dari yang sudah ada. Selanjutnya, dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru dan staf dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan melalui rapat atau secara individu ataupun juga penugasan mengikuti pelatihan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok."[77]

Lebih lanjut mengenai pemberian saran, arahan, pengawasan dan pengembangan kompetensi para guru dan staf yang dilakukan Kepala Sekolah. Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang lebih lanjut terhadap pernyataan yang diberikan Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sarannya disampaikan baik secara lisan saat rapat koordinasi maupun tertulis. Kemudian, Kepala Sekolah selalu melakukan monitoring, evaluasi atau supervisi dan memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi secara berkala dan berkelanjutan terhadap seluruh kegiatan sekolah. Bentuk pengawasan, supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu observasi kegiatan belajar mengajar, evaluasi rutin kinerja guru dan staf, penyusunan laporan dan dokumentasi, supervisi langsung, memberikan umpan balik dan tindak lanjut. Adapun bentuk fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru dan staf yang diberikan yaitu selalu mengizinkan mengikuti pelatihan atau bimtek, PGP, PPG dan sebagainya. Jika perlu laptop, saran transport dan sebagainya juga diberikan."*[78]

Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan saran dan arahan kepada para guru, staf dan siswa tentang pelaksanaan tugas. Bentuk saran dan arahan yang diberikan antara lain: memberikan arahan terkait tujuan, kebijakan dan strategi pelaksanaan tugas ketika mengadakan rapat rutin, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru dan staf mengenai kinerja mereka serta memberikan saran untuk perbaikan, menyediakan bimbingan atau pendampingan bagi guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, membuat panduan atau dokumen yang menjelaskan prosedur*

[77] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[78] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

dan standar operasional untuk pelaksanaan tugas, memberikan motivasi dan dukungan moral kepada siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pribadi mereka. Kemudian, Kepala Sekolah selalu melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi secara berkala dan berkelanjutan terhadap seluruh kegiatan sekolah. Bentuk pengawasan, supervisi, dan tindak lanjut yang dilakukan antara lain: melakukan kunjungan ke kelas untuk mengamati proses pembelajaran dan interaksi antara guru dan siswa, mengadakan evaluasi kinerja guru melalui penilaian dan umpan balik yang konstruktif, mengadakan rapat rutin dengan para guru dan staf untuk membahas hasil evaluasi dan merencanakan perbaikan, membuat laporan secara berkala mengenai kemajuan dan tantangan yang dihadapi sekolah, melakukan tindak lanjut, mengimplementasikan program perbaikan berdasarkan hasil evaluasi, seperti pelatihan tambahan atau perbaikan kurikulum. Bentuk fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru dan staf tersebut antara lain: memberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan manajerial, menyediakan program mentoring bagi guru baru untuk membantu mereka beradaptasi, memberikan akses ke buku, jurnal dan materi online untuk pengembangan professional guru dan staf, membiayai atau mendukung partisipasi guru dalam konferensi dan seminar pendidikan, melakukan evaluasi berkala dan memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut"[79]

Pada aspek pengelolaan peserta didik, berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah secara aktif memberikan pembinaan dan bimbingan kepada mereka. Kepala Sekolah selalu meluangkan waktu untuk para warga sekolah khususnya siswa ketika mereka membutuhkan saran, arahan dan bimbingan saat menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan atau kehidupan mereka masing-masing. Arahan, saran dan bimbingan yang diberikan itu disampaikan dengan perlahan, jelas dan teratur. Komunikasi yang terjadi tidak hanya satu arah, tetapi kedua arah, komunikasi akan berakhir ketika solusi atau arahan yang diberikan sudah bisa dimengerti dan diterima dengan baik oleh para anggotanya. Beliau juga selalu memberikan motivasi atau penghargaan kepada mereka, selain penghargaan dalam bentuk fisik dan finansial, motivasi yang diberikan juga

[79] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

berbentuk dukungan moral yang bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa peran mereka begitu penting dalam mencapai tujuan sekolah dan untuk menghargai martabat mereka sebagai manusia. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Penerimaan siswa baru di pondok ini dikelola oleh penerimaan satu pintu yang langsung ditangani oleh yayasan. Dalam membimbing dan membina siswa baru agar mereka dapat menyesuaikan diri di sekolah dengan baik. Di sini dilaksanakan program pengenalan pondok yang bernama pekan perkenalan, dilaksanakan secara sistematis dan dalam jangka sekitar 2 bulan. Di dalamnya berisikan banyak kegiatan-kegiatan yang berguna untuk mengenalkan siswa terhadap pondok pesantren ini. Kemudian, dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada siswa yang mengalami masalah dan siswa yang melakukan kesalahan atau melanggar aturan sekolah itu dilakukan secara berjenjang, mulai dari wali kelas dulu yang kami rangkap sebagai perwakilan BK di sekolah ini, kemudian pengasuhan santri dan juga Kepala Sekolah. Pada tahap paling akhir akan disampaikan kepada pimpinan pondok. Dalam memberikan bimbingan dan konseling karier kepada siswa. Kami lebih sering menekankan pada kedekatan wali kelas dengan peserta didik, kami ingin mereka bisa bicara dari hati ke hati tetang segala permasalahan kehidupan mereka sampai rencana-rencana mereka untuk masa depan, dari sana lah kami memberikan konseling kepada peserta didik. Selanjutnya, dalam mengawasi serta membina kegiatan ekstrakurikuler siswa dan memfasilitasi para siswa agar dapat berpartisipasi dalam berbagai perlombaan. Kami membentuk tim pengembang minat bakat siswa yang kami bagi ke dalam beberapa divisi yaitu olah raga, seni, sains, debat dan kegiatan keagamaan. Semua ekskul kami upayakan untuk mendapatkan pelatih yang mumpuni di bidangnya untuk kemudian kami lakukan evaluasi secara berkala terkait perkembangan dan hasil yang sudah dicapai. Terakhir, untuk mengukur dan meningkatkan kinerja peserta didik dilakukan melalui pembinaan dan laporan yang disampaikan melalui wali kelas dan WaKa kesiswaan secara berkala. Mengenai penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada para siswa merupakan hal yang sudah disepakati dulu bersama sama oleh warga sekolah sehingga pada saat mereka melakukan pelanggaran mereka sudah sama-sama mengetahui konsekuensi dari apa yang dilakukan, begitu pula dengan penghargaan yang diberikan atau diterima."*[80]

[80] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh 3 orang siswa, Mereka menyatakan bahwa:

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah memfasilitasi dan mendukung pengembangan kompetensi siswa. Beliau selalu memberi saran dan arahan kepada para siswa. Contohnya ketika saat beliau mengajar dan memberikan tugas, beliau menjelaskan terlebih dahulu cara mengerjakannya, jadi tidak asal suruh saja. Kepala Sekolah juga memberikan pembinaan, arahan dan contoh yang baik kepada para siswa. Kemudian, beliau juga memberikan bimbingan dan konseling karier seperti bimbingan belajar, persiapan untuk tes TOEFL dan perkuliahan. Dalam mengatasi masalah yang dihadapi siswa, biasanya berdiskusi dengan siswa dan memberikan solusinya, biasanya juga sering berdikusi terlebih dahulu dengan para staf sekolah mengenai masalah tersebut dan langsung mengambil tindakan setelah solusinya telah ditemukan. Mengenai penghargaan atau apresiasi yang diberikan biasanya berupa ucapan selamat secara lisan dan diumumkan kepada seluruh warga sekolah serta kadang-kadang ada diberikan penghargaan berupa uang. Untuk hukuman yang diberikan biasanya dipanggil, diberikan teguran, nasihat dan diberikan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan."*[81]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga memastikan bahwa sarana dan prasarana sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal. Dia rutin memantau fasilitas sekolah, mengunjungi ruang guru dan kelas. Pemantauan juga dilakukan terhadap kegiatan intra dan ekstrakurikuler, di mana Kepala Sekolah aktif memberikan arahan dan bimbingan kepada para guru, staf dan pembina ekstrakurikuler. Kepala Sekolah memberikan bimbingan terkait moralitas, komitmen serta kerja sama positif bagi seluruh warga sekolah. Kemudian, untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, Dia menekankan nilai saling menghormati dan kerja sama. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memastikan kondisi sekolah seperti sarana prasarana sekolah, kegiatan PBM dan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap*

[81] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala untuk menghindari pola yang bisa diprediksi. Kemudian, dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru dan staf serta pembina ekskul itu dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan melalui rapat atau secara individu ataupun juga penugasan mengikuti pelatihan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok. Dalam berkomunikasi dengan warga sekolah saya membangun komunikasi yang baik dan mengedepankan bahwa guru dan staf adalah rekan kerja yang saling bahu membahu dalam melaksanakan tanggung jawab bersama."[82]

Lebih lanjut mengenai upaya pemenuhan fasilitas yang diperlukan sekolah dan upaya menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang dilakukan Kepala Sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Beliau selalu memastikan ketersediaan dana, peralatan, waktu, maupun suasana yang mendukung yang diperlukan."*[83]

Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu berupaya memastikan tersedianya dana, peralatan, waktu, dan suasana yang mendukung. Hal tersebut dilakukan melalui beberapa cara seperti mengelola anggaran dan mengalokasikan dana secara efektif untuk kebutuhan pendidikan dan fasilitas, memastikan bahwa peralatan dan sumber belajar yang diperlukan tersedia dan dalam kondisi baik, menyusun jadwal yang memungkinkan waktu yang cukup untuk pembelajaran dan kegiatan lainnya, menciptakan suasana sekolah yang kondusif, aman dan mendukung proses belajar mengajar dan bekerjasama dengan orang tua, komunitas, dan pihak lain untuk mendapatkan dukungan tambahan."*[84]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu berusaha memberikan ketersediaan dana, peralatan, waktu dan suasana yang mendukung yang diperlukan siswa."*[85]

---

[82] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[83] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[84] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[85] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan berbagai pihak terkait guna mendukung pengembangan sekolah. Kemitraan ini melibatkan orang tua, tenaga kependidikan, organisasi pendidikan serta tokoh masyarakat. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Kami membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya. Dalam memfasilitasi pastisipasi kemitraan sekolah yang kami lakukan diantaranya adalah dengan menjalin komunikasi yang bagus dan selalu jemput bola terhadap segala informasi."* [86]

Sejalan dengan pernyataan yang diberikan Kepala Sekolah mengenai kemitraan yang dibangun dan kelolanya. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat khususnya para orang tua siswa, caranya menyelenggarakan kegiatan sekolah yang melibatkan orang tua siswa, Kepala Sekolah mengundang orang tua siswa untuk terlibat dalam kegiatan sekolah seperti pentas seni."* [87]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, khususnya para orang tua siswa. Cara yang dilakukan antara lain: pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan sekolah dan siswa, menciptakan saluran komunikasi yang efektif melalui grup WhatsApp untuk berbagi informasi, mengorganisir acara seperti rapat, seminar atau workshop yang melibatkan orang tua, mendengarkan dan merespon masukan atau keluhan orang tua dengan serius dan mengajak para orang tua dan pihak yang berkepentingan untuk*

[86] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[87] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

berpartisipasi dalam kegiatan sekolah seperti program penggalangan dana."[88]

Siswa 1, 2 dan 3: "*Kepala Sekolah selalu menjaga hubungan baik dengan para orang tua siswa, melalui para wali kelas beliau biasa berkomunikasi dengan para orang tua."*[89]

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah juga memanfaatkan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah, seperti melalui sistem aplikasi pembelajaran, jaringan internet dan pengarsipan data berbasis internet. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Mengenai penggunaan TIK di sekolah, pembelajaran dilaksanakan dengan berbasis TIK, sejauh ini kita memaksimalkan keberadaan lab komputer untuk menunjang pembelajaran yang berbasis TIK, selain itu kita juga menyediakan LCD yang sewaktu-waktu bisa digunakan guru untuk mengajar di kelas-kelas dan sebagian administrasi sekolah juga sudah berbasis TIK termasuk penyimpanan data sekolah kami menggunakan google drive."[90]

Sejalan dengan pernyataan yang diberikan Kepala Sekolah mengenai pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Sekolah menggunakan perangkat berbasi TIK."*[91]

Guru 2: *"Proses pembelajaran dan administrasi sekolah saat ini banyak menggunakan perangkat berbasis TIK. Penggunaan TIK dalam pembelajaran mencakup penggunaan platform e-learning, aplikasi pembelajaran, aplikasi*

---

[88] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[89] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

[90] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[91] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

sosial media dan sumber daya digital lainnya yang mendukung interaksi dan kolaborasi siswa."[92]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Sekolah menggunakan perangkat berbasis komputer seperti lab komputer."*[93]

Pada aspek pengelolaan keuangan sekolah, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah bersama bendahara dan para pihak yang berkepentingan terlibat secara langsung dalam mengelola administrasi keuangan sekolah seperti kas sekolah, biaya pendidikan, RAPBS serta sumber keuangan lainnya. Hal tersebut dilakukan agar pengelolaan keuangan sekolah sesuai dengan prinsip dasar pengelolaan keuangan sekolah dan dapat digunakan dengan efektif serta efisien. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Pada pembuatan rencana anggaran sekolah, kita melibatkan guru-guru untuk menyampaikan apa yang mereka butuhkan dan apa yang akan menjadi prioritas kebutuhan. Pengelolaan keuangan yang dari pemerintah itu dilakukan sesuai juknis, keuangan dari sumber lain juga kami maksimalkan pengelolaannya supaya sesuai kebutuhan sekolah."[94]

Sejalan dengan pernyataan yang diberikan Kepala Sekolah mengenai pengelolaan keuangan sekolah yang dilakukannya. Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang serupa, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah melibatkan warga sekolah dalam merancang, mengambil keputusan dan kebijakan mengenai keuangan sekolah. Pengelolaan atau pelaksanaan pembiayaan sekolah berjalan sesuai rencana umumnya memenuhi prinsip dasar pembiayaan sekolah."*[95]

---

[92] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[93] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

[94] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[95] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

> Guru 2: *"Kepala Sekolah melibatkan guru dan staf dalam merancang dan mengambil keputusan terkait kebijakan khususnya mengenai keuangan sekolah. Pengelolaan atau pelaksanaan pembiayaan sekolah berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan dan memenuhi prinsip dasar pembiayaan sekolah, yaitu transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas dan memberikan dampak positif bagi kualitas sekolah."*[96]

Selain itu, Kepala Sekolah secara berkala melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terkait program sekolah khususnya administrasi yang harus disiapkan oleh guru dan staf, evaluasi dan pemantauan ini termuat dalam program supervisi. Berdasarkan dokumen hasil supervisi, beliau memberikan arahan, saran serta langkah tindak lanjut guna meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan di sekolah. Hal ini juga terlihat dalam dokumen KTSP bagian evaluasi, pendampingan dan pengembangan profesional terlihat bahwa Kepala Sekolah beserta pengawas sekolah dan komite melakukan pengelolaan, pengawasan dan evaluasi dalam perencanaan pembelajaran secara terukur dan berkala setiap bulan. Adapun pengawasan dan evaluasi yang dilakukan adalah memvalidasi perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh semua guru, mengkordinir guru-guru yang sudah membuat perencaan pembelajaran dengan baik ke dalam tim validasi perencanaan pembelajaran guru lainnya, memberikan pendampingan khusus kepada guru yang belum menyusun perencanaan pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, kegiatan yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai seorang administrator adalah sebagai berikut: Pertama, mengelola dan mengawasi administrasi yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, termasuk administrasi PBM, BK, praktikum

---

[96] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

dan pengelolaan peminjaman buku di perpustakaan melalui pemberian tugas tambahan kepada para guru untuk mengelolanya secara langsung, sehingga Kepala Sekolah hanya mengawasi dan membantu jika terjadi kendala saat proses pekerjaan berlangsung. Kedua, dibantu oleh operator sekolah, bagian tata usaha sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang kesiswaan, wali kelas dan pembina ekstra kurikuler, Kepala Sekolah secara tidak langsung mengurus administrasi kesiswaan, yang mencakup data siswa, kegiatan ekstrakurikuler dan berkomunikasi antara siswa dan orang tua. Ketiga, memantau administrasi guru dan staf serta administrasi persuratan seperti surat-menyurat, surat keputusan dan edaran melalui tim operator dan tata usaha sekolah. Kemudian, Kepala Sekolah bersama bendahara dan para pihak yang berkepentingan terlibat secara langsung dalam mengelola administrasi keuangan sekolah seperti kas sekolah, biaya pendidikan, dalam penyusunan RAPBS serta sumber keuangan lainnya. Selanjutnya, Mengelola dan mengawasi administrasi sarana dan prasarana sekolah, termasuk gedung, ruang, perlengkapan dan peralatan laboratorium melalui Wakil Kepala Sekolah bidang sarana prasarana sekolah.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam mengelola administrasi yang berkaitan dengan PBM dan BK. Sekolah menggunakan program berupa smart system yang terintegrasi dengan segala kegiatan pondok yang termasuk di dalamnya terhadap proses pembelajaran. Jadi para orang tua siswa bisa mengetahui tentang kegiatan anak di pondok, mereka bisa mengetahui dalam satu bulan ada berapa hari meninggalkan sekolah, kemudian berapa uang yang anak mereka habiskan untuk belanja dan termasuk juga di dalamnya kegiatan harian anak-anak mereka. Kemudian, dalam memantau administrasi yang harus dipenuhi guru dan staf dilakukan melalui program supervisi, masing masing guru akan melaporkan progres pembelajaran mereka dan bagaimana kewajiban*

administrasi yang harus mereka penuhi. Selanjutnya, pada pembuatan rencana anggaran sekolah, kita melibatkan guru-guru untuk menyampaikan apa yang mereka butuhkan dan apa yang akan menjadi prioritas kebutuhan. Pengelolaan keuangan yang dari pemerintah itu dilakukan sesuai juknis, keuangan dari sumber lain juga kami maksimalkan pengelolaannya supaya sesuai kebutuhan sekolah. Dalam mengelola administrasi setiap sarana dan prasarana yang ada, kita buatkan kartu kontrol sehingga dari prasarana yang ada bisa terkontrol dan terjaga apa saja yang perlu diperbaiki dan apa saja yang masih bisa digunakan. Untuk urusan pengelolaan arsip dan setiap surat menyurat dilakukan inventarisasi sehingga surat menyurat bisa tertib."[97]

Sejalan dengan pernyataan yang diberikan Kepala Sekolah mengenai pengelolaan dan pengawasan terhadap administrasi sekolah yang dilakukannya. Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang serupa dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Administrasi sekolah yang diperhatikan oleh Kepala Sekolah adalah administrasi kurikulum, keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana, kesiswaan, humas, kegiatan ekstrakurikuler, penialain dan evaluasi dan arsip dan dokumentasi."*[98]

Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu memperhatikan administrasi sekolah. Beberapa aspek administrasi yang diperhatikan antara lain: memastikan anggaran sekolah dikelola dengan baik dan transparan, mengawasi penyimpanan dan pengelolaan data akademik siswa seperti nilai, absensi dan laporan perkembangan, memastikan kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku dan kebutuhan siswa, mengelola dan mengawasi data administrasi pengajar dan staf termasuk pelatihan dan evaluasi kinerja, menyusun laporan berkala mengenai kegiatan, prestasi, dan masalah yang dihadapi sekolah untuk disampaikan kepada pihak terkait seperti yayasan pondok, memastikan semua fasilitas sekolah berfungsi dengan baik dan mendukung proses pembelajaran dan memastikan sekolah dan warga sekolah mematuhi semua peraturan dan kebijakan pendidikan yang berlaku."*[99]

c) Supervisor

---

[97] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[98] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[99] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Berdasarkan hasil studi dokumen, terlihat bahwa tugas Kepala Sekolah sebagai seorang supervisor termuat dalam dokumen TUPOKSI Kepala Sekolah, tugas tersebut adalah sebagai berikut: Menyusun program supervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran; Melaksanakan program supervisi; Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan staf dan untuk pengembangan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan yang dilakukannya di sekolah. Kepala Sekolah membuat perencanaan program pengawasan atau supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru dan staf. Supervisi ini dilaksanakan dalam beberapa bentuk yaitu supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yang kadang dibantu oleh pengawas sekolah, penilaian dan diskusi antar teman sejawat, penilaian dari para siswa dan orang tua siswa. Supervisi yang secara khusus dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dan staf dilakukan dengan cara yang wajar, ada yang dilakukan secara langsung di kelas dan kantor dan ada juga yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi. Kemudian, melakukan tindak lanjut terhadap hasil pengawasan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan staf. Tindak lanjut dilakukan dalam beberapa cara, yaitu diskusi empat mata secara langsung terhadap pihak yang bersangkutan, diskusi dalam bentuk rapat evaluasi kinerja dan pemberian pelatihan (baik pelatihan yang diadakan di sekolah maupun pelatihan yang diadakan oleh pihak luar sekolah).

Hal tersebut juga terlihat dalam dokumen prosedur pelaksanaan SOP tentang tanggung jawab dan wewenang Kepala Sekolah (merencanakan atau

membuat SOP, melaksanakan atau memberikan tugas, mengorganisasikan pelaksanaan tugas, mengawasi, mengevaluasi dan menindak lanjuti hasil pengawasan dan evaluasi) dan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru dan tenaga kependidikan. Kemudian, dalam dokumen laporan kegiatan guru dalam evaluasi dan refleksi diri termuat bahwa Kepala Sekolah melakukan evaluasi kinerja seluruh guru dan staf melalui program evaluasi diri, refleksi dan pengembangan kompetensi untuk perbaikan kinerja secara berkala. Kegiatan evaluasi dan refleksi diri berdasarkan hasil penilaian oleh siswa, teman sejawat, Kepala Sekolah dan rekaman audio/video/CCTV sekolah. Selanjutnya, dalam dokumen jadwal pelaksanaan supervisi terlihat bahwa Kepala Sekolah melakukan supervisi akademik secara berkala dan berkelanjutan.

Kemudian, dalam dokumen hasil supervisi terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan upaya tindak lanjut terhadap hasil supervisi yang telah diperoleh. Setelah itu, dalam dokumen KTSP pada bagian pengembangan profesional juga disebutkan bahwa Kepala Sekolah memberikan pengembangan keprofesionalan bagi para guru. Adapun bentuk pengembangan kompetensi yang diberikan adalah sebagai berikut: pengembangan kompetensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, perencanaan dan fasilitasi pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, dan keilmuan mata pelajaran. Strategi pengembangan kompetensi tersebut dicapai melalui berbagai kegiatan yaitu *IHT* dan workshop tingkat sekolah secara berkala dan berkelanjutan serta yang diselenggarakan oleh pihak Dinas Pendidikan ataupun pihak Swasta, penugasan

pada kegiatan MGMP tingkat Kota dan Provinsi dan mengundang dosen ahli atau pakar untuk memberikan pelatihan.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> "*Kami secara rutin melaksanakan program supervisi atau evaluasi yang mencakup supervisi kelas, evalusi kinerja guru dan staf, kegiatan ekstrakurikuler, laboratorium, perpustakaan, ujian, administrasi sekolah, kurikulum dan evaluasi diri sekolah. Ini dilakukan secara berkala, setidaknya masing-masing guru melakukan sekali yang diketahui dalam satu semester dan secara acak dalam keseharian. Supervisi dilakukan bersama tim pengembang sekolah yang membentuk tim supervisi sekolah. Supervisi ini dimulai dengan program, pelaksanaan dan evaluasi dan berputar lagi berdasarkan hasil evaluasi yang ada. Kemudian, hasil supervisi kemudian akan dijadikan bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya untuk selalu bisa meningkat dari yang sudah ada. Sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi biasanya diberikan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dan staf yang dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan secara individu atau melalui rapat ataupun juga penugasan mengikuti pelatihan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok."*[100]

Lebih lanjut mengenai kegiatan supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah. Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan yang serupa dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu melakukan monitoring, evaluasi atau supervisi dan memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi secara berkala dan berkelanjutan terhadap seluruh kegiatan sekolah. Bentuk pengawasan, supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu observasi kegiatan belajar mengajar, evaluasi rutin kinerja guru dan staf, penyusunan laporan dan dokumentasi, supervisi langsung, memberikan umpan balik dan tindak lanjut."*[101]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi secara berkala dan berkelanjutan terhadap seluruh kegiatan sekolah. Bentuk pengawasan, supervisi, dan tindak lanjut yang dilakukan antara lain: Pertama pengamatan kelas, melakukan kunjungan ke kelas untuk mengamati*

[100] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[101] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

proses pembelajaran dan interaksi antara guru dan siswa. Kedua evaluasi kinerja guru, mengadakan evaluasi kinerja guru melalui penilaian dan umpan balik yang konstruktif. Ketiga rapat evaluasi, mengadakan rapat rutin dengan para guru dan staf untuk membahas hasil evaluasi dan merencanakan perbaikan. Selanjutnya, membuat laporan secara berkala mengenai kemajuan dan tantangan yang dihadapi sekolah. Terakhir melakukan tindak lanjut, mengimplementasikan program perbaikan berdasarkan hasil evaluasi, seperti pelatihan tambahan atau perbaikan kurikulum."[102]

5) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa hubungan antara Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan seluruh warga sekolah terlihat sangat harmonis, hal ini ditandai dengan adanya keterbukaan, sifat kekeluargaan dan saling percaya antara Kepala Sekolah dengan warga sekolah. Sikap dan tindakan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terlihat bertujuan untuk membangun kepercayaan dan sikap saling menghormati antar warga sekolah. Kepala Sekolah juga terlihat memperoleh kasih sayang dan kepercayaan yang kuat dari seluruh warga sekolah, hal ini tercermin dari keselarasan komitmen, pemikiran dan keterlibatan emosional antara kedua belah pihak dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Di samping itu, warga sekolah juga terlihat sangat patuh dan hormat kepada Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah terlihat menggunakan kekuasaan yang dimiliki seperti posisi, pengetahuan dan otoritas yang dikolaborasikan dengan pendekatan persuasif dalam melaksanakan fungsi, peran dan tugasnya. Dia tidak memanfaatkan kekuasaan secara semena-mena dan otoriter tetapi hanya menggunakannya sebagai penguat kewenangan sebagai seorang pemimpin, sehingga dapat menjalankan

[102] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

fungsi, peran dan tugas dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat ketika dia memberikan penghargaan yang layak berupa dukungan secara fisik (sertifikat dan *tropy*), moral dan finansial kepada warga sekolah yang memperoleh keberhasilan atau kinerja yang bagus. Kemudian, dalam memberikan sanksi dilakukan dengan tegas dan adil sesuai dengan bentuk pelanggaran dan sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah. Selanjutnya, ketika memberikan perintah dan mengelola tugas kepada para anggotanya, perintah tersebut disampaikan dalam bentuk permintaan yang sopan, contohnya selalu diawali dengan kata "tolong/mohon".

Kepala Sekolah juga terlihat memiliki sikap optimis dan antusias terhadap masa depan, selalu berupaya memperhatikan para anggotanya, mendengarkan dan memahami serta menunjukkan empati untuk memotivasi, menginspirasi dan mendorong mereka untuk berinovasi dan kreatif dalam menghadapi tantangan baru. Hal ini terlihat dalam beberapa hal sebagai berikut: Pertama, Kepala Sekolah selalu meluangkan waktu untuk para guru, staf dan siswa ketika mereka membutuhkan saran, arahan dan bimbingan saat menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan atau kehidupan mereka masing-masing. Arahan, saran dan bimbingan yang diberikan itu disampaikan dengan perlahan, jelas dan teratur. Komunikasi yang terjadi tidak hanya satu arah, tetapi kedua arah, komunikasi akan berakhir ketika solusi atau arahan yang diberikan sudah bisa dimengerti dan diterima dengan baik oleh para anggotanya; Kedua, dalam pemberian motivasi atau penghargaan, selain penghargaan dalam bentuk fisik dan finansial, motivasi yang diberikan juga berbentuk dukungan moral yang bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa

peran mereka begitu penting dalam mencapai tujuan sekolah dan untuk menghargai martabat mereka sebagai manusia.

Ketiga, dia berusaha penuh untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini terlihat dari adanya penekanan kerja sama dalam tim dengan memberikan penjelasan tentang makna kerja sama dan usaha yang dilakukan bersama serta memberikan arahan yang jelas berdasarkan visi sekolah. Dia juga secara teratur memberikan petunjuk mengenai tugas dan pelaksanaannya sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ada serta mengawasi mereka dengan pengawasan yang adil dan wajar; Selanjutnya, para anggota juga diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam rapat atau musyawarah yang dilaksanakan secara formal ataupun nonformal, baik dalam hal pembuatan kebijakan ataupun pengambilan keputusan. Mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan inisiatif, saran dan pendapat dalam rapat tersebut, meskipun keputusan akhir tetap berada pada Kepala Sekolah. Tidak hanya dalam rapat atau membuat perencanaan, Kepala Sekolah juga mengajak dan menekankan para aggotanya untuk bekerja sama dalam pelaksanaan rencana, pengelolaan dan pertanggungjawaban sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memimpin saya selalu mengedepankan musyawarah untuk mufakat dan mengedepankan asas kebersamaan sehingga semua pihak merasa dihargai dalam setiap pengambilan keputusan."*[103]

[103] Kepala Sekolah DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Pernyataan yang diberikan oleh Kepala Sekolah tersebut sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa, Mereka menyatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah itu sangat sangat berkompeten dalam memimpin."* [104]

> Guru 2: *"Karakteristik dan perilaku yang dicerminkan Kepala Sekolah itu, pertama, dalam kepemimpinan beliau memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi semua warga sekolah. Kedua, mampu berkomunikasi baik dengan staf, siswa, dan orang tua. Ketiga, memiliki sikap empati, mampu memahami kebutuhan dan perasaan orang lain. Keempat, memiliki keterampilan manajerial yang baik, mampu mengelola sumber daya dan administrasi dengan efisien. Kemudian, mampu beradaptasi dengan perubahan. Selanjutnya, memiliki komitmen terhadap Pembelajaran, contohnya seperti selalu berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan staf. Terakhir, beliau memiliki integritas yang tinggi yaitu menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral."* [105]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Beliau memiliki akhlak yang mulia, bijaksana, bersikap tegas, disiplin dan berwawasan."* [106]

b. Strategi Peningkatan Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura untuk tahun pelajaran 2021-2024 mencakup berbagai aspek penting dalam pengembangan sekolah. Rencana ini mencakup penerapan standar kurikulum sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan serta penyediaan perangkat pembelajaran yang lengkap untuk semua tingkat kelas. Selain itu, sekolah berupaya menerapkan metode pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan serta mengembangkan strategi penilaian

---

[104] Guru 1 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[105] Guru 2 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[106] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

yang efektif. Pengembangan bahan dan sumber pembelajaran juga menjadi prioritas, termasuk penyediaan model pembelajaran bagi siswa berprestasi maupun siswa dengan kesulitan belajar. Profesionalisme tenaga edukatif ditingkatkan, seiring dengan peningkatan disiplin siswa dan pengembangan prestasi non-akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kompetensi Kepala Sekolah, guru dan staf juga dikembangkan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang efektif. Sekolah juga menargetkan optimalisasi fasilitas yang ada serta pembangunan berbagai sarana pendidikan seperti perpustakaan, pojok baca, laboratorium komputer dan ruang bimbingan konseling. Selain itu, inventarisasi sarana pendidikan, pemenuhan kebutuhan media pembelajaran, serta penciptaan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman turut menjadi bagian dari strategi ini. Administrasi sekolah juga dikembangkan guna memastikan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Mengenai peningkatan mutu sekolah pada umumnya sama yaitu memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Namun, karena saya berfokus pada peningkatan mutu pengajaran, jadi saya melakukan 3 kali workshop peningkatan kualitas guru dalam satu tahun dan mengarahkan guru untuk mengikuti setidaknya juga 3 kali workshop secara mandiri dalam setahun, sehingga ada total 6 workshop peningkatan kualitas guru yang mereka ikuti."*[107]

Guna mewujudkan rencana strategis tersebut, SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah merancang berbagai strategi dan kegiatan peningkatan mutu sekolah yang akan diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan sebagai berikut:

---

[107] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

1) Pengembangan Kurikulum

Berdasakan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian pengembangan kurikulum dan pembelajaran adalah pelatihan pembuatan KTSP, pelaksanaan pembuatan atau pengembangan KTSP, pelatihan pembuatan dan pelaksanaan K 13 dan K Merdeka. Adapun proses pengembangan kurikulum yang dilakukan dimulai dari perencanaan atau pengembangan, kemudian dilakukan tahapan monitoring pelaksanaan atau pengujian dan diakhiri dengan evaluasi kurikulum.

Dokumen KTSP SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa desain kurikulum yang digunakan adalah mengintegrasikan kurikulum pondok pesantren dengan kurikulum nasional (K13 dan Merdeka). Kemudian, sebelum melakukan perencanaan pengembangan kurikulum terlebih dahulu dilakukan beberapa analisis yaitu sebagai berikut: 1) Analisis karakteristik peserta didik yang mencakup input peserta didik, tahap perkembangan, potensi dan kesiapan belajar peserta didik, kondisi sosial dan dukungan belajar peserta didik; 2) Data rapor pendidikan yang mencakup kemampuan literasi, kemampuan numerasi, karakter, iklim keamanan satuan pendidikan, iklim kebhinekaan dan kualitas pembelajaran; 3) Analisis pendidik dan tenaga kependidikan; 4) Analisis sosial, ekonomi dan budaya satuan pendidikan; 5) Analisis konteks; 6) Analisis pengorganisasian pembelajaran.

Dokumen notulen rapat penyusunan kurikulum memuat tentang perencanaan penyusunan dan pengembangan kurikulum SMA Darul Hijrah Putera Martapura dilakukan dalam sebuah rapat yang dihadiri oleh semua pihak yang berkepentingan, yaitu pengawas sekolah, pembina, Kepala Sekolah, komite dan guru-guru. Rapat ini terdiri dari beberapa kegiatan sebagai berikut: 1. Pembukaan oleh pembawa acara; 2. Sambutan oleh Kepala Sekolah yang menyampaikan bahwa setiap guru untuk mendahulukan sikap professional dengan mengedepankan administrasi sebelum proses pembelajaran di mulai; 3. Penyampaian materi yang disampaikan oleh pengawas sekolah. Adapun materi yang disampaikan tersebut adalah cara pembuatan administrasi guru dalam proses pembelajaran, proses perancangan pembuatan dokumen 1 dan 2, dan penilaian dalam proses pembelajaran; 4. Pembagian tugas dalam merancang dokumen kurikulum (BAB I-BAB IV dan Lampiran); 5. Kesimpulan rapat; 6. Penutup.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam melakukan pengembangan kurikulum sekolah, setiap awal tahun ajaran dilakukan singkronisasi antara dua kurikulum sehingga keduanya bisa berjalan selaras tanpa ada yang tumpang tindih."*[108]

Dokumen KTSP bagian evaluasi, pendampingan dan pengembangan profesional juga memperlihatkan bahwa Kepala Sekolah beserta pengawas sekolah dan komite melakukan pengawasan dan evaluasi dalam perencanaan pembelajaran secara terukur dan berkala setiap bulan. Adapun pengawasan dan evaluasi yang dilakukan adalah memvalidasi perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh semua

[108] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

guru, mengkordinir guru-guru yang sudah membuat perencaan pembelajaran dengan baik ke dalam tim validasi perencanaan pembelajaran guru lainnya, memberikan pendampingan khusus kepada guru yang belum menyusun perencanaan pembelajaran.

Kemudian, pengawasan dan evaluasi juga dilakukan dalam pelaksanaan pembelajaran. Kegiatan ini dilakukan oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, komite, siswa, OSIS dan orang tua siswa. Semua guru mendapatkan evaluasi pembelajaran pada setiap semester minimal 1 kali dalam 1 semester. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu validasi kepengkapan dan pemahaman rencana pembelajaran, supervisi kegiatan pembelajaran oleh Kepala Sekolah/pengawas/guru senior, pembinaan oleh Kepala Sekolah berdasarkan hasil supervisi, tindak lanjut supervisi dan evaluasi oleh peserta didik dan orang tua siswa.

Terakhir, evaluasi kurikulum dilakukan setiap tahun oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, komite, dan tim pengembang kurikulum. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah melakukan analisis konteks, evaluasi pengorganisasian pembelajaran yang telah dilaksanakan dan melakukan analisis lainnya.

Pada dokumen rapat evaluasi dokumen kurikulum terlihat bahwa SMA Darul Hijrah Putera Martapura melakukan evaluasi kurikulum dalam sebuah rapat. Rapat ini dihadiri oleh seluruh pihak yang berwenang yaitu pengawas sekolah, Kepala Sekolah, komite, WaKa kurikulum beserta tim pengembang kurikulum dan seluruh guru. Susunan acara dalam rapat ini terdiri atas pembukaan serta penyampaian tujuan rapat, pemaparan mengenai program-program kurikulum dan

perubahannya, saran dan tanya jawab terkait program-program yang akan dilaksanakan, penetapan hasil evalauasi yang ditetapkan, do'a dan penutup (Kepala Sekolah menyampaikan bahwa semua guru harus segera menyiapkan kelengkapan administrasi yang dibutuhkan).

Adapun program-program yang dipaparkan dalam rapat tersebut adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan pemahaman guru tentang kurikulum (pembuatan kurikulum, pembuatan silabus dan pembuatan RPP); 2) menyusun kalender pendidikan; 3) Membuat jadwal kegiatan belajar mengajar (KBM) dan membuat jurnal kelas dan jurnal mengajar guru; 4) membuat daftar hadir dan daftar nilai siswa; 5) penyusunan sistem penilaian; 6) mengadakan Penilaian Tengah Semester yang dilaksanakan oleh guru masing-masing mapel; 7) Mengadakan PAS dan PAT; 8) Pembagian laporan hasil belajar; 9) Melaksanakan rapat kenaikan kelas; 10) Melaksanakan Ujian Sekolah (US); 11) Menyusun kriteria kenaikan kelas dan kriteria kelulusan; 12) Penentuan kelulusan. Selanjutnya, hasil evaluasi yang ditetapkan dalam rapat tersebut adalah merubah kurikulum K13 darurat yang digunakan sebelumnya menjadi kurikulum K13 yang memuat KI dan KD secara lengkap karena keadaan sudah kembali normal.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memastikan pelaksanaan kurikulum berjalan sesuai konsep yang telah dibuat itu dilakukan pengawasan dan evaluasi bilamana dibutuhkan."*[109]

[109] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Lebih lanjut mengenai pengembangan kurikulum yang dilakukan Kepala Sekolah dan warga sekolah. Guru 1 dan guru 2 memberikan pernyatan mengenai pelaksanaan pengembangan kurikulum yang telah dilakukan, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Beliau melibatkan warga sekolah dalam merancang dan mengambil keputusan dan kebijakan termasuk pengembangan kurikulum. Alhamdulillah sejauh ini kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif walaupun masih ada beberapa yang waktunya terlambat dari rencana."*[110]

> Guru 2: "*Kepala Sekolah melibatkan guru dan staf dalam merancang dan mengambil keputusan terkait kebijakan, termasuk pengembangan kurikulum. Kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif sesuai dengan rencana dan tujuan yang diinginkan."*[111]

2) Mempersiapkan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia adalah mengadakan MGMP internal dan ekternal, mengadakan workshop internal kompetensi guru, pengadaan literatur tambahan, mengikutsertakan guru dalam lomba-lomba, pencarian informasi pelatihan dan mengikutkan guru dalam pelatihan PTK, mengikutsertakan guru dan atau mengadakan kegiatan pelatihan kecakapan hidup, mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru, rapat koordinasi guru dan karyawan, pelatihan pembuatan administrasi dan pembuatan administrasi guru dan staf, menyiapkan perangkat tes seleksi masuk yang berbobot untuk peserta didik,

---

[110] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[111] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

melakukan seleksi masuk siswa baru, meningkatkan kualitas bimbingan dan penyuluhan peserta didik, peningkatan prestasi akademik dan non akademik siswa.

Kepala Sekolah membuat perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk guru dan staf melibatkan penentuan jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan, penempatan mereka di posisi yang sesuai, pemetaan waktu yang tepat, membuat SOP, melakukan pengawasan dan evaluasi, memberikan tindak lanjut hasil evaluasi dan memfasilitasi pengembangan kompetensi SDM. Hal ini terlihat dalam beberapa dokumen sekolah sebagai berikut: Pertama, dalam dokumen SOP guru dan tenaga kependidikan yang dibuat oleh Kepala Sekolah memuat tentang prosedur kehadiran guru dan tenaga kependidikan, tugas guru dalam proses pembelajaran, tugas guru dalam melaksanakan penilaian pembelajaran dan tugas tenaga administrasi sekolah. SOP ini terdiri dari tujuan prosedur, lingkup prosedur, bahan acuan dari prosedur, prosedur pelaksanaan dan indikator mutu yang ingin dicapai. Kemudian, pada bagian prosedur pelaksanaan SOP memuat tentang tanggung jawab dan wewenang Kepala Sekolah (merencanakan atau membuat SOP, melaksanakan atau memberikan tugas, mengorganisasikan pelaksanaan tugas, mengawasi, mengevaluasi dan menindak lanjuti hasil pengawasan dan evaluasi) dan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru dan tenaga kependidikan.

Kedua, dalam dokumen pembagian tugas dan tugas tambahan guru, terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan pembagian tugas tambahan kepada para guru untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Di samping mengampu mata pelajaran, para guru juga diberikan tugas tambahan oleh

Kepala Sekolah. Adapun tugas tambahan tersebut seperti bendahara BOS dan BOSDA, operator sekolah, kepala TU, wali kelas, WAKA kurikulum, WAKA SARPRAS, kepala LAB, T.A Kesiswaan, T.A SARPRAS, T.A kearsipan dan HUMAS. Ketiga, dalam dokumen laporan kegiatan pengembangan profesi guru terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru dan staf secara berkelanjutan. Adapun kegiatan pengembangan yang dilakukan adalah diseminasi, BIMTEK, pelatihan atau workshop dan MGMP. Hal ini diberikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan para guru dan staf.

Kemudian, dalam dokumen KTSP pada bagian pengembangan profesional juga disebutkan bahwa Kepala Sekolah memberikan pengembangan keprofesionalan bagi para guru. Adapun bentuk pengembangan kompetensi yang diberikan adalah sebagai berikut: pengembangan kompetensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, perencanaan dan fasilitasi pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, dan keilmuan mata pelajaran. Strategi pengembangan kompetensi tersebut dicapai melalui berbagai kegiatan yaitu *IHT*dan workshop tingkat sekolah secara berkala dan berkelanjutan serta yang diselenggarakan oleh pihak Dinas Pendidikan ataupun pihak Swasta, penugasan pada kegiatan MGMP tingkat Kota dan Provinsi dan mengundang dosen ahli atau pakar untuk memberikan pelatihan.

Selanjutnya, dalam dokumen laporan kegiatan guru dalam evaluasi dan refleksi diri termuat bahwa Kepala Sekolah melakukan evaluasi kinerja seluruh guru dan staf melalui program evaluasi diri, refleksi dan pengembangan kompetensi

untuk perbaikan kinerja secara berkala. Kegiatan evaluasi dan refleksi diri berdasarkan hasil penilaian oleh siswa, teman sejawat, Kepala Sekolah dan rekaman audio/video/CCTV sekolah. Pada dokumen jadwal pelaksanaan supervisi terlihat bahwa Kepala Sekolah melakukan supervisi akademik secara berkala dan berkelanjutan. Kemudian, dalam dokumen hasil supervisi terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan upaya tindak lanjut terhadap hasil supervisi yang telah diperoleh.

Terakhir, dalam dokumen hasil penilaian kinerja guru terlihat bahwa Kepala Sekolah dan pengawas sekolah melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja seluruh guru. Adapun aspek atau kompetensi yang dinilai adalah sebagai berikut: 1) Menguasai karakteristik peserta didik; 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) Pengembangan kurikulum; 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; 5) Pengembangan potensi anak didik; 6) Komunikasi dengan peserta didik; 7) Penilaian dan evaluasi; 8) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional; 9) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; 10) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; 11) Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif; 12) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat; 13) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 14) Mengembangkan keprofesionalan melalaui tindakan yang reflektif.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam proses perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru dan staf baru yang terutama kami mengedepankan alumni pesantren ini yang sudah sarjana ataupun yang berkuliah di pondok ini juga, dalam rangka memudahkan kami dalam menjaga kultur pesantren ini. Dalam membina dan mengembangkan kompetensi guru dan staf dilakukan melalui pembinaan yang dilaksanakan secara individu atau melalui rapat ataupun juga penugasan mengikuti pelatihan secara berkala yang dilaksanakan oleh pondok. Untuk memastikan pelaksanaan tugas harian guru dan staf agar berjalan dengan baik yaitu dengan melakukan supervisi dan juga laporan absensi dan tugas pembelajaran yang dilaksanakan secara berkala. Kemudian, pemantauan juga dilaksanakan melalui proses supervisi yang dilakukan secara berkala. Di sini para supervisornya adalah Kepala Sekolah dan tim pengembang yaitu guru-guru yang ditugaskan oleh Kepala Sekolah. Selanjutnya, hasil supervisi akan dijadikan bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya untuk selalu bisa meningkat dari yang sudah ada."[112]

Lebih lanjut mengenai pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dan staf yang diberikan Kepala Sekolah. Guru 1 dan guru 2 memberikan pernyatan mengenai pelaksanaan pengembangan kurikulum yang telah dilakukan, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah memberikan fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru dan staf, bentuk dukungan yang diberikan yaitu selalu mengizinkan mengikuti pelatihan, PGP, PPG, dan sebagainya. Jika perlu laptop, sarana transport, dan sebagainya juga diberikan."*[113]

Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan fasilitas dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru dan staf. Bentuk dukungan tersebut antara lain: mengadakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan manajerial, menyediakan program mentoring bagi guru baru untuk membantu mereka beradaptasi, memberikan akses ke buku, jurnal dan materi online untuk pengembangan professional guru dan staf. membiayai atau mendukung partisipasi guru dalam konferensi dan seminar Pendidikan, melakukan evaluasi berkala dan memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut."*[114]

---

[112] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[113] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[114] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Pada aspek pengelolaan peserta didik berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah secara aktif memberikan pembinaan dan bimbigan kepada mereka. Kepala Sekolah selalu meluangkan waktu untuk para warga sekolah khususnya siswa ketika mereka membutuhkan saran, arahan dan bimbingan saat menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan atau kehidupan mereka masing-masing. Arahan, saran dan bimbingan yang diberikan itu disampaikan dengan perlahan, jelas dan teratur. Komunikasi yang terjadi tidak hanya satu arah, tetapi kedua arah, komunikasi akan berakhir ketika solusi atau arahan yang diberikan sudah bisa dimengerti dan diterima dengan baik oleh para anggotanya. Beliau juga selalu memberikan motivasi atau penghargaan kepada mereka, selain penghargaan dalam bentuk fisik dan finansial, motivasi yang diberikan juga berbentuk dukungan moral yang bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa peran mereka begitu penting dalam mencapai tujuan sekolah dan untuk menghargai martabat mereka sebagai manusia. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Penerimaan siswa baru di pondok ini dikelola oleh penerimaan satu pintu yang langsung ditangani oleh yayasan. Dalam membimbing dan membina siswa baru agar mereka dapat menyesuaikan diri di sekolah dengan baik. Di sini dilaksanakan program pengenalan pondok yang bernama pekan perkenalan, dilaksanakan secara sistematis dan dalam jangka sekitar 2 bulan. Di dalamnya berisikan banyak kegiatan-kegiatan yang berguna untuk mengenalkan siswa terhadap pondok pesantren ini. Kemudian, dalam memberikan nasihat dan bimbingan kepada siswa yang mengalami masalah dan siswa yang melakukan kesalahan atau melanggar aturan sekolah itu dilakukan secara berjenjang, mulai dari wali kelas dulu yang kami rangkap sebagai perwakilan BK di sekolah ini, kemudian pengasuhan santri dan juga Kepala Sekolah. Pada tahap paling akhir akan disampaikan kepada pimpinan pondok. Dalam memberikan bimbingan dan konseling karier kepada siswa. Kami lebih sering menekankan pada kedekatan wali kelas dengan peserta didik, kami ingin mereka bisa bicara dari hati ke hati tetang segala permasalahan kehidupan mereka sampai rencana-rencana mereka untuk masa*

depan, dari sana lah kami memberikan konseling kepada peserta didik. Selanjutnya, dalam mengawasi serta membina kegiatan ekstrakurikuler siswa dan memfasilitasi para siswa agar dapat berpartisipasi dalam berbagai perlombaan. Kami membentuk tim pengembang minat bakat siswa yang kami bagi ke dalam beberapa divisi yaitu olah raga, seni, sains, debat dan kegiatan keagamaan. Semua ekskul kami upayakan untuk mendapatkan pelatih yang mumpuni di bidangnya untuk kemudian kami lakukan evaluasi secara berkala terkait perkembangan dan hasil yang sudah dicapai. Terakhir, untuk mengukur dan meningkatkan kinerja peserta didik dilakukan melalui pembinaan dan laporan yang disampaikan melalui wali kelas dan WaKa kesiswaan secara berkala."[115]

Lebih lanjut mengenai pembinaan dan bimbingan yang diberikan Kepala Sekolah kepada para siswa baru dan akhir. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah memberikan pembinaan dan bimbingan kepada siswa baru dan konseling karier kepada siswa yang berada di kelas akhir, mengundang alumni, beberapa yang sukses di karirnya kemudian menceritakan bagaimana perjalanannya baik luring maupun daring."*[116]

Guru 2: *"Kepala Sekolah biasanya memberikan pembinaan dan bimbingan kepada siswa baru serta konseling karier kepada siswa yang berada di kelas akhir. Bentuk bimbingan dan konseling karier tersebut antara lain konseling individu, menyediakan waktu bagi siswa untuk berdiskusi secara pribadi mengenai minat, bakat, dan rencana masa depan mereka. Workshop karier, mengadakan workshop atau seminar tentang berbagai pilihan karier, pendidikan lanjutan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Kunjungan, mengorganisir kunjungan ke berbagai institusi pendidikan atau perusahaan untuk memberikan wawasan tentang dunia kerja. Penyediaan Informasi, memberikan akses kepada informasi mengenai jalur pendidikan, beasiswa dan peluang karier yang relevan."*[117]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah memberikan pembinaan, arahan dan contoh yang baik kepada para siswa. Kemudian, beliau juga memberikan*

---

[115] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[116] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[117] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

bimbingan dan konseling karier seperti bimbingan belajar, persiapan untuk tes TOEFL dan perkuliahan."[118]

3) Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian penggunaan TIK adalah pengajuan dan pemasangan jaringan internet dan pengawasan penggunaannya, pengajuan perbaikan jaringan listrik, pengajuan dan pemasangan komputer dan printer serta perawatannya. Berdasarkan hasil observasi dalam dokumen mutu proses pembelajaran terlihat bahwa proses belajar mengajar telah menggunakan perangkat berbasis TIK. Pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas telah difasilitasi perangkat berbasis TIK yaitu LCD proyektor, internet dan komputer. Kegiatan belajar virtual juga dilakukan secara maya dengan memanfaatkan berbagai jaringan Teknologi Informasi dan Komunikasi baik secara terstruktur atau mandiri oleh guru. Pembelajaran juga menerapkan *blended e-learning* melalui internet dan menggunakan *platform* sosial media.

Kemudian, pada dokumen KTSP dalam bagian program literasi sekolah juga terlihat bahwa sekolah memanfaatkan *e-book* dan teknologi digital sebagai bahan bacaan dan sumber belajar tambahan bagi peserta didik. Selanjutnya, laboratorium komputer menyediakan fasilitas pembelajaran seperti komputer, proyektor dan internet. Pada dokumen KTSP dalam bagian Asesmen Nasional terlihat bahwa sekolah melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis Komputer

[118] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

(ANBK) secara daring dan semi daring. Terakhir, administrasi sekolah seperti penanganan surat menyurat, pembuatan laporan dan berkomunikasi dengan anggota sekolah melalui situs *website* sekolah, *email*, sosial media dan lain sebagainya. Pengelolaan arsip sekolah juga menggunakan berbagai perangkat penyimpanan seperti *google drive*, flashdisk dan lain sebagainya.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Mengenai penggunaan TIK, sejauh ini kita memaksimalkan keberadaan lab komputer untuk menunjang pembelajaran yang berbasis TIK, selain itu kita juga menyediakan LCD yang sewaktu waktu bisa digunakan guru untuk mengajar di kelas-kelas. Kemudian, sebagian administrasi sekolah menggunakan perangkat berbasis TIK, namun masih berupa administrasi sederhana yang menggunakan excel untuk administrasi raport dan arsip-arsip. Selanjutnya, untuk penanganan surat menyurat, laporan dan komunikasi antar anggota sekolah menggunakan perangkat berbasis TIK dan penyimpanan arsip sekolah juga kami menggunakan google drive yang bisa di akses bersama oleh guru-guru."*[119]

Lebih lanjut mengenai fasilitas dan penggunaan perangkat berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang disediakan dan dikelola oleh Kepala Sekolah. Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Sekolah menggunakan perangkat berbasi TIK."*[120]

> Guru 2: *"Proses pembelajaran dan administrasi sekolah saat ini banyak menggunakan perangkat berbasis TIK. Penggunaan TIK dalam pembelajaran mencakup penggunaan platform e-learning, aplikasi pembelajaran, aplikasi*

[119] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[120] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

sosial media dan sumber daya digital lainnya yang mendukung interaksi dan kolaborasi siswa."[121]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Sekolah menggunakan perangkat berbasis komputer seperti lab komputer."*[122]

4) Peningkatan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian peningkatan sarana dan prasarana adalah pendataan kebutuhan, pembentukan panitia rehab, pembuatan dan pengajuan proposal, pencarian dana dan pelaksanaan pembangunan, pengerjaan pembangunan ruang WaKasek, pengerjaan pembangunan ruang multimedia, penggantian atau perbaikan perabot rusak, melengkapi fasilitas penunjang perpustakaan; melengkapi sarana dan prasarana lab IPA, pengadaan lab komputer dan perlengkapannya serta pemenuhan kebutuhan sarana kesenian.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah selalu memastikan bahwa sarana dan prasarana sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal. Beliau rutin memantau fasilitas sekolah, mengunjungi ruang guru dan kelas. Untuk memastikan pengelolaan sarana prasarana berjalan dengan baik dan lancar, Kepala Sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang sarana prasarana untuk mengelola dan mengawasi administrasi sarana dan prasarana sekolah secara langsung. Jadi Kepala Sekolah hanya melakukan pemantauan dan evaluasi. Hasil

---

[121] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[122] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

pengamatan ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memastikan kondisi sekolah seperti sarana prasarana sekolah, kegiatan PBM dan kondisi guru, staf dan siswa itu dilakukan hampir setiap hari, setidaknya dalam 3-4 hari dalam seminggu dan dilakukan secara berkala."*[123]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, adapun TUPOKSI Wakil Kepala Sekolah bidang sarana prasarana yang dibuat oleh Kepala Sekolah yang tertera dalam dokumen TUPOKSI SMA Darul Hijrah Putera adalah membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam beberapa hal sebagai berikut: menyusun program pengadaan sarana dan prasarana, mengkoordinasikan penggunaan sarana prasarana, pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran, mengelola perawatan dan perbaikan sarana prasarana, bertanggung jawab terhadap kelengkapan data sekolah secara keseluruhan, melaksanakan pembukuan sarana dan prasarana secara rutin dan menyusun laporan secara berkala.

Di samping itu, Kepala Sekolah juga membuat standar pengelolaan dan program kerja untuk bidang sarana prasarana sekolah. Adapun standar pengelolaan yang harus dipenuhi dalam mengelola sarana prasarana sekolah adalah sebagai berikut: perencanaan, pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, penataan, penggunaan, pemeliharaan dan penghapusan. Kemudian, dalam dokumen laporan pelaksanaan program kerja bidang sarana prasarana sekolah terdapat beberapa kegiatan yang dilakukannya yaitu sebagai berikut: membuat program kerja tahunan dan mensosialisasikannya, Menginventarisir kebutuhan/penambahan sarpras,

[123] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

menyimpan, memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana pendidikan secara umum, Memenuhi sarana pembelajaran dan laboratorium yang masih kurang, mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, rapi, rindang dan sejuk, mewujudkan perawatan semua sarpras ruang kelas dan semua kantor, melakukan penambahan, perawatan dan perbaikan seluruh sarana dan prasarana sekolah, melakukan penghapusan sarana prasrana sekolah yang sudah rusak dan tidak layak pakai, mengevaluasi keterlaksanaan program kerja untuk refleksi kegiatan tahun berikutnya, mengadakan rapat evaluasi pelaksanaan program kerja sarana dan prasarana tahunan.

Mengenai pengelolaan sarana prasarana tersebut, Kepala Sekolah memberikan penjelasan mengenai pengelolaan sarana prasarana sekolah yang dilakukannya bersama warga sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam meningkatkan dan mengelola sarana dan prasarana sekolah itu dilakukan dengan memelihara kesinambungan fasilitas dan sarana prasarana yang ada, dijaga kebersihannya, dirawat dan menanamkan rasa memiliki kepada seluruh warga sekolah. Sehingga keberadaan fasilitas yang dimiliki benar-benar dapat mendukung proses pembelajaran. Kemudian, dalam mengelola administrasi setiap sarana dan prasarana yang ada, kita buatkan kartu kontrol sehingga dari prasarana yang ada bisa terkontrol dan terjaga apa saja yang perlu diperbaiki dan apa saja yang masih bisa digunakan. Selanjutnya, salah satu keuntungan yang dimiliki sekolah ini adalah berada di lingkungan pondok pesantren, sehingga fasilitas yang kita miliki semuanya terintegrasi dengan kegiatan pondok pesantren, baik tempat ibadahnya, kelasnya maupun asramanya. Sehingga dapat mendukung pengajaran nilai-nilai agama, etika dan budaya lokal kepada peserta didik."*[124]

[124] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai upaya peningkatan dan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah dilakukan Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Fasilitas sarana prasarana dilengkapi, seperti laptop, chromebook, proyektor, dan sebagainya tersedia."*[125]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah melengkapi dan memberikan fasilitas sarana prasarana seperti ruang kelas yang memadai, komputer, proyektor, akses internet dan sumber belajar seperti menyediakan buku dan materi ajar yang relevan dan terkini."*[126]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu berusaha memberikan ketersediaan fasilitas yang diperlukan siswa."*[127]

5) Peningkatan Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian pembiayaan dan pendanaan adalah peningkatan pengelolaan pembiayaan sekolah untuk meningkatkan kualitas pelayanan sekolah, sosialisasi program sekolah dan pentingnya partisipasi masyarakat dalam pembiayaan dan pendanaan program sekolah tersebut dan penyusunan RKAS. Kemudian, dalam dokumen TUPOKSI Kepala Sekolah terlihat bahwa Kepala Sekolah memiliki tugas khusus dalam pengelolaan keuangan sekolah yaitu mengelola administrasi keuangan, baik administrasi keuangan rutin, BOS maupun Komite Sekolah.

---

[125] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[126] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[127] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Kepala Sekolah membuat TUPOKSI untuk bendahara BOS dan BOSDA. Hal ini dilakukan untuk memastikan terjadinya peningkatan pengelolaan keuangan sekolah. Adapun TUPOKSI untuk bendahara BOS dan BOSDA yang tertera dalam dokumen TUPOKSI SMA Darul Hijrah Putera adalah sebagai berikut: Menyusun program RKAS tahunan, semester, triwulan, yang berorientasi pada program pengembangan sekolah secara transparan berdasarkan panduan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tahun berjalan; Menerima, mengelola dan mempertanggungjawabkan Dana Rutin sekolah (BOS) dan sumber lain yang sah secara transparan dan akuntabel; Membayar honorarium pegawai (GTT/PTT) setiap bulan; Menyetor / membayar melaporkan Pajak (PPN dan PPh) yang menjadi kewajiban; Menutup Buku Kas Tunai, Kas Umum (BKU) setiap akhir bulan; Menyimpan dan mengarsipkan semua surat-surat pembelian / kwitansi pembelian/pengeluaran dengan rapi dan teratur; Mengerjakan administrasi keuangan BOS berdasarkan panduan BOS tahun berjalan; Berkoordinasi dengan Kepala Sekolah tentang kegiatan penegelolaan keuangan sekolah; Menyusun, mengarsipkan dan melaporkan pertanggungjawaban keuangan / BOS bulanan, triwulan, semester dan tahunan secara transparan dan akuntabel.

Kepala Sekolah bersama pihak yang berwenang melakukan perencanaan, pengelolaan keuangan secara langsung, hal ini terlihat dalam dokumen daftar hadir rapat penyusunan RKAS dan dokumen RAPBS. Dokumen daftar hadir rapat penyususnan RKAS memperlihatkan bahwa rapat tersebut dihadiri oleh Kepala Sekolah, komite, bendahara, tim penyusun, WaKa kesiswaan, WaKa kurikulum, guru, staf dan pihak lain yang berwenang. Kemudian, dokumen RAPBS dan

dokumen laporan keuangan yang dibuat oleh bendahara menggunakan sistem akutansi yang terstandar dan didalamnya termuat sumber dana beserta jumlah dana yang masuk (pendapatan), program yang dilaksanakan beserta uraian program kegiatan, waktu pelaksanaan, jumlah dana yang digunakan (pengeluaran), total jumlah pengeluaran keseluruhan dan jumlah selisih antara dana pemasukan dan pengeluaran.

Kepala Sekolah dan para pemangku kepentingan seperti pemerintah, komite, masyarakat, guru dan staf melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pengelolaan keuangan sekolah yang dilakukan oleh bendahara sekolah, kegiatan ini dilakukan dalam bentuk audit secara internal dan eksternal. Pada dokumen laporan audit internal dan eksternal terlihat bahwa instrumen pemenuhan pengelolaan keuangan sekolah yang di monitoring dan dievaluasi adalah sebagai berikut: Pertama, perencanaan manajemen keuangan yang mencakup mempelajari visi, misi dan tujuan sekolah, inventarisasi kegiatan rutin dan pengembangan sekolah dan penyusunan RKAS. Kedua, penggalian sumber dana yaitu dari pemerintah Pusat (BOS), pemerintah Provinsi (BOSDA), dana masyarakat dan dana usaha sekolah. Ketiga, pembukuan keuangan seperti buku kas, arsip bukti pengeluaran, laporan keuangan, bukti pengeluaran dan pertanggung jawaban (bukti transaksi).

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pada pembuatan rencana anggaran sekolah, kita melibatkan guru-guru untuk menyampaikan apa yang mereka butuhkan dan apa yang akan menjadi prioritas kebutuhan. Dalam meningkatkan keuangan sekolah, selain dana bantuan yang diterima secara rutin dari pemerintah, sekolah juga diberikan modal oleh yayasan untuk mengelola kantin yang ada di sekolah sebagai sarana dan sumber keuangan tambahan. Kantin ini kami maksimalkan*

pengelolaannya supaya dapat memenuhi kebutuhan sekolah. Kemudian, dalam pengelolaannya, keuangan pemerintah dikelola sesuai juknis dan keuangan dari sumber lain juga kami maksimalkan pengelolaannya supaya sesuai kebutuhan sekolah."[128]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai upaya peningkatan dan pengelolaan keuangan sekolah yang dilakukan Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Kepala Sekolah seringkali berupaya menggali sumber dana tambahan dan mengelola agar dapat meningkatkan keuangan sekolah. Pada perencanaan keuangan sekolah beliau melibatkan warga sekolah dalam merancang dan mengambil keputusan dan kebijakan tentang keuangan sekolah. Pengelolaan atau pelaksanaan pembiayaan sekolah berjalan sesuai rencana umumnya memenuhi prinsip dasar pembiayaan sekolah"*[129]

Guru 2: *"Kepala Sekolah telah melakukan penggalian sumber dana tambahan melalui kerjasama dengan komite sekolah, pengelolaan kantin sekolah, mencari sponsor, mengadakan kegiatan penggalangan dana dan mengajukan proposal hibah. Pengelolaan dana tambahan ini bertujuan untuk meningkatkan fasilitas, program pendidikan, dan memberikan bantuan kepada warga sekolah yang membutuhkan. Kepala Sekolah melibatkan guru dan staf dalam merancang dan mengambil keputusan terkait kebijakan keuangan sekolah. Pengelolaan atau pelaksanaan pembiayaan sekolah berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan dan memenuhi prinsip dasar pembiayaan sekolah, yaitu transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas dan memberikan dampak positif bagi kualitas sekolah"*[130]

6) Membangun Kerja Sama dan Jaringan

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian kerja sama dan jaringan adalah sosialisasi dan pembinaan pentingnya disiplin kerja,

[128] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[129] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[130] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

RaKer pembuatan peraturan sekolah, penerapan peraturan sekolah, meningkatkan intensitas komunikasi dengan stakeholder dan peningkatan kerjasama dengan stakeholder; membangun kerja sama dengan lembaga lain, penyusunan program kehumasan, membentuk atau mengukuhkan pengurus komite sekolah, sosialisasi program sekolah, menciptakan hubungan yang harmonis antara komite dan sekolah, melibatkan komite dalam program-program sekolah, pertemuan rutin dengan komite dan menjalin kerjasama dengan lembaga masyarakat.

Kepala Sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang humas dalam menjalankan hubungan kemitraan dengan pihak lain. Kepala Sekolah membuat TUPOKSI untuk Wakil Kepala Sekolah bidang humas untuk memastikan hubungan antara sekolah, warga sekolah dan para mitra sekolah dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Adapun TUPOKSI untuk Wakil Kepala Sekolah bidang humas yang tertera dalam dokumen TUPOKSI SMA Darul Hijrah Putera Martapura adalah sebagai berikut: Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah; Membina hubungan antara sekolah dengan wali murid; Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya; Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah; Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah; Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah; Melakukan koordinasi dengan semua staf dan bertanggung; Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata dan pameran hasil pendidikan (gebyar pendidikan); Mewakili Kepala Sekolah apabila berhalangan untuk mnghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum; Menyusun laporan secara berkala.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah selalu terbuka terhadap para masyarakat dan kemitraan sekolah yang ingin ikut bergabung untuk membangun kemajuan sekolah. Hal ini ditandai dengan adanya izin dan respon yang cepat dan baik yang diberikan kepada Peneliti setelah Peneliti menyampaikan tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Pada saat itu Kepala Sekolah sangat ramah, mendengarkan dengan seksama terhadap seluruh pembicaraan yang disampaikan oleh Peneliti dan memberikan tanggapan yang jelas tanpa keraguan. Pada saat penelitian sedang berlangsung, Kepala Sekolah beserta warga sekolah memberikan pelayanan, fasilitas dan tanggapan yang baik dan cepat terhadap apa saja yang diperlukan oleh Peneliti terkait penelitian yang dilakukan.

Mengenai hubungan kemitraan sekolah tersebut, Kepala Sekolah memberikan penjelasan mengenai pengelolaan hubungan kemitraan yang dilakukannya bersama pihak sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Saya sering mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah, seminar, dan lokakarya yang membahas tentang perkembangan sistem pendidikan dan di agendakan. Salah satunya adalah MKKS, saya rutin mengikutinya. Kami juga membangun kemitraan dengan berbagai pihak seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan instansi lainnya. Diantara kemitraan yang kami bangun adalah kemitraan dalam penyaluran alumni untuk bisa kuliah di daerah timur tengah seperti Yaman dan Mesir dan beberapa juga di Malaysia. Kemudian, dalam memfasilitasi pastisipasi kemitraan sekolah yang kami lakukan diantaranya adalah dengan menjalin komunikasi yang bagus dan selalu jemput bola terhadap segala informasi."*[131]

Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai kerja sama dan jaringan yang dibangun Kepala Sekolah kepada para mitra sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

---

[131] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat khususnya para orang tua siswa, caranya menyelenggarakan kegiatan sekolah yang melibatkan orang tua siswa, Kepala Sekolah mengundang orang tua siswa untuk terlibat dalam kegiatan sekolah seperti pentas seni."*[132]

Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu membangun dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, khususnya para orang tua siswa. Cara yang dilakukan antara lain: pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan sekolah dan siswa, menciptakan saluran komunikasi yang efektif melalui grup WhatsApp untuk berbagi informasi, mengorganisir acara seperti rapat, seminar atau workshop yang melibatkan orang tua, mendengarkan dan merespon masukan atau keluhan orang tua dengan serius dan mengajak para orang tua dan pihak yang berkepentingan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah seperti program penggalangan dana."*[133]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kepala Sekolah selalu menjaga hubungan baik dengan para orang tua siswa, melalui para wali kelas beliau biasa berkomunikasi dengan para orang tua."*[134]

7) Menciptakan atau Mengembangkan Kultur Sekolah

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian mengembangkan lingkungan dan kultur sekolah adalah selesainya pembuatan pagar sekolah, selesainya pembuiatan taman sekolah, menanamkan kesadaran perlunya keterlibatan masyarakat dan warga sekolah untuk terciptanya lingkungan yang aman.

---

[132] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[133] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[134] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Pada dokumen KSP SMA Darul Hijrah Putera Martapura disebutkan bahwa visi sekolah mewujudkan peserta didik yang berakhlak, berkarakter, berprestasi, berwawasan lingkungan dan berjiwa pemimpin. Kemudian, misi sekolah adalah Menerapkan Motto dan Panca Jiwa Pondok (Keikhlasan, Kesederhanaan, Berdikari, Ukhuwwah Islamiah dan Jiwa Bebas), mewujudkan perilaku dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran agama Islam, mewujudkan kemampuan berfikir logis, kritis, kreatif dan inovatif dalam pengambilan keputusan, mewujudkan peserta didik yang mampu dan siap bersaing, siap berprestasi dan siap memperbaiki kekurangan diri dengan senantiasa mengharap rahmat Allah SWT, membentuk peserta didik yang mempunyai karakter dan tetap istiqamah menghadapi perubahan dan perkembangan zaman serta berdaya juang tinggi, menanamkan sikap mencintai dan melestarikan lingkungan serta membiasakan peserta didik dalam pencegahan terjadinya kerusakan lingkungan, membentuk peserta didik yang mau dipimpin dan siap untuk memimpin. Selanjutnya, tujuan sekolah adalah terbentuknya lembaga Pendidikan dengan peserta didik yang menerapkan motto dan panca jiwa pondok, berakhlak mulia, berkarakter, berdaya saing tinggi untuk berprestasi, mencintai dan memelihara lingkungan dan mau dipimpin serta siap untuk memimpin.

Guna mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut SMA Darul Hijrah putera Martapura mengembangkan kurikulum pengajaran yang memadukan kurikulum Nasional dan kurikulum pondok pesantren. Struktur dari kurikulum ini terbagi atas empat kelompok yaitu A umum (Pendidikan Agama dan Budi Pekerti, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Matematika, Sejarah Indonesia

dan Bahasa Inggris), B umum (Seni Budaya, Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan, Prakarya dan Kewirausahaan), C peminatan (IPA (Matematika, Biologi, Fisika, Kimia dan pilihan lintas minat yaitu Ekonomi) dan IPS (Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi dan pilihan lintas minat yaitu Matematika) dan muatan lokal (Insya, Mahfuzat dan Hadist). Mata pelajaran kelompok A dan C merupakan mata pelajaran yang acuannya dikembangkan oleh kurikulum Pusat (Nasional). Kemudian, Mata pelajaran kelompok B merupakan mata pelajaran yang acuannya dikembangkan sendiri oleh sekolah. Selanjutnya, kelompok muatan lokal merupakan mata pelajaran yang acuannya dikembangkan dari kurikulum pondok pesantren.

Kemudian, untuk mengembangkan kepribadian, bakat, minat dan kemampuan peserta didik sekolah memberikan kegiatan ekstrakurikuler kepada peserta didik. Adapun ekstrakurikuler yang disediakan oleh sekolah adalah ekstrakurikuler wajib (Pramuka) dan ekstrakurikuler pilihan (Paskibra, Marching Band, Maulid Habsyi, Silat (Setia Hati dan Tapak Suci), Karate, Sepak Bola, Futsal, Basket, Renang, Bulu Tangkis, Atletik, Kesenian, Debat 3 Bahasa dan Sains Club). Di samping ekstrakurikuler wajib dan pilihan yang diberikan tersebut, pihak sekolah juga menyediakan organisasi khusus bagi para siswa yaitu OSDA.

Selanjutnya, untuk memberikan penguatan karakter kepada peserta didik, sekolah melaksanakan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. Adapun tema yang dipilih, dimensi yang diajarkan dalam setiap tema dan bentuk kegiatan pelaksanaannya adalah sebagai berikut: Bhineka Tunggal Ika (kreatif, gotong royong dan berkebhinekaan global) dilaksanakan dalam pentas seni; Bangunlah

Jiwa dan Raganya (beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, bernalar kritis dan kreatif) dilaksanakan dengan membuat poster atau video tentang perundungan; Rekayasa dan Teknologi (bernalar kritis dan gotong royong) dilaksanakan dalam sosialisasi penggunaan *e-money* santri; Gaya Hidup Berkelanjutan (beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bernalar kritis dan kreatif) dilaksanakan dalam pembelajaran tentang Gambutku Tajaga, Pahinakan Nyaman, Panjanak Tarang, Hidupku Sihat; Suara Demokrasi (beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, gorong royong, mandiri dan bernalar kritis) dilaksanakan dalam pemilihan OSDA.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah beserta pihak sekolah juga melaksanakan kegiatan pembiasaan bagi peserta didik yang terdiri dari kegiatan keagamaan dan pembiasaan hari Minggu. Adapun kegiatan keagamaan yang diberikan dan dilaksanakan yaitu membaca surat Yasin dan Tahlil, Shalat Dhuha, peringatan Isra Mi'raj, peringatan hari Santri Nasional, Ta'rim Ramadhan dan Shalat Idul Adha. Kemudian, kegiatan pembiasaan hari Minggu yaitu minggu sehat, minggu bersih dan minggu pembinaan dari wali kelas.

Guna menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan Kepala Sekolah beserta pihak sekolah membuat tata tertib untuk siswa, guru dan staf yang serta bentuk pemberian penghargaan yang diberikan kepada warga sekolah. Adapun tata tertib yang diberikan untuk para siswa memuat tentang aturan dalam kegiatan belajar mengajar siswa, tata busana dan hubungan pergaulan, hak dan kewajiban yang harus dipenuhi

siswa, larangan bagi siswa dan sanksi pelanggaran yang diberikan. Kemudian, tata tertib yang diberikan kepada para guru dan staf memuat tentang waktu pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan sanksi pelanggaran yang diberikan. Kemudian, pemberian penghargaan yang diberikan kepada siswa, guru atau staf yang memperoleh prestasi baik dibidang akademik maupun nonakademik berupa sertifikat dan hadiah yang menunjang perkembangan di dunia pendidikan.

Di samping itu, untuk membuat para guru menjadi teladan bagi para siswa, Kepala Sekolah membuat kode etik yang harus dipatuhi dan diterapkan oleh para guru. Kode etik pendidik ini tercantum dalam dokumen TUPOKSI SMA Darul Hijrah Putera Martapura. Adapun isi dari kode etik tersebut adalah sebagai berikut: beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, setia kepada Pancasila, UUD 1945 dan Negara, menjunjung tinggi harkat dan martabat peserta didik, berbakti kepada peserta didik dalam membantu mereka mengembangkan diri, bersikap ilmiah dan menjunjung tinggi pengetahuan, ilmu, teknologi dan seni sebagai wahana dalam pengembangan peserta didik, lebih mengutamakan tugas pokok dan atau tugas negara lainnya daripada tugas sampingan, bertanggung jawab, jujur, berprestasi dan akuntabel dalam bekerja, dalam bekerja berpegang teguh kepada kebudayaan nasional dan ilmu pendidikan, menjadi teladan dalam berperilaku, berprakarsa, memiliki sifat kepemimpinan, menciptakan suasana belajar yang kondusif, memelihara keharmonisan pergaulan dan komunikasi serta bekerja sama dengan baik dalam pendidikan, mengadakan kerja sama dengan orang tua siswa dan tokoh- tokoh masyarakat, taat kepada peraturan perundang-undangan dan

kedinasan, mengembangkan profesi secara kontinu, secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesi.

Mengenai pengembangan kultur sekolah yang positif tersebut, Kepala Sekolah memberikan penjelasan yang lebih mendetail mengenai pengembangan kultur sekolah yang dilakukannya bersama pihak sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam merancang atau mengelola program dan kegiatan sekolah yang mencerminkan ciri khas kepesantrenan yang mengajarkan nilai-nilai agama, etika dan budaya lokal itu dilakukan dengan mengedepankan panca jiwa dan motto pondok dimana asas ini merupakan warisan turun temurun yang digagas oleh pondok modern gontor, sehingga apa yang dijalankan sekolah ini akan selalu berasaskan nilai-nilai pondok pesantren dan nilai-nilai islami. Kemudian, dalam mengintegrasikan agama, budaya, sains, teknologi dan karakter positif ke dalam setiap kegiatan di sekolah adalah dengan memberikan makna dari segala kegiatan yang dilakukan, dan syukurnya bahwa sekolah ini merupakan sekolah berbasis pesantren sehingga semua warga sering mendapatkan tausyiah tentang pentingnya nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Sekanjutnya, dalam menciptakan atau mengembangkan kultur sekolah yang positif itu hanya akan terjadi apabila komunikasi antar warga sekolah bisa terjalin dengan baik, maka hal ini lah yang selalu kami upayakan untuk bisa berjalan."*[135]

Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai kultur sekolah yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah memberikan contoh tentang akhlak mulia, budaya dan tradisi yang positif kepada para guru, staf dan siswa contohnya keteladanan dalam sikap dan perilaku, Kepala Sekolah memperlakukan semua orang dengan hormat dan memberikan perhatian khusus kepada siswa yang membutuhkan. Kepala Sekolah juga mengajarkan nilai-nilai agama, etika, dan budaya lokal kepada seluruh warga sekolah, bentuk pengajaran yang diberikan adalah kegiatan keagamaan, pelajaran pendidikan agama dan pelajaran pondok, penguatan nilai-nilai budaya lokal seperti kegiatan seni*

[135] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

yaitu Ambalan Gembira, Drama Arena, dan Panggung Gembira serta program ekstrakurikuler."[136]

Guru 2: *"Kepala Sekolah memberikan contoh akhlak mulia, budaya, dan tradisi positif. Contohnya ada banyak yang dilakukan beliau beberapa diantaranya yaitu: menunjukkan sikap hormat dengan menghargai pendapat guru, staf, dan siswa, menenkankan kedisiplinan seperti tepat waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan. mengorganisir kegiatan sosial atau pengabdian masyarakat, menjunjung kerja sama, mendorong kolaborasi antar guru dan siswa dalam setiap proyek atau kegiatan sekolah. Kepala Sekolah mengajarkan nilai-nilai agama, etika, dan budaya lokal kepada seluruh warga sekolah melalui pelajaran agama di kelas dan kegiatan rutin, pendidikan karakter yang mengintegrasikan nilai-nilai dalam kurikulum, acara budaya dalam festival dan pentas seni, pembinaan rutin dalam bentuk ceramah dan pertemuan dan program ekstrakurikuler yang fokus pada nilai-nilai tersebut."*[137]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Contoh yang sering dicontohkan oleh Kepala Sekolah seperti melepas sepatu ketika memasuki kelas, membuang sampah pada tempatnya, tersenyum ketika berpapasan dengan warga sekolah lainnya dan berpakaian rapi. Kepala Sekolah dan para guru juga mengajarkan nilai-nilai agama, etika dan budaya dalam setiap pembelajaran."*[138]

8) Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memperlihatkan bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian monitoring dan evaluasi adalah melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan pada setiap kegiatan yang dilakukan.

---

[136] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[137] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[138] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Kepala Sekolah bersama pengawas sekolah, komite, orang tua siswa dan siswa melakukan beberapa evaluasi. Hal ini terlihat pada dokumen KSP dalam bagian evaluasi disebutkan bahwa mereka melakukan beberapa evaluasi yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi kurikulum sekolah. Evaluasi perencanaan pembelajaran dilakukan dengan beberapa kegiatan seperti validasi perencanaan pembelajaran oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah atau komite pembelajaran, mengkoordinir guru-guru yang perencanaan pembelajarannya sudah bagus menjadi tim validasi perencaaan pembelajaran untuk guru lainnya, memberikan pendampingan khusus untuk guru yang belum dapat menyusun perencaaan pembelajaran dengan baik.

Evaluasi ini dilakukan secara berkala tiap bulan dan terukur. Kemudian, evaluasi pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan beberapa kegiatan seperti validasi kelengkapan dan pemahaman rencana pembelajaran, supervisi kegiatan pembelajaran oleh pengawas sekolah atau Kepala Sekolah atau guru senior, pembinaan yang diberikan Kepala Sekolah berdasarkan hasil supervisi, tindak lanjut evaluasi, evaluasi oleh orang tua siswa dan siswa. evaluasi ini dilakukan minimal 1 kali dalam 1 semester. Selanjutnya, Evaluasi kurikulum sekolah dilakukan setiap 1 tahun sekali, dalam evaluasi ini dilakukan beberapa kegiatan yaitu analisis konteks, analisis kebutuhan dan evaluasi pengorganisasian pembelajaran oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, tim pengembang kurikulum dan komite pembelajaran.

Lebih lanjut mengenai evaluasi kurikulum sekolah. pada dokumen rapat evaluasi dokumen kurikulum terlihat bahwa SMA Darul Hijrah Putera Martapura

melakukan evaluasi kurikulum dalam sebuah rapat. Rapat ini dihadiri oleh seluruh pihak yang berwenang yaitu pengawas sekolah, Kepala Sekolah, komite, WaKa kurikulum beserta tim pengembang kurikulum dan seluruh guru. Susunan acara dalam rapat ini terdiri atas pembukaan serta penyampaian tujuan rapat, pemaparan mengenai program-program kurikulum dan perubahannya, saran dan tanya jawab terkait program-program yang akan dilaksanakan, penetapan hasil evalauasi yang ditetapkan, do'a dan penutup (Kepala Sekolah menyampaikan bahwa semua guru harus segera menyiapkan kelengkapan administrasi yang dibutuhkan).

Adapun program-program yang dipaparkan dalam rapat tersebut adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan pemahaman guru tentang kurikulum (pembuatan kurikulum, pembuatan silabus dan pembuatan RPP); 2) menyusun kalender pendidikan; 3) Membuat jadwal kegiatan belajar mengajar (KBM) dan membuat jurnal kelas dan jurnal mengajar guru; 4) membuat daftar hadir dan daftar nilai siswa; 5) penyusunan sistem penilaian; 6) mengadakan Penilaian Tengah Semester yang dilaksanakan oleh guru masing-masing mapel; 7) Mengadakan PAS dan PAT; 8) Pembagian laporan hasil belajar; 9) Melaksanakan rapat kenaikan kelas; 10) Melaksanakan Ujian Sekolah (US); 11) Menyusun kriteria kenaikan kelas dan kriteria kelulusan; 12) Penentuan kelulusan. Selanjutnya, hasil evaluasi yang ditetapkan dalam rapat tersebut adalah merubah kurikulum K13 darurat yang digunakan sebelumnya menjadi kurikulum K13 yang memuat KI dan KD secara lengkap karena keadaan sudah kembali normal.

Di samping itu, Kepala Sekolah juga melakukan evaluasi dan pengembangan kepada para guru dan staf sekolah, dalam dokumen laporan

kegiatan guru dalam evaluasi dan refleksi diri termuat bahwa Kepala Sekolah melakukan evaluasi kinerja seluruh guru dan staf melalui program evaluasi diri, refleksi dan pengembangan kompetensi untuk perbaikan kinerja secara berkala. Kegiatan evaluasi dan refleksi diri berdasarkan hasil penilaian oleh siswa, teman sejawat, Kepala Sekolah dan rekaman audio/video/CCTV sekolah. Pada dokumen jadwal pelaksanaan supervisi terlihat bahwa Kepala Sekolah melakukan supervisi akademik secara berkala dan berkelanjutan. Kemudian, dalam dokumen hasil supervisi terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan upaya tindak lanjut terhadap hasil supervisi yang telah diperoleh.

Selanjutnya, dalam dokumen hasil penilaian kinerja guru terlihat bahwa Kepala Sekolah dan pengawas sekolah melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja seluruh guru. Adapun aspek atau kompetensi yang dinilai adalah sebagai berikut: 1) Menguasai karakteristik peserta didik; 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) Pengembangan kurikulum; 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik; 5) Pengembangan potensi anak didik; 6) Komunikasi dengan peserta didik; 7) Penilaian dan evaluasi; 8) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional; 9) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; 10) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; 11) Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif; 12) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat; 13) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 14) Mengembangkan keprofesionalan melalaui tindakan yang reflektif.

Mengenai pemantauan dan evaluasi tersebut, Kepala Sekolah memberikan penjelasan yang lebih mendetail mengenai pemantauan dan evaluasi yang dilakukannya bersama pihak sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam melakukan evaluasi kurikulum sekolah itu biasanya dilakukan analisis atau identifikasi kebutuhan sekolah, biasanya identifikasi melalui raport pendidikan, dimusyawarahkan dimana saja kekurangan dan apa yg perlu dipertahankan untuk kemudian ditindaklanjuti. Untuk memastikan pelaksanaan kurikulum berjalan sesuai konsep yang telah dibuat itu dilakukan pengawasan dan evaluasi bilamana dibutuhkan. Demikian pula untuk memastikan pelaksanaan tugas harian guru dan staf agar berjalan dengan baik yaitu dengan melakukan supervisi dan juga laporan absensi dan tugas pembelajaran yang dilaksanakan secara berkala. Kemudian, pemantauan juga dilaksanakan melalui proses supervisi yang dilakukan secara berkala. Di sini para supervisornya adalah Kepala Sekolah dan tim pengembang yaitu guru-guru yang ditugaskan oleh Kepala Sekolah. Selanjutnya, hasil supervisi akan dijadikan bahan untuk perbaikan di periode selanjutnya untuk selalu bisa meningkat dari yang sudah ada. Selanjutnya, untuk mengukur dan meningkatkan kinerja peserta didik dilakukan melalui pembinaan dan laporan yang disampaikan melalui wali kelas dan WaKa kesiswaan secara berkala. Dalam mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan dilakukan dengan memegang atau berpedoman pada instrumen dari setiap pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan dan mengevaluasinya jika dibutuhkan.*[139]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu melakukan monitoring, evaluasi atau supervisi dan memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi secara berkala dan berkelanjutan terhadap seluruh kegiatan sekolah, bentuk pengawasan, supervisi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu observasi kegiatan belajar mengajar, evaluasi rutin kinerja guru dan staf, penyusunan laporan dan dokumentasi, supervisi langsung, memberikan umpan balik dan tindak lanjut."*[140]

> Guru 2: *"Kepala Sekolah selalu melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi secara berkala dan berkelanjutan terhadap seluruh kegiatan sekolah. Bentuk pengawasan, supervisi, dan tindak lanjut yang dilakukan antara lain:*

[139] Kepala Sekolah DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[140] Guru 1 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

melakukan kunjungan ke kelas untuk mengamati proses pembelajaran dan interaksi antara guru dan siswa, mengadakan evaluasi kinerja guru melalui penilaian dan umpan balik yang konstruktif, mengadakan rapat rutin dengan para guru dan staf untuk membahas hasil evaluasi dan merencanakan perbaikan, membuat laporan secara berkala mengenai kemajuan dan tantangan yang dihadapi sekolah, melakukan tindak lanjut, mengimplementasikan program perbaikan berdasarkan hasil evaluasi, seperti pelatihan tambahan atau perbaikan kurikulum."[141]

c. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah, Pemenuhan Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

1) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan mutu sekolah, terutama dalam beberapa aspek yang sudah dirancang dalam program strategis sekolah. Kepala Sekolah terlihat berupaya sangat keras dalam menjalankan kepemimpinannya untuk melaksanakan program strategis dan mencapai tujuan yang telah dirancang. Berikut strategi peningkatan mutu yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah dan implikasi dari upaya yang dilakukannya terhadap pencapaian mutu sekolah yang diperoleh:

Pada aspek pengembangan kurikulum, Kepala Sekolah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan kurikulum dan pembelajaran. Pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dimulai dengan pelatihan pembuatan KTSP dan perencanaan pengembangan kurikulum yang

[141] Guru 2 DH. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

mengintegrasikan kurikulum Pondok Pesantren dengan kurikulum Nasional (K13 dan Merdeka). Analisis mendalam dilakukan sebelum perencanaan, meliputi karakteristik peserta didik, kondisi sosial, ekonomi, budaya serta pendidik dan tenaga kependidikan. Di samping itu, pengawasan dan evaluasi dilakukan secara terukur dan berkala, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran. Hal ini menunjukkan adanya upaya Kepala Sekolah untuk memastikan bahwa perencanaan pembelajaran dan kurikulum berjalan dengan baik, dengan pengawasan yang melibatkan berbagai pihak, tidak hanya Kepala Sekolah sendirian, tetapi juga melibatkan pengawas sekolah, komite, guru, siswa dan orang tua. Rapat evaluasi kurikulum yang dilakukan secara rutin memastikan bahwa setiap perubahan atau penyesuaian dalam kurikulum dapat diterima dan diterapkan secara efektif. Secara keseluruhan, pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat menghasilkan kualitas pembelajaran yang holistik, peningkatan profesionalisme para guru, efektivitas pengelolaan sekolah dan kesiapan siswa dalam menghadapi tantangan masa depan.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Tujuan dari pengembangan kurikulum yang dilaksanakan sejauh ini sudah mencapai hasil yang diinginkan. Sejauh ini kami cukup puas dengan pencapaian sekolah dalam pengembangan kurikulum, walaupun tentu saja kita selalu berbenah dan tidak boleh cepat puas dengan apa yang sudah dicapai."*[142]

[142] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh Kepala Sekolah bersama warga sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Alhamdulillah sejauh ini kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif walaupun masih ada beberapa yang waktunya terlambat dari rencana. Hasil yang dicapai sekolah setelah kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif adalah peningkatan prestasi akademik, kedisiplinan dan tanggung jawab siswa, perkembangan sikap dan karakter positif, kepuasan guru dan staf"*[143]

> Guru 2: *"Kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif sesuai dengan rencana dan tujuan yang diinginkan. Setelah kurikulum sekolah dilaksanakan dengan efektif, hasil yang dicapai mencakup peningkatan prestasi akademik dan pengembangan keterampilan siswa, siswa menunjukkan peningkatan dalam nilai, pemahaman materi pelajaran dan keterampilan kritis, kreatif, dan kolaboratif. Kepuasan siswa dan orang tua, meningkatnya kepuasan dari siswa dan orang tua terhadap kualitas pendidikan yang diterima. Terbentuknya suasana belajar yang kondusif, di mana siswa merasa termotivasi dan terlibat aktif. Meningkatnya partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter dan bakat"*[144]

Pada aspek mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia. Kepala Sekolah melakukan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia secara sistematis dan berkelanjutan. Strategi ini mencakup berbagai program seperti MGMP internal dan eksternal, workshop kompetensi guru, peningkatan kesejahteraan, pelatihan administrasi serta seleksi masuk peserta didik yang berbobot. Selain itu, Kepala Sekolah berperan aktif dalam perencanaan dan pengembangan SDM dengan menentukan keterampilan yang dibutuhkan, menetapkan SOP serta melakukan pengawasan dan evaluasi.

---

[143] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[144] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Dokumen-dokumen sekolah mencerminkan komitmen Kepala Sekolah terhadap pengelolaan SDM yang efektif. SOP guru dan tenaga kependidikan mengatur tugas dan wewenang secara jelas, sementara pembagian tugas tambahan bagi guru mendukung kelancaran administrasi sekolah. Program pengembangan profesional seperti BIMTEK, MGMP dan pelatihan terus diberikan guna meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran, penilaian serta Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. Selanjutnya, evaluasi kinerja dilakukan melalui supervisi berkala, refleksi diri serta penilaian berbasis rekaman CCTV dan umpan balik dari siswa, sejawat dan Kepala Sekolah. Penilaian ini mencakup berbagai aspek seperti penguasaan materi, metode pembelajaran, komunikasi, hingga etika profesi.

Kepala Sekolah juga memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru, staf serta siswa, baik dalam bentuk dukungan moral maupun apresiasi fisik dan finansial. Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui upaya yang mencakup penguatan kompetensi, evaluasi berkala serta pembinaan dan bimbingan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dapat meningkatkan profesionalisme dan kemampuan SDM dan kualitas pendidikan.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Setelah melakukan upaya persiapan dan pengembangan kompetensi guru dan staf hasilnya cukup bagus dan menunjukkan hasil yang signifikan."*[145]

[145] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari pengembangan Sumber Daya Manusia sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh guru dan staf setelah mengikuti program pengembangan kompetensi yang diberikan oleh Kepala Sekolah alhamdulillah pembelajaran cukup berkembang, berbagai model, media, metode pembelajaran digunakan agar siswa dapat belajar sesuai kebutuhan."*[146]

> Guru 2: *"Setelah mengikuti program pengembangan kompetensi yang diberikan oleh Kepala Sekolah, hasil yang diperoleh guru dan staf mencakup: Pertama, peningkatan keterampilan, guru dan staf menguasai metode pengajaran dan manajemen kelas yang lebih efektif. Kedua, peningkatan pengetahuan, memperoleh wawasan baru mengenai kurikulum, teknologi pendidikan, dan tren terbaru dalam pendidikan. Ketiga, motivasi yang lebih tinggi, meningkatnya semangat dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kemudian, kolaborasi yang lebih baik, terjalinnya kerjasama yang lebih baik antar guru dan staf dalam merencanakan dan melaksanakan program pendidikan. Selanjutnya, peningkatan kinerja, kinerja guru dan staf dalam mengajar dan membantu mengelola sekolah menjadi lebih baik, yang berdampak positif pada kualitas sekolah. Terakhir, meningkatnya kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan pendidikan."*[147]

Pada aspek penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Kepala Sekolah dan pihak sekolah telah berupaya mengintegrasikan penggunaan perangkat berbasis TIK dalam kegiatan pembelajaran, asesmen dan administrasi sekolah. Proses pembelajaran didukung dengan penggunaan LCD proyektor, internet dan komputer. Selain itu, metode *blended e-learning* diterapkan dengan mengombinasikan pembelajaran tatap muka dan virtual melalui internet serta *platform* media sosial. Program literasi sekolah juga memanfaatkan *e-book* dan

---

[146] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[147] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

teknologi digital sebagai sumber bacaan tambahan bagi siswa. Kemudian, fasilitas laboratorium komputer juga mendukung kegiatan pembelajaran dengan menyediakan komputer, proyektor dan akses internet.

Pada aspek evaluasi, sekolah telah menerapkan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) baik secara daring maupun semi-daring. Selain itu, administrasi sekolah telah terdigitalisasi, mencakup pengelolaan surat menyurat, pembuatan laporan serta komunikasi antaranggota sekolah melalui situs *website*, *email* dan media sosial. Pengelolaan arsip juga dilakukan secara digital menggunakan penyimpanan berbasis cloud seperti *Google Drive* dan perangkat penyimpanan lainnya. Secara keseluruhan, Kepala Sekolah telah merancang dan menetapkan strategi implementasi TIK dengan baik, hal ini dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, memperluas akses terhadap sumber belajar digital serta mendukung efisiensi administrasi sekolah dalam rangka mewujudkan sistem pendidikan yang modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Hasil yang diperoleh setelah sekolah menggunakan teknologi informasi sangat efisien dan membantu dalam pengaksesannya."*[148]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang difasilitasi oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah sekolah menggunakan teknologi informasi yaitu dapat peningkatan efektivitas pembelajaran, kemudahan akses*

[148] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

terhadap materi, efesiensi dalam pengelolaan administrasi, akurasi data, peningkatan citra sekolah di mata masyarakat, komunikasi antar guru, siswa dan orang tua menjadi lebih mudah dan cepat dengan menggunakan aplikasi komunikasi seperti WhatsApp, Instagram atau email."[149]

Guru 2: *"Setelah sekolah menggunakan teknologi informasi, hasil yang diperoleh mencakup: Proses administrasi dan pembelajaran menjadi lebih cepat dan terorganisir. Siswa, guru dan orang tua dapat dengan mudah mengakses informasi penting kapan saja melalui sosial media yang digunakan. Pembelajaran menjadi lebih menarik dan interaktif melalui penggunaan multimedia dan platform online. Siswa lebih terlibat dalam proses belajar melalui alat digital yang mendukung kolaborasi."*[150]

Pada aspek peningkatan sarana dan prasarana, Kepala Sekolah berperan dalam memastikan pemanfaatan optimal sarana dan prasarana dengan melakukan pemantauan dan evaluasi secara rutin. Untuk pengelolaan teknisnya, Kepala Sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang sarana dan prasarana yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program kerja dan pengelolaan sesuai standar yang ditetapkan oleh Kepala Sekolah. Laporan pelaksanaan program kerja bidang sarana prasarana sekolah menunjukkan adanya berbagai kegiatan seperti penyusunan program kerja tahunan, inventarisasi kebutuhan sarana dan prasarana, pemanfaatan serta pemeliharaan fasilitas pendidikan, penciptaan lingkungan sekolah yang bersih dan nyaman, perawatan serta perbaikan ruang kelas dan kantor, penghapusan sarana yang tidak lagi layak pakai dan melakukan evaluasi program kerja dilakukan setiap tahun melalui rapat refleksi untuk perbaikan program di masa mendatang. Secara keseluruhan, Kepala Sekolah melakukan upaya peningkatan sarana dan prasarana yang terencana, berkelanjutan dan sistematis sehingga dapat

---

[149] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[150] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung proses pendidikan yang optimal.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Setelah melaksanakan upaya peningkatan dan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah hasilnya cukup signifikan, siswa merasa nyaman dan terayomi dengan keberadaan fasilitas yang dimiliki."*[151]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari pengelolaan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah Kepala Sekolah dan pihak sekolah melaksanakan upaya peningkatan dan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah yaitu peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi belajar lebih tinggi pada siswa, kenyaman dan keamanan di sekolah, peningkatan prestasi akademik dan non-akademik, peningkatan teknologi yang optimal, mendukung sekolah ramah lingkungan seperti pengelolaan taman, area hijau dan fasilitas kebersihan lingkungan sekolah."*[152]

> Guru 2: *"Setelah Kepala Sekolah dan pihak sekolah melaksanakan upaya peningkatan dan pengelolaan sarana dan prasarana, hasil yang diperoleh adalah sarana dan prasarana yang memadai mendukung proses belajar mengajar dan kegiatan sekolah lainnya menjadi lebih efektif, lingkungan sekolah yang lebih nyaman dan aman meningkatkan kenyamanan siswa dan staf, fasilitas yang baik mendorong siswa untuk lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, meningkatnya kepuasan siswa, orang tua, dan guru terhadap kondisi sekolah dan menjadikan sekolah menjadi lebih menarik bagi calon siswa dan orang tua, sehingga meningkatkan jumlah pendaftaran siswa baru."*[153]

---

[151] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[152] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[153] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Pada aspek peningkatan pengelolaan keuangan sekolah, Kepala Sekolah menjalankan peran penting dalam penggalian dana dan pengelolaan keuangan sekolah yang diperoleh dari berbagai sumber. Untuk memastikan keuangan dikelola dengan baik Kepala Sekolah dibantu oleh bendahara sekolah. Oleh karena itu, Kepala Sekolah menyusun tugas dan tanggung jawab untuk bendahara BOS dan BOSDA.

Adapun dalam tugasnya bendahara bertanggung jawab dalam penyusunan RKAS dan RAPBS, mengelola dan mempertanggungjawabkan dana sekolah secara transparan dan akuntabel, membayar honor pegawai, melaporkan pajak, menyusun laporan keuangan secara berkala serta mengarsipkan dokumen keuangan dengan tertib. Kemudian, perencanaan dan pengelolaan keuangan dilakukan secara langsung oleh Kepala Sekolah bersama pemangku kepentingan lainnya melalui sebuah rapat. Laporan keuangan yang dibuat bendahara menggunakan sistem akuntansi yang terstandar, mencakup sumber dana, jumlah pemasukan, rincian program, waktu pelaksanaan, pengeluaran serta selisih antara pendapatan dan pengeluaran.

Selanjutnya, Kepala Sekolah bersama pemangku kepentingan juga melakukan pengawasan dan evaluasi keuangan melalui audit internal dan eksternal. Laporan audit menunjukkan bahwa aspek yang dimonitor mencakup perencanaan keuangan berdasarkan visi dan misi sekolah, sumber pendanaan dari BOS, BOSDA, dana masyarakat dan usaha sekolah serta pencatatan keuangan yang meliputi buku kas, arsip bukti pengeluaran dan laporan pertanggungjawaban keuangan. Secara keseluruhan, Kepala Sekolah melakukan sistem pengelolaan

keuangan sekolah yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan berbagai pihak, sehingga memperoleh dampak penggunaan dana secara efektif dan menghasilkan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Setelah melaksanakan upaya peningkatan pengelolaan keuangan sekolah hasilnya cukup signifikan dan sangat membantu keuangan sekolah sehingga setidaknya ada membantu untuk keberlangsungan pendidikan."*[154]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari pengelolaan keuangan sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah Kepala Sekolah melaksanakan upaya peningkatan pengelolaan keuangan sekolah yaitu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas keuangan, optimalisasi penggunaan dana, peningkatan sarana dan prasarana sekolah, stsbilitas keuangan sekolah, pembiayaan program pengembangan siswa dan guru seperti pelatihan guru, kegiatan ektrakurikuler atau program kompetisi akademik dan non-akademik."*[155]

> Guru 2: *"Hasil yang diperoleh setelah Kepala Sekolah melakukan upaya peningkatan pengelolaan keuangan sekolah meliputi perbaikan dan penambahan fasilitas sekolah, penyelenggaraan program dan ekstrakurikuler yang berkualitas, meningkatnya jumlah beasiswa dan bantuan untuk siswa, meningkatnya kepercayaan orang tua dan masyarakat, keterlibatan orang tua dan masyarakat yang lebih tinggi."*[156]

---

[154] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[155] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[156] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Pada aspek kemitraan sekolah, Kepala Sekolah menunjukkan keterbukaan terhadap masyarakat dan mitra yang ingin berkontribusi dalam pengembangan sekolah. Hal ini terlihat dari sikap yang responsif, ramah serta dukungan terhadap kegiatan yang dapat mendukung kemajuan sekolah. Kemudian, dalam menjalankan hubungan kemitraan, Kepala Sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang humas. Untuk memastikan kelancaran komunikasi dan hubungan dengan stakeholder, Kepala Sekolah menetapkan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) bagi Wakil Kepala Sekolah bidang humas. TUPOKSI tersebut mencakup mengatur hubungan sekolah dengan dewan sekolah, wali murid dan lembaga eksternal, menyusun program kegiatan sekolah, mengoordinasikan staf untuk kelancaran kegiatan, serta menyelenggarakan acara seperti bakti sosial, karya wisata dan pameran Pendidikan.

Selain itu, Wakil Kepala Sekolah bidang humas juga bertanggung jawab dalam menciptakan hubungan harmonis di lingkungan sekolah dan menyusun laporan secara berkala. Secara keseluruhan, strategi kerja sama dan jaringan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah menghasilkan hubungan internal dan eksternal sekolah yang kuat, meningkatnya partisipasi stakeholder serta terciptanya lingkungan yang kondusif untuk pengembangan mutu sekolah secara berkelanjutan.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Setelah melakukan kerjasama dengan berbagai pihak, sejauh ini alhamdulillah sekolah secara rutin selalu ada mengirimkan pelajar untuk melanjutkan kuliah di daerah timur tengah."*[157]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari kerja sama yang dibangun oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah sekolah melakukan kerjasama dengan berbagai pihak yaitu peningkatan fasilitas dan infrastuktur, akses pada pelatihan dan pengembangan guru, keterlibatan siswa dalam program eksternal, peningkatan citra sekolah di masyarakat."*[158]

> Guru 2: *"Hasil yang diperoleh setelah sekolah melakukan kerjasama dengan berbagai pihak meliputi memperoleh dana untuk meningkatkan program dan fasilitas sekolah, memiliki akses ke pelatihan dan sumber daya yang lebih baik, memperoleh ide-ide baru dalam pengajaran dan pengelolaan sekolah dan meningkatnya dukungan dari masyarakat dan para orang tua siswa."*[159]

Pada aspek pengembangan kultur sekolah, Kepala Sekolah beserta pihak sekolah melakukan beberapa upaya sebagai berikut: Pertama, mengembangkan kurikulum yang memadukan kurikulum Nasional dan Pondok Pesantren yang terbagi dalam kelompok mata pelajaran umum, peminatan dan muatan lokal. Kedua, menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler wajib dan pilihan serta wadah kepemimpinan seperti OSDA guna mengembangkan kepribadian, bakat, minat dan kemampuan siswa. Ketiga, memberikan penguatan karakter kepada peserta didik melalui Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila yang diwujudkan dalam berbagai kegiatan, seperti pentas seni, sosialisasi *e-money* santri,

---

[157] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[158] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[159]Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

pembelajaran lingkungan dan pemilihan OSDA. Kemudian, sekolah juga menerapkan program pembiasaan seperti kegiatan keagamaan dan kegiatan mingguan untuk membentuk karakter disiplin dan religius pada siswa. Selanjutnya, guna menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, Kepala Sekolah merancang dan menetapkan tata tertib bagi siswa, guru dan staf yang mengatur hak, kewajiban, sanksi atas pelanggaran dan penghargaan bagi yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik. Di samping itu, Kepala Sekolah juga menetapkan kode etik bagi pendidik yang mencakup tanggung jawab moral, profesionalisme, kepatuhan terhadap peraturan serta sikap teladan bagi peserta didik. Secara keseluruhan, strategi pengembangan kultur sekolah yang diterapkan Kepala Sekolah menghasilkan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman, berbudaya religius dan berprestasi serta mendukung perkembangan karakter peserta didik secara holistik.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Hasil yang diperoleh setelah mengembangkan dan menanamkan budaya sekolah yang mengandung nilai-nilai agama, etika dan budaya lokal alhamdulillah hasilnya baik dan sangat berdampak dalam membentuk etika dan budaya santri di sekolah ini."*[160]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari pengembangan kultur sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah program dan kegiatan sekolah yang mencerminkan kepesantrenan dilaksanakan yaitu peningkatan pemahaman*

[160] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

agama, menjadi karakter dan akhlak yang baik, kemampuan bahasa Arab, keterlibatan dalam kegiatan sosial, kemandirian dan keterampilan kewirausahaan, rasa kebersamaan dan persaudaraan, keterampilan sosial, kesadaran budaya dan identitas, peningkatan citra sekolah."[161]

Guru 2: *"Hasil yang diperoleh setelah program dan kegiatan sekolah yang mencerminkan kepesantrenan dilaksanakan antara lain: siswa menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, empati, lebih mandiri, percaya diri dan kreatif, siswa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ajaran agama, siswa lebih aktif dalam kegiatan sosial dan pengabdian masyarakat, kesadaran akan budaya lokal meningkat, hubungan yang lebih erat antara siswa, guru, dan orang tua. Terakhir, mencapai keseimbangan antara prestasi akademik dan pengembangan spiritual."*[162]

Pada aspek monitoring dan evalusi, Kepala Sekolah bersama pihak yang berkepentingan melakukan pengawasan dan evaluasi pada tiga aspek utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi kurikulum. Evaluasi perencanaan pembelajaran melibatkan validasi oleh Kepala Sekolah dan pendampingan bagi guru, dilakukan setiap bulan. Evaluasi pelaksanaan pembelajaran mencakup supervisi dan tindak lanjut perbaikan, dilakukan minimal satu kali per semester. Evaluasi kurikulum dilakukan setiap tahun dalam rapat bersama seluruh pemangku kepentingan, membahas perubahan kurikulum, jadwal pembelajaran, sistem penilaian, hingga kriteria kelulusan. Selain itu, Kepala Sekolah secara khusus juga melakukan evaluasi kinerja guru dan staf melalui refleksi diri berbasis penilaian dari siswa, rekan sejawat serta rekaman video/CCTV. Selanjutnya, Kepala Sekolah juga melaksanakan supervisi akademik untuk para guru yang dilakukan secara berkala dan memberikan tindak lanjut untuk

[161] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[162]Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

perbaikan mutu pengajaran. Adapun penilaian kinerja guru yang menjadi indikator supervisi akademik mencakup aspek penguasaan materi, metode pembelajaran, komunikasi, etika dan pengembangan profesionalisme. Secara keseluruhan, sistem monitoring dan evaluasi yang diterapkan Kepala Sekolah menghasilkan pembelajaran yang efektif, perkembangan kompetensi guru dan staf dan meningkatnya kualitas sekolah.

Hasil pengamatan tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Setelah melakukan seluruh upaya pengawasan, supervisi dan evaluasi hasilnya bagus dan semua pihak merasakan manfaat dari upaya pengawasan yang dilakukan."*[163]

Guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai implikasi dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah Kepala Sekolah melakukan seluruh upaya pengawasan dan evaluasi sekolah yaitu peningkatan kualitas pembelajaran, perbaikan kinerja guru dengan adnya evaluasi secara berkala, pengelolaan sumber daya yang lebih baik, peningkatan keterlibatan siswa, pengembangan kurikulum yang relevan."*[164]

> Guru 2: *"Hasil yang diperoleh setelah Kepala Sekolah melakukan pengawasan dan evaluasi sekolah antara lain: peningkatan kualitas pembelajaran, perbaikan kinerja guru, peningkatan prestasi siswa, identifikasi masalah secara dini, pengembangan program yang relevan dan kepuasan siswa dan orang tua meningkat."*[165]

---

[163] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[164] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[165] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

2) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya memiliki dampak yang sangat besar terhadap peningkatan mutu sekolah, tetapi juga pada pencapaian tujuan serta prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Karena melalui kepemimpinan yang diterapkannya, Kepala Sekolah dapat mendorong peningkatan mutu sekolah yang pada akhirnya menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Adapun dampak dari peningkatan mutu yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren adalah sebagai berikut:

Melalui pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan kurikulum yang menyelaraskan pendidikan umum dan Islam, dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara intelektual tetapi juga memiliki pemahaman agama yang mendalam serta berakhlak mulia.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Menurut kami pengajaran di sekolah cukup berhasil memberikan pengembangan kemampuan sains, keterampilan, sikap, moralitas, praktik keagamaan dan kemandirian hidup kepada siswa, dilihat dari apa-apa yang sudah dihasilkan santri dalam keseharian mereka."*[166]

Guru 1 dan 2 memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

---

[166] Kepala Sekolah. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1: *"Seluruh mata pelajaran dan kegiatan sekolah mengajarkan nilai-nilai agama, karakter dan pengalaman hidup kepada siswa. Contohnya dalam mata pelajaran pendidikan agama dan pelajaran pondok siswa belajar tentang Al-Qur'an dan Hadis yang mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, kepedulian dan saling menghormati. Hasil yang diperoleh setelah program dan kegiatan sekolah dilaksanakan yaitu peningkatan pemahaman agama, menjadi karakter dan akhlak yang baik, kemampuan bahasa Arab, keterlibatan dalam kegiatan sosial, kemandirian dan keterampilan kewirausahaan, rasa kebersamaan dan persaudaraan, keterampilan sosial, kesadaran budaya dan identitas dan peningkatan citra sekolah"*[167]

Guru 2: *"Seluruh mata pelajaran dan kegiatan sekolah mengajarkan nilai-nilai agama, karakter, dan pengalaman hidup. Contohnya: mata pelajaran agama mengajarkan moral dan etika, mata pelajaran sains menyampaikan tanggung jawab terhadap lingkungan, mata pelajaran kewarganegaraan mengajarkan toleransi dan cinta tanah air, kegiatan ekstrakurikuler mengembangkan kepedulian sosial, proyek kelompok mendorong kerja sama dan tanggung jawab dan upacara mengajarkan disiplin dan menghargai tradisi. Hasil yang diperoleh setelah program dan kegiatan dilaksanakan antara lain: peningkatan karakter siswa menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, empati, lebih mandiri, percaya diri dan kreatif, siswa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ajaran agama, siswa lebih aktif dalam kegiatan sosial dan pengabdian masyarakat, kesadaran akan budaya lokal meningkat, hubungan yang lebih erat antara siswa, guru dan orang tua, mencapai keseimbangan antara prestasi akademik dan pengembangan spiritual"*[168]

Melalui peningkatan kompetensi SDM, peningkatan pengelolaan keuangan, peningkatan pengelolaan sarana prasarana, penggunaan TIK, peningkatan hubungan kemitraan dan pelaksanaan pengawasan dan evaluasi yang baik dapat menghasilkan sistem pembelajaran yang efektif, holistik dan relevan dengan perkembangan zaman tanpa mengesampingkan tradisi keilmuan pesantren.

---

[167] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[168] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Semua mata pelajaran selalu kita kaitkan dengan nilai-nilai agama, pengembangan karakter dan pengalaman hidup. Kemudian, sekolah melaksanakan pembelajaran berbasis proyek dan menggunakan sumber belajar yang terintegrasi dengan memberikan mereka tugas-tugas dan tanggung jawab di keseharian mereka."*[169]

Guru 1 dan 2 memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1 dan 2: *"Sekolah melaksanakan pembelajaran berbasis proyek dan menggunakan sumber belajar yang terintegrasi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih mendalam bagi siswa."*[170]

Melalui pengembangan kultur sekolah yang positif yang dibangun melalui proses pembelajaran, penerapan tata tertib, program pengembangan bakat dan minat, program penguatan karakter dan program pembiasaan di sekolah dapat membentuk akhlak dan kepribadian siswa, di mana setiap siswa akan memiliki akhlak yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan menjunjung tinggi hak asasi manusia serta toleransi.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Seluruh mata pelajaran dan kegiatan sekolah mengajarkan dan memberikan pemahaman tentang hak asasi manusia, keadilan, dan martabat manusia. kami sangat menanamkan prinsip ukhuwah Islamiyah dan saling menghargai antar individu. Insyaallah dengan bekal yang diajarkan di*

---

[169] Kepala Sekolah. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[170] Guru 1 DH dan Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024 dan 19 Oktober 2024. 09.00-12.00 dan 09.00-13.00).

pesantren ini mereka sangat menyadari bahwa semua orang memiliki hak yang sama dan mengedepankan toleransi."[171]

Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Mata pelajaran dan kegiatan sekolah mengajarkan dan memberikan pemahaman tentang hak asasi manusia, keadilan dan martabat manusia. Contohnya mata pelajaran Pendidikan kewarganegaraan, dalam hal ini siswa belajar tentang hak dan kewajiban sebagai warga negara. Pendidikan agama sering kali mengajarkan nilai-nilai universal seperti kasih sayang, toleransi dan penghormatan kepada orang lain. Diskusi dan debat, kegiatan debat tentang isu-isu hak asasi manusia dapat meningkatkan kesadaran siswa. Seni dan ekpresi kreatif, siswa dapat mengekplorasi tema hak asasi manusia melalui seni, seperti membuat poster, puisi atau drama. Sehingga pada akhirnya setiap individu di sekolah menerima dan menghargai keberagaman budaya dan latar belakang."*[172]

Guru 2: *"Banyak mata pelajaran dan kegiatan di sekolah mengajarkan hak asasi manusia, keadilan, dan martabat manusia. Contohnya: pendidikan kewarganegaraan mengajarkan hak dasar dan diskusi tentang pelanggaran hak asasi manusia, sejarah mengajarkan perjuangan hak asasi manusia dan dampaknya serta pentas seni yang menyoroti isu keadilan. Sehingga pada akhirnya setiap individu di sekolah menerima dan menghargai keberagaman budaya dan latar belakang."*[173]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Pelajaran dan kegiatan sekolah mengajarkan dan memberikan pemahaman tentang hak asasi manusia, keadilan dan martabat manusia seperti dalam pelajaran PKN yang mengajarkan HAM, keadilan dan martabat manusia. Dari semua itu kami belajar menghargai satu sama lain dan berteman tanpa membeda-bedakan."*[174]

---

[171] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[172] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[173] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[174] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Lebih lanjut, melalui pengelolaan kurikulum yang komprehensif, Kepala Sekolah dapat memberikan pembelajaran yang tetap mencerminkan kebutuhan zaman, tanpa meninggalkan tradisi pesantren seperti kajian kitab kuning, pengajaran Al-Qur'an serta pelatihan keterampilan komunikasi, kepemimpinan dan kecakapan hidup.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Bagi kami penguasaan Al-Quran, hadis dan penguasaan literatur Islam itu harus sudah menjadi bagian di keseharian kami, bukan lagi menjadi program unggulan, tapi bagaimana itu bisa mendarah daging di setiap peserta didik kami. Di samping itu, sekolah juga mengajarkan keterampilan kecakapan hidup, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kewirausahaan kepada siswa melalui berbagai kegiatan ekskul dan penugasan sebagai anggota organisasi. Semua kegiatan keasramaan juga diwujudkan memang bertujuan untuk membentuk nilai agamis, moral dan karakter mereka."*[175]

Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Salah satu program yang ada di sekolah kami yaitu program Tahfiz Al-Qur'an, siswa diberikan jadwal khusus untuk menghapal A-Qur'an dengan metode yang terstruktur. Program ini sering kali mencakup pembelajaran tajwid dan cara menghapal yang efektif, contohnya penggunaan metode ajaran kelompok dan bimbingan dari guru untuk mencapai target hafalan. Kemudian, Sekolah juga mengajarkan keterampilan kecakapan hidup, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kewirausahaan kepada siswa. Keterampilan kecakapan hidup, bentuk pengajarannya yaitu melaksanakan simulasi kehidupan sehari-hari seperti mengelola anggaran untuk kebutuhan sekolah. Kemudian, keterampilan komunikasi, bentuk pengajarannya yaitu memberikan tugas presentasi di depan kelas, di mana siswa belajar cara menyusun informasi dan menyampaikannya dengan*

[175] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

percaya diri, Pelatihan Public Speaking, yaitu sekolah mengadakan pidato 3 bahasa (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab). Selanjutnya kepemimpinan, bentuk pengajarannya yaitu membentuk organisasi di sekolah (OSDA) di mana siswa mengambil peran kepemimpinan, seperti ketua OSDA, bendahara, dan sekretaris. Terakhir Kewirausahaan, bentuk pengajarannya yaitu mengajarkan konsep dasar kewirausahaan termasuk bagaimana mengembangkan ide bisnis, rencana bisnis dan strategi pemasaran. Selanjutnya, program asrama memberikan pembelajaran dan pembinaan secara khusus tentang agama, karakter dan moral kepada siswa seperti mengadakan pengajian rutin tiap mingguan atau harian di mana siswa mempelajari kitab-kitab agama, seperti Al-Qur'an, hadis dan tafsir."[176]

Guru 2: *"Sekolah memiliki program unggulan yang menekankan penguasaan Al- Quran, hadis, dan literatur Islam. Bentuk program tersebut salah satunya adalah kelas khusus pembelajaran tajwid, hafalan Al-Qur'an dan studi hadis. Kitab yang Diajarkan antara lain: Al-Qur'an, Kitab Hadis: Sahih Bukhari, Sahih Muslim, Sunan Abu Dawood. Literatur Islam: Fiqh al-Sunnah dan Ihya Ulum al-Din oleh Imam Al-Ghazali. Kemudian, sekolah juga mengajarkan keterampilan kecakapan hidup, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kewirausahaan. Bentuk pengajaran yang diberikan meliputi: Pelatihan praktik dan proyek kehidupan sehari-hari untuk keterampilan Kecakapan hidup, Keterampilan Komunikasi mencakup debat, diskusi dan presentasi, Kepemimpinan meliputi kegiatan ekstrakurikuler dan pelatihan kepemimpinan, Kewirausahaan mencakup program kewirausahaan. Selanjutnya, Program asrama memberikan pembelajaran dan pembinaan tentang agama, karakter, dan moral kepada siswa. Bentuk program pengajaran dan pembinaan yang diberikan meliputi Pembelajaran Agama, kegiatan keagamaan seperti pengajian dan pendidikan agama. Pembinaan karakter, kegiatan pembentukan karakter dan pelatihan kepemimpinan. Melalui cara tersebut para siswa dapat mempelajari dan memiliki nilai-nilai agama, karakter dan moral yang kuat."*[177]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Sekolah memberikan pembelajaran Al-Quran, hadis dan penguasaan literatur Islam yang mencakup berbagai disiplin ilmu seperti pelajaran tafsir, nahwu shorof, tahfizul qur'an dan hadist. Kitab yang dipelajari seperti bidayatul Mujtahid dan bulughul Maram. Kemudian, sekolah juga mengajarkan keterampilan kecakapan hidup, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kewirausahaan kepada siswa. Dalam mata*

[176] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[177] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

pelajaran prakarya. Di samping itu kami para siswa memiliki organisasi seperti OSDA yang di dalamnya memiliki program kerja seperti mengelola pembuatan roti yang mana roti tersebut dinamakan DH Bakery dan roti tersebut dijual di DH Mart. Sekolah dan pondok memberikan fasilitas, bimbingan dan pengawasan kepada kami dalam pelaksanaan program kerja tersebut. Selanjutnya, kami di asrama diajarkan banyak hal seperti agama, karakter dan moral. Kami diajarkan untuk hidup teratur sesuai aturan yang berlaku dan mandiri."[178]

Terakhir, melalui pengelolaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang efektif Kepala Sekolah dapat memberikan perhatian atau dukungan khusus bagi siswa yang memiliki potensi di atas rata-rata dan dapat berupaya penuh dalam memberikan pembelajaran yang menyeluruh. Dengan demikian, melalui seluruh upaya peningkatan mutu sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, sekolah dapat menghasilkan peserta didik yang memiliki kecerdasan intelektual, spiritual, emosional dan siap menghadapi tantangan global dengan landasan keIslaman yang kokoh.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

"Semua siswa mendapatkan dukungan dan semua siswa yang mempunyai kelebihan akan diberikan wadah untuk mereka bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki. Insya Allah, sekolah berhasil memberikan pendidikan yang menyeluruh untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik agar siap menjalani kehidupan masa depan dan mampu bersaing secara lokal, regional maupun global. Hal ini dilihat dari kualitas alumni dan kiprah mereka di masyarakat sejauh ini."[179]

---

[178] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

[179] Kepala Sekolah DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 21 Oktober 2024. 09.00-13.00.

Guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan yang serupa dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Bentuk perhatian dan dukungan yang diberikan kepada siswa yang memiliki potensi dan bakat ialah mengikutsertakan siswa dalam kompetisi akademik, seperti olimpiade sains, debat, atau lomba penelitian yang dapat menantang dan mengembangkan kemampuan mereka. Secara keseluruhan sekolah memberi siswa bekal yang mereka perlukan dikemudian hari."*[180]

> Guru 2: *"Pihak sekolah memberikan perhatian ekstra dan dukungan khusus bagi siswa berpotensi tinggi. Bentuk perhatian dan dukungan tersebut meliputi kelas tambahan dan workshop, bimbingan khusus dari guru atau ahli, layanan konseling untuk kesejahteraan emosional, kolaborasi dengan orang tua untuk mendukung perkembangan siswa, mencari dan memberikan informasi tentang beasiswa dan lomba akademis kepada para siswa. Secara keseluruhan InsyaAllah, sekolah berhasil memberikan pendidikan yang menyeluruh kepada siswa kalau dilihat dari kualitas lulusan yang ada, mereka telah mendapatkan bekal yang diperlukan"*[181]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Seluruh siswa diberikan perhatian, apresiasi, dukungan dan falisitas berdasarkan potensi yang dimilikinya masing-masing. Sekolah berhasil memberikan pendidikan yang menyeluruh dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan hidup untuk bekal ketika lulus dari pondok. Contohnya seperti memiliki kemampuan berbicara dan berbahasa, bersosial, hidup mandiri dan berwira usaha."*[182]

2. SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

a Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Kualifikasi Kepala Sekolah

---

[180] Guru 1 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 28 Oktober 2024. 09.00-12.00.

[181] Guru 2 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 19 Oktober 2024. 09.00-13.00.

[182] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 DH. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 29 Oktober 2024. 10.10-11.30.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat masih muda dan penuh semangat. Pada hasil studi dokumen, terlihat bahwa gelar yang dimiliki oleh Kepala Sekolah saat ini yang tertera pada setiap surat atau kebijakan yang dibuat di sekolah, bahwa beliau sudah mengenyam pendidikan S2. Hal ini diperjelas oleh Kepala Sekolah ketika diwawancarai oleh peneliti, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pendidikan terakhir yang saya jalani adalah S-2 MIPA di Universitas Lambung Mangkurat. Sebelum menjadi Kepala Sekolah, sebelumnya saya hanya menjadi seorang guru kimia. Akan tetapi, ketika pemilihan Kepala Sekolah, ternyata nama saya ada dalam salah satu kandidat yang didelegasikan oleh direktur sekolah. Setelah terpilih saya menjalani pelatihan kepemimpinan yang disediakan dan setelah itu resmi diberikan SK Kepala Sekolah."*[183]

2) Kompetensi Kepala Sekolah

a) Kepribadian

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru merupakan seorang pemimpin yang menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Beliau selalu berpenampilan rapi dan sederhana, berkomunikasi dengan ramah serta sopan dan bersikap tegas dalam menerapkan aturan. Selain itu, Kepala Sekolah juga mengutamakan kebersihan, disiplin serta menjalankan ibadah dengan tekun seperti sholat dhuha, sholat wajib, berdzikir pagi dan petang, menghafal Al-Qur'an dan lainnya. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

---

[183] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.30-09.30.

> *"Dalam memberikan contoh yang baik kita mulai dari diri kita pribadi dan saya sebagai Kepala Sekolah memulai dengan mencontohkan beberapa hal kecil kepada warga sekolah, misal dalam membuang sampah sesuai pada tempatnya."*[184]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah memiliki hubungan yang dekat dengan seluruh warga sekolah dan berupaya memahami kondisi para guru, staf serta siswa dengan memperhatikan kesejahteraan mereka. Ketika memberikan arahan atau instruksi, beliau lebih memilih pendekatan berupa permintaan bantuan dan saran dari pada sekadar memberi perintah. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam menjaga reputasi posisi, profesi dan lembaga yang diamanahkan kepada saya, saya menggunakan tupoksi, yang mana tupoksi itu bisa kita acu untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Kemudian, dalam membangun komunikasi yang baik dengan warga sekolah maka lebih menekankan bagaimana kita berempati kepada mereka dan lebih banyak mendengarkan keluh kesah mereka, sehingga kita bisa membangun kepercayaan dari warga sekolah ketika akan berkomunikasi dengan saya. Selanjutnya, dalam menjaga hubungan baik antar seluruh warga sekolah, saya biasanya menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, dalam hal seperti ini komunikasi yang bersifat dua arah yang mana kita saling mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh setiap warga sekolah, jadi kita posisi sebagai pendengar dan juga posisi sebagai pemberi arahan atau nasihat."*[185]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga mendorong para guru dan staf untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dengan mengikuti berbagai pelatihan. Hasil observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

---

[184] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[185] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

> *"Dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kualitas sekolah biasanya ada satu momen tertentu ketika rapat akhir bulan kita memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru untuk terus berlomba-lomba dalam kebaikan, jadi kita pacu kita kasih langkah-langkah konkret bagimana supaya mereka bisa menjadi lebih baik lagi."*[186]

Para guru, staf dan siswa merasa nyaman serta memiliki kepercayaan tinggi terhadap Kepala Sekolah, yang tercermin dari keterbukaan mereka dalam berbagi cerita serta meminta saran dan bimbingan. Kepala Sekolah mampu mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana, terutama dalam membantu siswa yang menghadapi kesulitan dalam belajar. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan para siswa ketika diwawancarai, Mereka mengatakan bahwa:

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Ustadz Hendra itu orangnya baik, kalau dipinta bantuan hakun aja sidin, lemah lembut, perhatian, ramah, kalau ada masalah-masalah itu bisa dibicarakan dengan sidin, kena sidin langsung membantu. Dalam memberikan perintah biasanya beliau meminta dengan lemah lembut dan beliau juga ikut kerja bakti secara langsung."*[187]

Kepala Sekolah tidak bersikap otoriter dalam menjalankan tugasnya, melainkan membagi tanggung jawab sesuai dengan struktur organisasi sekolah. Beliau berperan dalam mengawasi, memberikan dukungan, serta membantu jika terjadi kendala. Pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah bersama warga sekolah, meskipun keputusan akhir tetap berada pada Kepala Sekolah. Hal ini sejalan dengan apa yang disebutkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pengambilan keputusan biasanya saya menggunakan pertimbangan-pertimbangan diantaranya adalah untung dan rugi dan juga pendapat dari*

---

[186] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[187] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

teman-teman, kemudian dari semua hasil tersebut dan informasi itu baru bisa kita bisa merumuskan keputusan."[188]

Di samping itu, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah juga terbuka terhadap masyarakat dan pihak eksternal yang ingin berkontribusi dalam pengembangan sekolah. Sikap ramah dan komunikasi yang santun terlihat saat beliau menerima tamu, termasuk peneliti maupun perwakilan instansi pemerintah. Hasil observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Saya membangun kemitraan dengan para orang tua siswa, masyarakat dan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta. Dalam penjajakan untuk kerjasama biasanya kami membuat MoU, menghubungi beberapa instansi-instansi untuk melakukan kerjasama. Adapun caranya adalah yang pertama, untuk membina kerjasama itu tetap ada, kami sering melakukan komunikasi yang intens dengan pihak-pihak tersebut."[189]

b) Manajerial

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan peran sentral sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam merancang dan mengelola berbagai aspek sekolah. Tugasnya mencakup perencanaan di berbagai tingkatan, pengembangan struktur organisasi serta pengelolaan keuangan secara transparan dan akuntabel. Selain itu, Kepala Sekolah juga bertanggung jawab atas administrasi sekolah, pengelolaan unit layanan khusus untuk mendukung kegiatan belajar, serta pemanfaatan sistem informasi dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan dokumen SOP Kepala Sekolah, tugas utamanya meliputi penyusunan

[188] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[189] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

dan pelaksanaan program kerja baik dalam jangka waktu semester maupun tahunan, pengelolaan anggaran sekolah, koordinasi aktivitas tenaga kependidikan, supervisi dalam bidang akademik dan administrasi serta penyusunan laporan berkala kepada pihak terkait. Kepala Sekolah juga berperan dalam pengembangan institusi, pengelolaan kelembagaan serta memastikan sistem informasi sekolah berjalan dengan baik. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Langkah dalam merencanakan atau merancang program strategis yang dibentuk menjadi program jangka pendek, menengah dan panjang itu biasanya kita melaksanakan rapat dulu, rapat internal antara dewan guru dan unsur pimpinan sehingga kita bisa menentukan ketiga variabel tadi. Kemudian, dalam perencanaan struktur organisasi kami melibatkan beberapa pihak, yang pertama dari pihak karena kami basisnya Muhammadiyah jadi kami mengikuti aturan yang disediakan oleh pimpinan pusat Muhammadiyah terkait struktur organisasi yang digunakan, yang kedua kami memadukan dari unsur dari dinas pendidikan provinsi Kalimantan Selatan. Hal itu dilakukan agar saya dapat menyusun struktur organisasi yang baik dan memenuhi seluruh aspek pengelolaan yang harus dikelola di sekolah."*[190]

Pada aspek pengelolaan peserta didik, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah aktif terlibat sejak tahap penerimaan hingga pembinaan mereka. Hal ini tampak dalam perannya saat menghadiri dan mengawasi proses seleksi santri baru serta dalam kegiatan FORTASI (Forum Ta'aruf Santri), di mana Dia menyampaikan visi, misi serta tujuan sekolah. Selain itu, Sebagai teladan bagi warga sekolah, Kepala Sekolah menjaga penampilan yang rapi, bersikap sopan dalam berkomunikasi, menerapkan kedisiplinan, menjaga kebersihan serta secara konsisten melaksanakan ibadah. Kehadirannya dalam

[190] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

mengontrol berbagai lingkungan sekolah, seperti ruang guru, kelas dan asrama, mencerminkan kepeduliannya terhadap kebersihan, kerapihan serta kenyamanan seluruh warga sekolah. Hasil observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memberikan contoh yang baik kita mulai dari diri kita pribadi dan saya sebagai Kepala Sekolah memulai dengan mencontohkan beberapa hal kecil kepada warga sekolah. Dalam mengembangkan dan menciptakan kultur positif tersebut biasanya kita melakukan kegiatan pembiasaan-pembiasaan kecil seperti mulai dari disiplin terhadap mengerjakan sholat berjamaah, disiplin terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di kepondokan seperti tahfiz, sholat dhuha dan segala macamnya."*[191]

Kepala Sekolah juga memastikan bahwa sarana dan prasarana sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini terlihat berdasarkan observasi lapangan yang diperoleh selama pengamatan berlangsung, bahwa Kepala Sekolah rutin memantau fasilitas sekolah, mengunjungi ruang guru, kelas serta asrama guna memastikan kesejahteraan guru, staf dan peserta didik. Pemantauan juga dilakukan terhadap kegiatan intra dan ekstrakurikuler, di mana Kepala Sekolah aktif memberikan arahan dan bimbingan kepada para pembina. Kepala Sekolah memberikan bimbingan terkait moralitas, komitmen serta kerja sama positif bagi seluruh warga sekolah. Kemudian, untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, Dia menekankan nilai saling menghormati dan kerja sama. Dalam memberikan instruksi, Kepala Sekolah lebih memilih pendekatan persuasif dengan memberikan arahan dalam bentuk saran atau permintaan bantuan. Hasil observasi ini sejalan

[191] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memastikan kondisi guru dan siswa biasanya setiap tiga hari sekali saya mengontrol kondisi mereka dengan berjalan keliling kelas dan lingkungan pondok pesantren. Kemudian, dalam membangun komunikasi yang baik dengan warga sekolah maka lebih menekankan bagaimana kita berempati kepada mereka dan lebih banyak mendengarkan keluh kesah mereka, sehingga kita bisa membangun kepercayaan dari warga sekolah ketika akan berkomunikasi dengan saya. Selanjutnya, Dalam pemberian perintah saya biasanya menggunakan tupoksi, jadi setiap tupoksi baik itu guru, siswa dan semua warga sekolah saya perintah berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing."*[192]

Pada aspek pengelolaan tenaga pendidik, berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah memberikan instruksi yang sesuai dengan prosedur SOP sekolah dan mendorong mereka untuk terus berkembang melalui berbagai pelatihan serta seminar. Program pengembangan kompetensi guru mencakup penyusunan bahan ajar, partisipasi dalam seminar serta keterlibatan dalam MGMP. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam upaya membina dan mengembangkan kompetensi guru, saya biasanya yang lebih mengarahkan mereka ikut pelatihan dan menggunakan aplikasi PMM, untuk pelatihan secara mandiri. Sehingga guru-guru bisa lebih ekonomis dan lebih efektif dalam mengembangkan kemampuannya untuk mengajar maupun mendidik."*[193]

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan berbagai pihak terkait guna mendukung pengembangan sekolah. Kemitraan ini melibatkan orang tua,

---

[192] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[193] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

tenaga kependidikan, organisasi pendidikan serta tokoh masyarakat. Bentuk kerja sama ini diwujudkan dalam berbagai program, seperti pertemuan rutin, komunikasi melalui media sosial, rapat komite serta program pendidikan bagi orang tua. Kolaborasi ini bertujuan untuk membentuk lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan mendukung perkembangan peserta didik. Hasil observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memfasilitasi keterlibatan warga atau masyarakat yang ada di luar lingkup pendidikan pondok dan pesantren, biasanya kami mengadakan rapat dengan orang tua atau rapat dengan lingkungan sekitar, yang mana dengan rapat tersebut kita bisa menampung apa hal yang masih bisa kita rencanakan kedepannya, baik itu masukan dari kalangan orang tua maupun mitra-mitra masyarakat maupun dari sekolah itu sendiri. Kami juga membangun kemitraan dengan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta. Dalam penjajakan untuk kerjasama biasanya kami membuat MoU, menghubungi beberapa instansi-instansi untuk melakukan kerjasama."*[194]

Berdasarkan hasil observasi, pada aspek pengembangan kurikulum terlihat bahwa Kepala Sekolah memastikan bahwa seluruh kegiatan sekolah berlandaskan prinsip Pendidikan Nasional yang holistik. Kurikulum sekolah dirancang untuk mencakup nilai-nilai keagamaan, etika, moralitas, kepemimpinan, sosial, budaya serta keterampilan hidup. Hal ini tercermin dalam berbagai aktivitas pembelajaran di kelas, program ekstrakurikuler serta kegiatan keagamaan di lingkungan sekolah. Hasil observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Bagaimana kami memadukan dua kurikulum yaitu kurikulum pondok dan kurikulum umum adalah kami pertama-tama melakukan studi banding dulu ke*

[194] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

beberapa pondok-pondok yang sudah lebih dulu menerapkan itu. Kemudian, yang kedua adalah menyesuaikan konten-konten kurikulum dari kedua jenis kurikulum ini, jadi kami cari titik temunya dan kita padukan. Sehingga bisa berjalan serasi dan selaras."[195]

Beliau juga memanfaatkan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah, misalnya melalui sistem pengarsipan data berbasis internet. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Kami menggunakan TIK untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan sudah menggunakan perangkat serta aplikasi penyimpanan berbasis TIK dalam urusan administrasi sekolah."[196]

Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah secara berkala melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait program sekolah. Berdasarkan hasil supervisi, Dia memberikan arahan, saran serta langkah tindak lanjut guna meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan di sekolah. Kemudian, hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Untuk proses evaluasi dan supervisi sudah dilakukan untuk beberapa waktu ini. Termasuk supervisi yang kita lakukan dalam bentuk supervisi pengawasan di dalam kelas, supervisi administrasi dan supervisi untuk kegiatan belajar mengajar maupun unjuk kinerja dari guru-guru."[197]

c) Kewirausahaan dan Sosial

[195] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[196] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

[197] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki dedikasi tinggi, semangat kerja yang kuat serta pantang menyerah dalam menjalankan tugasnya. Beliau terus berupaya menghadirkan inovasi demi kemajuan sekolah. Hal ini tercermin dalam kesehariannya, di mana Dia mengelola, mengawasi, mengevaluasi dan menindaklanjuti berbagai tugas serta aktivitas siswa, guru dan staf guna memastikan kelancaran proses pembelajaran sesuai dengan rencana. Selain itu, Kepala Sekolah juga aktif dalam memantau serta memastikan ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan belajar mengajar. Kepala Sekolah juga bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan dan peraturan yang mendukung kelancaran, keamanan serta ketertiban di lingkungan pendidikan. Beliau selalu meluangkan waktu untuk mendampingi siswa, guru dan staf yang menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya serta berupaya memberikan bimbingan dan solusi terbaik. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Ide baru saya sih rencananya kami akan membagi kelas 11 nanti, ketika memang sudah tahun ajaran baru nanti adalah menjadi kelas-kelas peminatan, jadi muncul beberapa kelas peminatan yang mana kita bisa memfasilitasi bakat minat anak-anak. Jadi, rencananya kita bagi per kelas-kelas jurusan atau kelas peminatan. Kemudian, Untuk urusan administratif kita mempercayakan atau mendelegasikan tugas tersebut kepada sekretaris pondok, jadi sekretaris nanti dengan memberikan tugas dan fungsi yang jelas mulai dari pencatatan, pengarsipan sampai pemeliharaan dokumen-dokumen dan penerbitan dokumen-dokumen termasuk SK-SK penting dihandle oleh sekretaris. Jadi dalam hal ini kita mendayagunakan atau mendelegasikan beberapa tugas-tugas penting kepada para guru. Selanjutnya, dalam upaya peningkatan keuangan sekolah, kita mendayagunakan beberapa unit-unit usaha yang mendukung pondok dan sekolah. Unit-unit usaha itu dihandle*

langsung oleh koperasi. Selain itu, dari pihak pondok juga menyediakan satu Kabag yang mengurus tentang usaha, yaitu Kabag usaha dan Humas."[198]

Di samping itu, berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen KTSP sekolah bagian kemitraan sekolah disebutkan bahwa Kepala Sekolah membangun kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk orang tua, masyarakat, pemerintah dan sektor dunia usaha serta aktif berpartisipasi dalam berbagai forum dan organisasi yang relevan dengan tugasnya. Melalui keterlibatan dan kolaborasi ini, Kepala Sekolah bertujuan meningkatkan mutu pendidikan dengan memperoleh wawasan terbaru mengenai dunia pendidikan, meningkatkan kompetensi dirinya, meningkatkan kesejahteraan serta kemampuan tenaga pendidik serta mencari sumber pendanaan tambahan guna memperbaiki dan melengkapi fasilitas sekolah. Hal ini dilakukan guna tercipta ekosistem sekolah yang aman, nyaman serta mendukung perkembangan peserta didik dalam aspek fisik, intelektual, sosial, emosional dan spiritual. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Untuk memfasilitasi keterlibatan warga atau masyarakat yang ada di luar lingkup pendidikan pondok dan pesantren, biasanya kami mengadakan rapat dengan orang tua atau rapat dengan lingkungan sekitar, yang mana dengan rapat tersebut kita bisa menampung apa hal yang masih bisa kita rencanakan kedepannya, baik itu masukan dari kalangan orang tua maupun mitra-mitra masyarakat maupun dari sekolah itu sendiri. Kami juga membangun kemitraan dengan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta. Dalam penjajakan untuk kerjasama biasanya kami membuat MoU, menghubungi beberapa instansi-instansi untuk melakukan kerjasama."[199]

[198] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

[199] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

d) Supervisi

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen SOP Kepala Sekolah, salah satu tugas utama Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru adalah melakukan supervisi terhadap kegiatan edukatif dan administrasi yang melibatkan dewan guru serta staf tata usaha, baik dalam kegiatan ekstrakurikuler maupun intrakurikuler. Supervisi ini dilakukan minimal sekali setiap semester untuk memastikan kelengkapan rencana pembelajaran, mengevaluasi penggunaan model, metode, media atau teknologi dalam proses pembelajaran yang diterapkan oleh guru serta menilai kinerja staf lainnya. Hasil temuan observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah dalam pernyataannya ketika diwawancarai, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk kegiatan supervisi sudah dilakukan untuk beberapa waktu ini. Termasuk supervisi yang kita lakukan dalam bentuk supervisi pengawasan di dalam kelas, supervisi administrasi dan supervisi untuk kegiatan belajar mengajar maupun unjuk kinerja dari guru-guru."*[200]

Hasil supervisi dicatat dalam dokumen hasil supervisi dan ditindaklanjuti melalui rapat yang melibatkan pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta didik, orang tua dan komite sekolah guna menentukan langkah strategis yang diperlukan. Berdasarkan hasil supervisi tersebut, Kepala Sekolah memberikan umpan balik berupa masukan, saran dan bimbingan kepada pihak terkait untuk mengatasi kendala dan permasalahan yang dihadapi. Kemudian, Kepala Sekolah menjelaskan mengenai langkah pelaksanaan supervisi tersebut, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam pelaksanaan supervisi, langkah-langkah yang biasa kami gunakan yang pertama adalah pembuatan jadwal untuk supervisinya. Yang kedua*

[200] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

adalah kegiatan pra supervisi dulu. Yang ketiga supervisi dilakukan di dalam kelas atau on point. Yang keempat, itu adalah refleksi dan evaluasi."[201]

3) Fungsi Kepala Sekolah

a) *Arbitrating* (Penengah), *Inspiring* (Pemberi Inspirasi) dan *Representing* (Perwakilan)

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru bersikap terbuka, bijaksana, adil serta memperlakukan seluruh anggota sekolah secara setara tanpa adanya diskriminasi. Dia selalu menjunjung tinggi nilai saling menghormati dan bekerja sama, sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara guru, staf dan siswa. Di samping itu, dia juga sangat terbuka dengan orang lain, baik dengan warga sekolah maupun dengan kemitraan sekolah. Kemudian, sebagai figur inspiratif, Kepala Sekolah menjaga integritasnya agar tetap menjadi sosok yang dihormati dan dipercaya oleh seluruh warga sekolah. Hal ini terlihat dari sikap, perilaku dan tindakannya yang menjadi contoh bagi lingkungan sekitar, seperti berpenampilan rapi dan sederhana, berkomunikasi dengan ramah serta sopan, bersikap tegas dalam menerapkan peraturan serta menanamkan kebiasaan menjaga kebersihan. Dengan memberikan teladan yang nyata, Kepala Sekolah berperan dalam membangun budaya positif di lingkungan sekolah. Guru, staf dan siswa pun merasa nyaman untuk berdiskusi dan mengutarakan permasalahan kepada beliau.

Kepala Sekolah tidak memegang kekuasaan mutlak atau menangani seluruh tanggung jawab secara sendiri, melainkan bekerja sama dengan seluruh pihak sesuai dengan tugas masing-masing. Perannya meliputi memberikan dukungan,

[201] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

mengawasi serta membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi. Dalam proses pengambilan keputusan, Kepala Sekolah senantiasa mengutamakan musyawarah dengan warga sekolah sebelum menetapkan kebijakan, meskipun keputusan akhir tetap berada dalam wewenangnya.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah secara konsisten memberikan arahan, bimbingan serta dukungan kepada seluruh warga sekolah yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Dia juga berupaya menanamkan semangat, motivasi serta rasa percaya diri kepada guru, staf dan siswa agar mereka memahami serta menerima visi, misi dan tujuan sekolah dengan antusias, sekaligus menjalankan tanggung jawab mereka dalam mewujudkannya.

Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan dari Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memberikan contoh yang baik kita mulai dari diri kita pribadi dan saya sebagai Kepala Sekolah memulai dengan mencontohkan beberapa hal kecil kepada warga sekolah. Dalam menjaga hubungan baik antar seluruh warga sekolah, saya biasanya menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, dalam hal seperti ini komunikasi yang bersifat dua arah yang mana kita saling mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh setiap warga sekolah, jadi kita posisi sebagai pendengar dan juga posisi sebagai pemberi arahan atau nasihat. Kemudian, dalam pengambilan keputusan biasanya saya menggunakan pertimbangan-pertimbangan diantaranya adalah untung dan rugi dan juga pendapat dari teman-teman, kemudian dari semua hasil tersebut dan informasi itu baru bisa kita bisa merumuskan keputusan. Selanjutnya, dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kualitas sekolah biasanya ada satu momen tertentu ketika rapat akhir bulan kita memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru untuk terus berlomba-lomba dalam kebaikan, jadi kita pacu kita kasih langkah-langkah konkret bagimana supaya mereka bisa menjadi lebih baik lagi. Untuk memfasilitasi keterlibatan warga atau masyarakat yang ada di luar lingkup pendidikan pondok dan pesantren, biasanya kami mengadakan rapat dengan orang tua atau rapat dengan lingkungan sekitar, yang mana dengan rapat tersebut kita bisa menampung apa hal yang masih bisa kita rencanakan*

kedepannya, baik itu masukan dari kalangan orang tua maupun mitra-mitra masyarakat maupun dari sekolah itu sendiri. Kami juga membangun kemitraan dengan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta."[202]

b) *Suggesting* (Pemberi Saran), *Catalysing* (Penggerak), *Praising* (Pemberi Penghargaan) dan *Supplying* (Penyedia Sumber Daya)

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru secara konsisten memberikan saran, arahan dan motivasi kepada guru, staf serta siswa dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, Dia juga menyampaikan bimbingan mengenai moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif kepada seluruh warga sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu, Kepala Sekolah turut memberikan dukungan serta fasilitas pengembangan kompetensi bagi guru, staf dan siswa melalui berbagai pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal, guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Untuk memastikan kondisi guru dan siswa biasanya setiap tiga hari sekali saya mengontrol kondisi mereka dengan berjalan keliling kelas dan lingkungan pondok pesantren. saya biasanya menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, dalam hal seperti ini komunikasi yang bersifat dua arah yang mana kita saling mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh setiap warga sekolah. Selanjutnya, dalam pemberian saran, arahan dan aprrsiasi biasanya kita memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru untuk terus berlomba-lomba dalam kebaikan, jadi kita pacu kita kasih langkah-langkah konkret bagimana supaya mereka bisa menjadi lebih baik lagi."[203]

---

[202] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[203] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

Kemudian, 3 orang siswa yang diwawancarai juga menyatakan hal yang sama terhadap apa yang dikatakan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Saran dan arahan yang diberikan oleh Kepala Sekolah adalah diberi motivasi dan inspirasi, jika salah maka dibetulkan, diberi semangat untuk berani mencoba terlebih dahulu."*[204]

Berdasarkan observasi terlihat bahwa dalam memberikan motivasi dan penghargaan kepada individu yang berprestasi atau menunjukkan kinerja yang baik, Kepala Sekolah tidak hanya memberikan apresiasi dalam bentuk fisik atau finansial, tetapi juga melalui dukungan moral, seperti nasihat serta pesan-pesan inspiratif. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan semangat serta memberikan pemahaman bahwa peran mereka sangat berharga dalam mencapai visi sekolah, sekaligus menghormati martabat mereka sebagai individu. Hal ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Penetapan untuk bagaimana kita memberikan hukuman atau penghargaan kepada para guru dan siswa itu kita berdasarkan tata tertib, yang mana tata tertib ini sebelumnya sudah disetujui dan disusun berdasarkan rapat dewan guru dan juga disosialisasikan."*[205]

Kemudian, Kepala Sekolah berupaya untuk menyediakan, mengontrol dan memastikan ketersediaan dukungan yang diperlukan bagi guru, staf dan siswa, baik berupa pendanaan, peralatan, alokasi waktu, maupun lingkungan belajar yang kondusif. Dia juga berperan dalam melengkapi sarana dan prasarana sekolah

---

[204] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

[205] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

dengan mengelola keuangan secara efektif serta mencari sumber pendanaan tambahan melalui kerja sama dengan berbagai pihak. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh guru 1, Beliau mengatakan:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu memberikan ketersediaan dana, waktu, sarana pendukung dan sebagainya untuk seluruh warga sekolah dan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran."*[206]

c) *Providing Security* (Pemberi Rasa Aman)

Berdasarkan observasi lapangan yang diperoleh selama pengamatan berlangsung, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru setiap hari mengelola dan mengawasi kegiatan dan tugas para siswa, guru dan staf agar proses pembelajaran berjalan dengan baik dan sesuai rencana. Hal ini terlihat ketika Kepala Sekolah berkeliling sekolah untuk mengawasi seluruh fasilitas sekolah, mengunjungi ruang guru, kelas dan asrama untuk memastikan kondisi para guru, staf dan santri dan memastikan pelaksaan pekerjaan dan tugas yang mereka laksanakan. Di samping itu, dia juga membuat kebijakan dan aturan yang berfungsi untuk kelancaran, keamanan dan ketertiban pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Sehingga para guru, staf dan siswa dapat menjalankan tugas mereka dengan perasaan aman, tanpa kekhawatiran atau kegelisahan dan merasa terjamin akan keamanan. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memastikan kondisi guru dan siswa biasanya setiap tiga hari sekali saya mengontrol kondisi mereka dengan berjalan keliling kelas dan lingkungan pondok pesantren."*[207]

---

[206] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[207] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

Pernyataan Kepala Sekolah tersebut juga didukung oleh pernyataan yang diungkapkan oleh guru 1 dan 3 orang siswa, Mereka menyatakan bahwa:

> Guru 1: *"Jadi memang kultur di sini friendly ya, jadi semuanya tidak merasakan jarak yang terlalu jauh, jadi tidak merasa guru dan murid itu ada jarak status. Jadi, dari situ sudah terbangun chemistri, supaya anak itu merasa nyaman, dia mau curhat masalah pribadi, jadi kami bantu, kami ada psikolog ya, jadi kami terapi sampai semua masalah bisa teratasi. Jadi tidak memberikan jarak yang jelas ya, antara guru dan murid dan juga antara guru dan ke Kepala Sekolah."*[208]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Alhamdulillah kami merasa aman dan nyaman aja di sini, karena diajarkan tentang kebersamaan dan rasa kekeluargaan, makan kami diberi 3 kali sehari, lengkap difasilitasi seperti buku sudah disediakan, jadi tinggal belajar aja."*[209]

4) Peran dan Tugas Utama Kepala Sekolah

a) Pendidik, Pemimpin, Motivator dan Inovator

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dalam menjalankan peran dan tugas sebagai seorang pendidik, beliau terlihat melakukan berbagai macam kegiatan sebagai berikut: Pertama, mengajar di kelas 11 menggunakan LCD proyektor dalam menyampaikan materi pembejalaran dan menggunakan aplikasi *quiziz* dalam memberikan latihan kepada siswa. Hal ini diungkapkan oleh Kepala Sekolah ketika diwawancarai, Beliau menyatakan bahwa:

> *"Alokasi waktu saya mengajar di kelas adalah 22 JP per minggu."*[210]

---

[208] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[209] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

[210] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

Kedua, berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah berkeliling sekolah untuk mengawasi seluruh fasilitas sekolah, mengunjungi ruang guru, kelas dan asrama untuk memastikan kondisi para guru, staf dan santri dan memastikan pelaksaan pekerjaan dan tugas yang mereka laksanakan. Kepala Sekolah terlihat memberikan petunjuk dan arahan kepada para guru tentang tugas yang dikerjakan guru. Petunjuk dan arahan yang disampaikan sesuai dengan dokumen SOP prosedur atau kebijakan yang berlaku di sekolah. Kepala Sekolah juga memberikan bimbingan konseling dan karir kepada para santri secara individu maupun kelompok. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memastikan kondisi guru dan siswa biasanya setiap tiga hari sekali saya mengontrol kondisi mereka dengan berjalan keliling kelas dan lingkungan pondok pesantren. saya biasanya menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, dalam hal seperti ini komunikasi yang bersifat dua arah yang mana kita saling mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh setiap warga sekolah. Kemudian, Dalam pelaksanaan bimbingan konseling dan karir biasanya kita melibatkan bagian kesantrian, yang mana dibagian kesantrian ini ada juga bagian BK yang bisa membantu menyelesaikan masalah siswa dan mengarahkan potensi siswa atau santri untuk melanjutkan studinya."*[211]

Pernyataan Kepala Sekolah tersebut sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh guru 1 dan 3 orang siswa yang diwawancarai, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kepala Sekolah selalu memberikan ketersediaan dana, waktu, sarana pendukung dan sebagainya untuk seluruh warga sekolah dan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Kemudian, dalam memberikan arahan dan bimbingan biasanya Kepala Sekolah memberikan arahan dulu*

[211] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan. Misalnya kepada wali kelas, tugas anda begini-begini, kalau guru tidak bisa menjalankan tugas biasanya di sini saling mengajari, dibilang sebatas rekan kerja juga tidak, jadi saling ngajarin. Misalnya saya tidak bisa mengisi masalah seperti di komputer, nanti saya nanya ke beliau, beliau yang mengajari dan mengarahkan. Jadi, seperti itu lah, kadang beliau juga yang memberikan informasi atau mengajari saya, misalnya gini loh bun caranya bikin modul ajar pakai AI, caranya diajarin seperti itu."[212]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Beliau mengontrol biasanya ke kelas dan kamar. Beliau mencek kesehatan, kebersihan dan melakukan pengecekan. Beliau juga bertindak adil dan bijaksana kepada semuanya. Saran dan arahan yang diberikan oleh Kepala Sekolah adalah diberi motivasi dan inspirasi, jika salah maka dibetulkan, diberi semangat untuk berani mencoba terlebih dahulu."*[213]

Ketiga, berdasarkan hasil observasi, pada sore hari dan malam hari Kepala Sekolah memantau kegiatan intra dan ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh para santri. Kemudian, beliau menanyakan perkembangan, kendala dan kebutuhan yang diperlukan kepada para pembina kegiatan. Selanjutnya, berdasarkan dokumen program kerja untuk para guru dan staf yang dibuat oleh Kepala Sekolah terdapat program pengembangan kompetensi guru yang diberikan oleh Kepala Sekolah, antara lain: pembuatan bahan ajar, mengikuti seminar/webbinar/MGMP dan mengikuti penataran kompetensi. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam pelaksanaan kegiatan ekskul biasanya saya mengontrolnya setiap beberapa hari sekali dan kita meminta bagian kesantrian untuk meninjau dan mengevaluasi setiap ekskul-ekskul tersebut. Untuk keterlibatan santri dalam setiap perlombaan itu kita memfasilitasi dengan setiap pembina yang ada di ekskul tersebut untuk melakukan pendaftaran untuk lomba-lomba si santri. Selanjutnya, dalam upaya membina dan mengembangkan kompetensi guru, saya biasanya yang lebih mengarahkan mereka ikut pelatihan dan menggunakan aplikasi PMM, untuk pelatihan secara mandiri. Sehingga guru-

[212] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[213] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

guru bisa lebih ekonomis dan lebih efektif dalam mengembangkan kemampuannya untuk mengajar maupun mendidik."[214]

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah dalam menjalankan peran dan tugas sebagai seorang pemimpin, beliau terlihat melakukan berbagai macam kegiatan sebagai berikut: Pertama, Kepala Sekolah terlihat selalu memberikan contoh yang baik kepada para warga sekolah. Beliau bepenampilan rapi dan sederhana, berkomunikasi dengan ramah dan sopan, tegas dalam memberikan hukuman sesuai aturan yang berlaku, mengutamankan kebersihan yang secara langsung memberikan contoh membuang sampah pada tempatnya, disiplin dan rajin beribadah kepada Allah SWT seperti sholat dhuha, sholat wajib, berdzikir pagi dan petang, menghafal Al-Qur'an dan lainnya. Kedua, Kepala Sekolah terlihat sangat akrab dengan seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah terlihat selalu berusaha memahami dengan baik kondisi para guru, staf dan siswa. hal ini dilakukan dengan selalu menanyakan kabar dan memperhatikan tingkah laku mereka. Ketiga, selalu mengarahkan semua anggota sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dan selalu menyampaikan visi, misi dan tujuan dalam setiap pertemuan khususnya dalam rapat guru dan pada kegiatan FORTASI. Kemudian, Kepala Sekolah mampu memberikan keputusan, saran dan bimbingan dengan cepat kepada para guru, staf dan siswa. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam memberikan contoh yang baik kita mulai dari diri kita pribadi dan saya sebagai Kepala Sekolah memulai dengan mencontohkan beberapa hal kecil kepada warga sekolah. Dalam menjaga reputasi posisi, profesi dan

[214] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

lembaga yang diamanahkan kepada saya, saya menggunakan tupoksi, yang mana tupoksi itu bisa kita acu untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Kemudian, Dalam membangun komunikasi yang baik dengan warga sekolah maka lebih menekankan bagaimana kita berempati kepada mereka dan lebih banyak mendengarkan keluh kesah mereka, sehingga kita bisa membangun kepercayaan dari warga sekolah ketika akan berkomunikasi dengan saya. Selanjutnya, penyampaian visi misi biasanya kita mencoba mencetak visi misi itu ke dalam poster-poster yang akan ditempel di sekitar pondok dan sekolah dan juga penyampaian visi misi ini pun juga kita akan ulang pada setiap ada pertemuan dan rapat, yang mana di dalamnya kita coba sosialisasikan visi misi kita yang berguna untuk membuat kebijakan-kebijakan lainnya. Dalam pengambilan keputusan juga biasanya saya menggunakan pertimbangan-pertimbangan diantaranya adalah untung dan rugi dan juga pendapat dari teman-teman, kemudian dari semua hasil tersebut dan informasi itu baru bisa kita bisa merumuskan keputusan."[215]

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah selalu terbuka terhadap para masyarakat dan kemitraan sekolah yang ingin ikut bergabung untuk membangun kemajuan sekolah. Hal ini ditandai dengan adanya izin dan respon yang cepat dan baik yang diberikan kepada Peneliti setelah Peneliti menyampaikan tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Pada saat itu Kepala Sekolah sangat ramah, mendengarkan dengan seksama terhadap seluruh pembicaraan yang disampaikan oleh peneliti. Pada saat penelitian sedang berlangsung, Kepala Sekolah beserta warga sekolah memberikan fasilitas dan tanggapan yang sangat ramah dan cepat terhadap apa saja yang diperlukan oleh Peneliti terkait penelitian yang dilakukan.

Di samping itu, dalam dokumen kurikulum sekolah pada bagian kemitraan sekolah disebutkan bahwa pihak sekolah membangun kemitraan dengan beberapa pihak antara lain: orang tua, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, pengusaha dan berbagai organisasi dibidang pendidikan. Pihak sekolah sangat mengharapkan

[215] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

dukungan dari semua kemitraan dalam meningkatkan mutu sekolah. Misalnya tokoh masyarakat menjadi narasumber dalam suatu kegiatan, guru model yang memberikan contoh pembelajaran terbaru yang inovatif dan kreatif, pihak organisasi pendidikan yang menjadi konsultan pendidikan bagi pihak sekolah serta dukungan atau bantuan lainnya yang dapat membentuk ekosistem sekolah yang aman, nyaman dan menyenangkan, sehingga bisa menjamin perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional dan spiritual peserta didik. Dalam dokumen tersebut juga menjelaskan bahwa pihak sekolah memberikan beberapa fasilitas kepada para kemitraan agar dapat menyalurkan bantuan dan dukungannya sebagai berikut: mengadakan pertemuan rutin antara para wali kelas dengan para orang tua per kelas, membuat grup orang tua per kelas menggunakan media sosial *WhatsApp* untuk mempermudah komunikasi antara pihak sekolah dengan para orang tua, mengadakan rapat komite dan kegiatan pendidikan bagi orang tua yang diselenggarakan secara rutin oleh komite sekolah, memberikan fasilitas kegiatan sukarela kepada para kemitraan untuk menyalurkan aspirasinya dalam mendukung dan membantu kemajuan pendidikan anak, melakukan kolaborasi dengan masyarakat yang terdiri dari tokoh masyarakat, tokoh agama, ahli pendidikan, pengusaha, profesional dan lembaga atau organisasi yang relevan untuk mengoptimalkan peran masyarakat dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak dan kemajuan kualitas sekolah.

Hasil observasi tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memfasilitasi keterlibatan orang tua siswa atau masyarakat yang ada di luar lingkup pendidikan pondok dan pesantren, biasanya kami mengadakan rapat dengan orang tua atau rapat dengan lingkungan sekitar, yang mana dengan rapat tersebut kita bisa menampung apa hal yang masih bisa kita rencanakan kedepannya, baik itu masukan dari kalangan orang tua maupun mitra-mitra masyarakat maupun dari sekolah itu sendiri. Saya juga membangun kemitraan dengan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta. Dalam penjajakan untuk kerjasama biasanya kami membuat MoU, menghubungi beberapa instansi-instansi untuk melakukan kerjasama. Adapun caranya adalah yang pertama, untuk membina kerjasama itu tetap ada, kami sering melakukan komunikasi yang intens dengan pihak-pihak tersebut, ketika ada undangan kami memenuhinya, ketika mereka meminta sesuatu dari kami, kami segera penuhi, untuk menjalin kebutuhan kerjasama yang baik yang saling menguntungkan. Begitu juga jika kami mempunyai keinginan atau ada hal yang perlu kami butuhkan, kami juga meminta ke instansi-instansi tersebut. Jadi, hubungan sekolah dengan kemitraan itu adalah komunikasi, saling berkomunikasi dengan adanya didukung oleh MoU juga."*[216]

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah dalam menjalankan peran dan tugas sebagai seorang motivator, beliau terlihat melakukan pengaturan lingkungan kerja, termasuk ruang Kepala Sekolah, ruang guru, ruang kelas, laboratorium serta berbagai fasilitas lainnya untuk memastikan efisiensi kerja. Ketika awal tahun ajaran baru 2024-2025, Kepala Sekolah bersama para guru, staf dan santri melakukan diskusi dan kerja bakti untuk memindah barang-barang yang ada di kelas dan kantor alternatif (sementara) ke ruang kelas dan kantor yang baru selesai dibangun, mengatur ruang kantor beserta tata letak barang-barang yang ada di dalamnya dan menentukan ruang perpustakaan dan laboratorium agar berada di posisi yang tepat dan nyaman dipandang dan mudah di akses oleh semua warga sekolah. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

---

[216] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

"Pengaturan beberapa ruangan dalam penunjang sarana dan prasarana pendidikan itu berdasarkan, karena kondisinya kami lagi baru membangun maka disesuaikan dengan letak strategis dari bangunan tersebut yang mana paling mudah diakses untuk santri-santri atau siswa-siswa putera dan puteri. Dan juga tingkat keamanan dari penggunaaan sarana-prasarana tersebut. Jadi, itu yang kami prioritaskan untuk bagaimana mengatur lokasinya, jadi sementara lokasi untuk fasilitas sarana dan prasarana terpusat di asrama puteri."[217]

Kepala Sekolah juga terlihat selalu memberikan saran, arahan dan motivasi kepada guru, staf dan siswa dalam menjalankan tugas mereka. Di samping itu, beliau juga selalu menyampaikan arahan dan bimbingan tentang moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif kepada peserta didik, guru dan staf untuk mencapai tujuan sekolah. Lebih lanjut mengenai hasil observasi tersebut, Kepala Sekolah memberikan penjelasan sebagai berikut:

"Dalam membangun komunikasi yang baik dengan warga sekolah maka lebih menekankan bagaimana kita berempati kepada mereka dan lebih banyak mendengarkan keluh kesah mereka, sehingga kita bisa membangun kepercayaan dari warga sekolah ketika akan berkomunikasi dengan saya. Selanjutnya, dalam menjaga hubungan baik antar seluruh warga sekolah, saya biasanya menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, dalam hal seperti ini komunikasi yang bersifat dua arah yang mana kita saling mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh setiap warga sekolah, jadi kita posisi sebagai pendengar dan juga posisi sebagai pemberi arahan atau nasihat."[218]

Di samping penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, guru 1 juga memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang diterapkan oleh Kepala Sekolah, adapun penjelasan tersebut adalah sebagai berikut:

Guru 1: "Jadi memang kultur di sini friendly ya, jadi semuanya tidak merasakan jarak yang terlalu jauh, jadi tidak merasa guru dan murid itu ada jarak status. Jadi, dari situ sudah terbangun chemistri, supaya anak itu merasa nyaman, dia mau curhat masalah pribadi, jadi kami saling bantu, sampai

[217] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[218] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

semua masalah bisa teratasi. Jadi tidak ada jarak yang jelas ya, antara guru, murid dan juga Kepala Sekolah."[219]

Kemudian, berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada warga sekolah yang memperoleh prestasi atau kinerja yang bagus, penghargaan yang diberikan tersebut tidak hanya dalam bentuk fisik atau finansial, tetapi juga dukungan moral yang berbentuk pemberian nasihat dan pesan-pesan penting yang bertujuan untuk memberikan semangat dan pemahaman bahwa peran mereka begitu penting dalam mencapai tujuan sekolah dan untuk menghargai martabat mereka sebagai manusia. Demikian pula dalam perihal memberikan hukuman, beliau tegas dalam memberikan hukuman sesuai aturan yang berlaku. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kualitas sekolah biasanya ada satu momen tertentu kita memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru dan siswa untuk terus berlomba-lomba dalam kebaikan, jadi kita pacu kita kasih langkah-langkah konkret bagimana supaya mereka bisa menjadi lebih baik lagi. Kemudian, mengenai penetapan untuk bagaimana kita memberikan hukuman atau penghargaan kepada para guru dan siswa itu kita berdasarkan tata tertib, yang mana tata tertib ini sebelumnya sudah disetujui dan disusun berdasarkan rapat dewan guru dan juga disosialisasikan."[220]

Senada dengan apa yang dikatakan oleh Kepala Sekolah, guru 1 dan 3 orang siswa juga memberikan penjelasan yang sama, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Cara yang dilakukan Kepala Sekolah dan pihak sekolah untuk memotivasi dan menginspirasi siswa agar semangat belajar biasanya kami kalau secara formal, biasanya lewat organisasi ada materi-materi seperti motivasi belajar. Biasanya itu di organisasi seperti IPM (Ikatan Pelajar*

[219] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[220] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

Muhammadiyah), di awal masa pengenalan lingkungan sekolah kepada siswa baru pun kami ada materi itu, untuk memotivasi anak untuk belajar di podok nah seperti itu. Berkelanjutan nanti ada kelas BK di kelas, untuk memberikan support untuk mereka bagaimana cara belajar yang bagus, mereka juga nanti di organisasi ada pendalaman materi seperti kemaren ada upgrading skills, salah satunya tentang belajar juga seperti itu. Kemudian, untuk reward yang diberikan oleh Kepala Sekolah selama ini misalnya voucher belanja di koperasi sih. Jadi pada senang nih bisa belanja gitu."[221]

Siswa 1, 2 dan 3 : *"Bentuk pemberian semangat belajar yang diberikan oleh Kepala Sekolah itu diberikan siraman qolbu, ceramah-ceramah, motivasi-motivasi. Contohnya jika ada orang yang berpengalaman dan mendapat prestasi diluar sana, didatangkan dan dipinta memberikan cerita kisah hidup dan perjalanannya untuk memberikan inspirasi biar semangat. Mengenai penghargaan yang diberikan, kami tidak pernah menang atau mendapat prestasi, tapi ketika dapat menjawab pertanyaan itu dapat ucapan selamat dan ada juga dapat duit dari beliau. Kalau bentuk hukuman yang diberikan sekolah jika ada siswa yang melanggar peraturan itu macam-macam, tergantung, kalau misalnya menghina teman itu push up 20, kalau bawa hp maka hpnya diambil atau disita karena di sini kada boleh bawa hp, kalau kabur dari pondok dibotak, tergantung perbuatan kita. Itu biasanya dihitung pakai poin, di ustadz-ustadz ada bukunya itu, tapi siswa tidak diberikan hanya diberitahukan aja."*[222]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi, Kepala Sekolah dalam menjalankan peran dan tugas sebagai seorang inovator, beliau terlihat melakukan beberapa hal untuk memperbarui sekolah, beberapa hal diantaranya adalah ketika peneliti melakukan kunjungan awal ke sekolah, sekolah belum memiliki lapangan olahraga, kemudian ketika peneliti melakukan observasi penelitian yang pertama terlihat bahwa sekolah sudah memiliki lapangan olahraga yang dibangun di samping asrama putera. Di samping itu, ruang kelas yang sebelumnya masih dalam proses pembangunan, saat ini sudah bisa digunakan untuk kegiatan pembelajaran.

[221] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[222] Siswa 1, SIswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah mengenai inovasi yang beliau lakukan:

> *"Saya selalu berusaha memenuhi kekurangan yang belum kami miliki saat ini, sehingga sekolah dapat selalu berkembang menjadi lebih baik lagi. Ide baru saya sih rencananya kami akan membagi kelas 11 nanti, ketika memang sudah tahun ajaran baru nanti adalah menjadi kelas-kelas peminatan, jadi muncul beberapa kelas peminatan yang mana kita bisa memfasilitasi bakat minat anak-anak. Jadi, rencananya kita bagi per kelas-kelas jurusan atau kelas peminatan."*[223]

Kemudian, sebagai seorang inovator, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah beserta pihak sekolah melakukan pengintegrasian ke dalam setiap kegiatan di sekolah, dalam dokumen kurikulum sekolah termuat bahwa seluruh kegiatan yang ada di sekolah mengandung pembelajaran tentang keagamaan, etika, moralitas, kepemimpinan, pengembangan jasmani dan rohani, sosial, budaya, Pancasila dan keterampilan hidup. Hal ini juga terlihat pada saat pelaksanaan kegiatan yang dilakukan para santri ketika pembelajaran di kelas, kegiatan intra dan ekstrakurikuler, kegiatan ibadah yang dilakukan di masjid dan seluruh kegiatan asrama. Selanjutnya, Kepala Sekolah selalu memberikan contoh yang baik kepada seluruh warga sekolah, salah satunya beliau memberikan contoh kepada para guru agar menerapkan model pembelajaran yang inovatif saat mengajar di kelas. Ketika mengajar di kelas X, Kepala Sekolah menggunakan medel *guided discovery learning*, menggunakan media LCD untuk menampilkan video yang ada di *Youtube* dan memberikan asesmen formatif kepada siswa menggunakan aplikasi *Quizizz*. Kegiatan pembelajaran tersebut sesuai dengan dokumen RPP yang dibuat oleh Kepala Sekolah, kegiatan pembelajaran tersebut

[223] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

terlihat menarik, menyenangkan dan kreatif. Hasil observasi ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam kegiatan mengintegrasikan beberapa nilai-nilai seperti nilai agama dan segala macamnya, itu biasanya kita di sekolah atau di pondok umumnya menggunakan kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi intra sekolah untuk nilai-nilai sosial dan budaya dan untuk nilai keagamaan biasanya kita menanamkan dalam kegiatan sholat berjamaah, tahfiz dan kegiatan lainnya. Jadi, dalam menanamkan nilai-nilai penting itu kita lakukan atau integrasikan dalam kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah. Dalam memberikan contoh yang baik kita mulai dari diri kita pribadi dan saya sebagai Kepala Sekolah memulai dengan mencontohkan beberapa hal kecil kepada warga sekolah."*[224]

Lebih lanjut mengenai kultur sekolah yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah tersebut, guru 1 dan 3 siswa memberikan penjelasan yang lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Dalam memberikan contoh tentang akhlak mulia, budaya dan tradisi positif ke pada siswa biasanya yang jelas sih dari pimpinan dan guru dulu ya memberikan contoh bagaimana budaya yang baik, mulianya seperti apa, selain itu juga nanti di kelas juga kan ada ya, dikelas juga nanti setiap guru yang mengajar itu ada spare waktu untuk memberikan semacam wejangan lah kalau dalam bahasa jawanya gitu ya, dikasih wejangan dulu, pembinaan akhlak dan segala macam itu menjadi tanggung jawab semuanya. Tidak hanya menjadi tanggung jawab guru akhlak atau pun hanya guru BK saja, kesiswaan atau Kepala Sekolah saja, tapi semuanya. Di sini stakeholder sampai ke atasan juga punya tanggung jawab untuk memberikan contoh dan memberikan pengajaran kepada semuanya gitu."*[225]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Cara yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam memberikan contoh yang baik, biasanya kami mengikuti sifat dan sikap beliau, bagaimana beliau mencontohkan, maka kami ikuti. Sidin itu menyambut orang itu baik dan ramah, memberikan contoh secara langsung dan terbuka dengan semuanya, bisa curhat dengan beliau kalau beliau tidak sibuk nanti diberi solusi secara langsung. Beliau sangat bersemangat setiap hari."*[226]

---

[224] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[225] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[226] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa beliau juga memberikan saran, masukan dan fasilitas pengembangan kompetensi kepada para guru. Ketika berada di kantor guru, Kepala Sekolah menyampaikan kepada para guru dan staf agar selalu mengikuti perkembangan dunia pendidikan saat ini dan mengikuti setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak internal maupun eksternal sekolah. Di samping itu, berdasarkan dokumen program kerja untuk para guru dan staf yang dibuat oleh Kepala Sekolah terdapat program pengembangan kompetensi guru antara lain pembuatan bahan ajar, mengikuti seminar/webbinar/MGMP dan mengikuti penataran kompetensi. Hal ini juga sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam proses pengembangan pembelajaran inovatif, kami di SMA MBS ini difasilitasi oleh dinas pendidikan, setelah itu juga mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada di platform merdeka belajar yang disediakan oleh kementerian pendidikan. saya biasanya yang lebih mengarahkan mereka ikut pelatihan tersebut. Jadi dari situ juga biasanya kami mengupdate informasi tentang pembelajaran inovatif yang terbaru."*[227]

b) Manajer dan Administrator

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dalam menjalankan peran dan tugas sebagai seorang manajer, beliau terlihat melakukan beberapa hal sebabagi berikut: Pertama, Kepala Sekolah menyusun rencana sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan, mengembangkan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, mengelola keuangan secara akuntabel dan transparan, mengatur administrasi sekolah untuk mencapai tujuan, mengelola unit layanan khusus untuk

[227] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

mendukung kegiatan pembelajaran dan menggunakan sistem informasi untuk pengambilan keputusan. Hal ini terlihat dalam dokumen SOP Kepala Sekolah yang memuat beberapa tugas utama Kepala Sekolah yaitu: menyusun dan melaksanakan program kerja semester maupun tahunan, menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah, memimpin dan mengkordinasikan segala kegiatan personil yang ada di lingkungan sekolah, melaksanakan bimbingan kepada personil yang ada di lingkungan sekolah, melaksanakan supervisi kegiatan edukatif dan administrasi dewan guru dan staf tata usaha baik ekstra maupun intrakurikuler di lembaga masing-masing, melaksanakan laporan bulanan, semester dan tahunan kepada pihak-pihak yang terkait, merencanakan pengembangan sekolah, mengelola kelembagaan sekolah dan mengelola sistem informasi sekolah. Hasil pengamatan ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam upaya pengembangan visi misi ini kami melibatkan seluruh warga sekolah untuk merumuskan visi misi, dan juga warga sekolah. Setelah itu kita sesuaikan lagi visi misi itu dengan pangsa pasar yang sedang relevan yang ada di masyarakat sekarang. Dan juga tahap ketiganya adalah kita menyesuaikan visi misi yang sudah terbentuk tadi dari dua tahap tadi dengan norma-norma atau aturan-aturan yang berlaku di pemerintahan daerah, maupun pemerintahan provinsi, maupun pemerintahan pusat. Adapun langkah dalam merencanakan atau merancang program strategis yang dibentuk menjadi program jangka pendek, menengah dan panjang itu biasanya kita melaksanakan rapat dulu, rapat internal antara dewan guru dan unsur pimpinan sehingga kita bisa menentukan ketiga variabel tadi. Kemudian, dalam perencanaan struktur organisasi kami melibatkan beberapa pihak, yang pertama dari pihak karena kami basisnya Muhammadiyah jadi kami mengikuti aturan yang disediakan oleh pimpinan pusat Muhammadiyah terkait struktur organisasi yang digunakan, yang kedua kami memadukan dari unsur dari dinas pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, untuk menyusun struktur organisasi. Untuk kegiatan segala macam itu kami sesuaikan dengan peraturan dari PP Muhammadiyah, jadi kami mengikuti aturan yang diselenggarakan oleh PP Muhammadiyah. Selanjutnya, mengenai pengaturan beberapa ruangan dalam penunjang sarana dan prasarana pendidikan itu, karena kondisinya kami lagi baru membangun maka disesuaikan dengan letak strategis dari bangunan tersebut yang mana paling mudah diakses untuk*

santri-santri atau siswa-siswa putera dan puteri dan juga tingkat keamanan dari penggunaaan sarana-prasarana tersebut. Jadi, itu yang kami prioritaskan untuk bagaimana mengatur lokasinya, jadi sementara lokasi untuk fasilitas sarana dan prasarana terpusat di asrama puteri. Untuk urusan administratif kita mempercayakan atau mendelegasikan tugas tersebut kepada sekretaris pondok, jadi sekretaris nanti dengan memberikan tugas dan fungsi yang jelas mulai dari pencatatan, pengarsipan sampai pemeliharaan dokumen-dokumen dan penerbitan dokumen-dokumen termasuk SK-SK penting dihandle oleh sekretaris. Jadi dalam hal ini kita mendayagunakan atau mendelegasikan beberapa tugas-tugas penting kepada beberapa orang. Dalam pengelolaan administrasi keuangan kita biasanya melibatkan bendahara, yang mana bendahara ini memang bertugas untuk mengelola keuangan yang ada di pondok pesantren dan sekolah. Jadi tugas kami cuma sekedar memastikan dana yang akan dikeluarkan yang akan dipakai dengan bendahara."[228]

Kedua, Kepala Sekolah mengelola peserta didik mulai dari penerimaan hingga pengembangan kompetensi. Hal ini terlihat ketika Kepala Sekolah menghadiri, mengawasi dan mengelola proses penerimaan santri baru, memberikan sambutan dan bimbingan kepada mereka dalam acara FORTASI (Forum Ta'aruf Santri). Beliau menyampaikan visi, misi dan tujuan sekolah serta mengarahkan semua anggota sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala Sekolah juga menyampaikan arahan dan bimbingan tentang moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif kepada peserta didik, guru dan staf pada saat beliau berpidato untuk mengisi materi pada salah satu kegiatan FORTASI. Hasil pengamatan ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Kepala Sekolah bahkan beliau menjelaskan secara lebih mendetail, beliau mengatakan bahwa:

"Dalam mengelola peserta didik baru atau santri baru kita membentuk tim khusus, yang mana tim ini merupakan tim psb atau penerimaaan santri baru atau siswa baru, yang mana akan menghandle seluruh alur dari pendaftaran sampai seleksi dan penerimaan santri baru. Dalam upaya membimbing dan mengarahkan santri baru atau siswa baru untuk bisa beradaptasi di dunia baru mereka atau dunia sekolah baru mereka di lingkungan pondok pesantren itu ada kegiatan namanya forum ta'aruf santri. Jadi selama beberapa hari

[228] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

santri baru digodok untuk bisa mengenal lingkungan pondok, kegiatan-kegiatan pondok, tata tertib dan segala macamnya. Sehingga mereka bisa beradaptasi dengan lingkungan yang baru ini. Untuk penanganan terhadap santri yang melakukan atau siswa yang melakukan kesalahan biasanya kita mengarahkan ke bagian kesantrian, sehingga bisa melakukan bimbingan terhadap santri-santri tersebut. Kemudian, dalam pelaksanaan bimbingan karir biasanya kita melibatkan bagian kesantrian, yang mana dibagian kesantrian ini ada juga bagian BK yang bisa mengarahkan potensi siswa atau santri untuk melanjutkan studinya. Selanjutnya, Dalam upaya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja peserta didik kita bisa menggunakan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh OSIS, nah dari situ kita bisa melihat kemampuan peserta didik dalam hal manajerial dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan olah raga dan sebagaimacamnya. Untuk akademik kita bisa melihat dari hasil asesmen baik itu di awal maupun di akhir pembelajaran."[229]

Lebih lanjut mengenai pengelolaan dan pembinaan peserta didik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. 3 orang siswa dan guru 1 memberikan jawaban yang saling melengkapi satu sama lain dan lebih mendetail, Mereka mengatakan bahwa:

Siswa 1, 2 dan 3: *"Di sini ada MPLS, tapi namanya FORTASI. Dalam FORTASI itu ada perkenalan dari kakak kelas, perkenalan sesama siswa baru, ada meteri-materi tentang sekolah, kemuhammadiyahan, kepemimpinan dan lainnya. Kemudian, bimbingan karir yang diberikan Kepala Sekolah biasanya misalkan yang hafal 30 juz dapat beasiswa, ditawari masuk PUTM (Pendidikan Ulama Tarjih Muhammadiyah), ditawari masuk perguruan tinggi baik swasta maupun Negeri. Jadi kalau mau mencapai itu dikhususkan belajarnya."*[230]

Guru 1: *"Untuk pengawasan peserta didik di sini kami menggunakan sistem poin, nanti ada pencatatan dari pelanggaran yang dilakukan atau prestasi yang diperoleh. Misalnya, anak yang paling simpel gak pakai seragam misalnya. Kan kalau di sekolah biasanya gitu ya. Gak pakai seragam nih, kita kan harus ada semacam hitungannya gitu ya, jadi kesalahan itu termasuk tageori apa, ringan, sedang atau berat. Nah seperti itu aja, untuk mengukur itu, jadi nanti setiap anak itu ada poin, poin maksimal itu kalau satu semester itu kalau tidak salah sekitar enam ratusan, karena banyak ya. Misalkan karena gak sholat itu ada poinnya, karena di asrama kan karena dua puluh empat jam mereka harus mengawasi, sehingga poin itu akan jadi banyak gitu. Tapi itu*

[229] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

[230] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

nanti bisa diputihkan. Bisa diputihkan ketika bertambah atau naik ke semester selanjutnya, kalau misalkan dia berbuat baik pun itu nanti bisa diputihkan. Kami setiap tahun sekali mengadakan raker untuk mengevaluasi tata tertib yang ada di buku poin. Raker ini dihadiri oleh Kepala Sekolah, kesiswaan, guru-guru dan semua yang berwenang. Kalau orang tua sejauh ini sih belum dilibatkan ya, hanya menyampaikan ke mereka aja, jadikan intinya progretif sekolah, jadi kami menyampaikan aja ke komite, jadi nanti biasanya pas awal masuk sekolah atau penerimaan santri itu, penyambutan di sampaikan, bu kami kalau misalnya di sekolah ini ada aturan, nanti dalam sistem poin dan segala macam nanti dijelaskan di situ. Kalau anak-anak nanti diberikan buku, ada beberapa buku untuk mereka pelajari dan nanti mereka akan tahu. Setidaknya kita waspada ya kita ada usaha preventif nih gitu ya, nanti bagian dari kedisiplinan akan menyampaikan secara detail pelanggaran-pelanggaran apa yang tidak boleh dilakukan, hal-hal yang haram, barang yang haram yang gak boleh dibawa ke pondok itu nanti akan dijelaskan oleh bagian kedisiplinan. Selanjutnya, Cara yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan pihak sekolah dalam memberikan pembinaan atau bimbingan karir kepada siswa, biasanya itu lewat BK, lewat BK itu biasanya kami di awal ada pemetaan, pemetaan minimal kelas 10 atau 11 kami melakukan pemetaan tentang gaya belajar, minat bakat mereka, kemudian nanti ada tes psikotes, jadi nanti item yang diujikan itu adalah tentang kedepan mereka itu cocoknya dibidang apa, baik kuliahnya maupun di bidang pekerjaannya seperti itu. Jadi habis itu baru dikonsultasikan datanya, jadi misalnya saya cocok di kesehatan, ya mereka nanti akan mengambil jurusan yang disarankan sesuai dengan hasil tes itu."[231]

Ketiga, Kepala Sekolah selalu berusaha mengelola dan menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan menciptakan kultur sekolah yang kondusif. Hal ini terlihat dalam tindakan dan sikap Kepala Sekolah yang terlihat selalu memperhatikan kepercayaan dari para warganya dan mengedepankan asas saling menghormati dan kerja sama satu sama lain. Dalam memberikan perintah kepada para guru, staf dan santri, perintah tersebut disampaikan dalam bentuk permintaan pertolongan dan arahan atau saran. Selanjutnya, Kepala Sekolah terlihat selalu memberikan contoh yang baik kepada para warga sekolah. Beliau bepenampilan rapi dan sederhana, berkomunikasi dengan ramah dan sopan, tegas dalam

[231] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

memberikan hukuman sesuai aturan yang berlaku, mengutamankan kebersihan yang secara langsung memberikan contoh membuang sampah pada tempatnya, disiplin dan rajin beribadah kepada Allah SWT seperti sholat dhuha, sholat wajib, berdzikir pagi dan petang, menghafal Al-Qur'an dan lainnya. Beliau juga selalu menyampaikan arahan dan bimbingan tentang moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif kepada peserta didik, guru dan staf. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam merancang dan mengelola kultur positif atau program yang berbasis islami dilingkungan pondok dan sekolah, kita biasanya melakukan langkah-langkah pembiasaan dulu di beberapa aspek kehidupan siswa, kita masukkan dulu dalam kebiasaan-kebiasaan mereka, sehingga nilai-nilai tersebut bisa mudah dipakai oleh anak-anak. Kebiasaan-kebiasaan itu berlaku seperti kebiasaan-kebiasaan kecil, walaupun itu pertama sulit tapi lama-kelamaan akan terbiasa untuk menerapkan nilai-nilai agama, etika, dan norma-norma yang ada di pondok maupun di sekolah. Pembiasaan-pembiasaan kecil itu seperti mulai dari disiplin terhadap mengerjakan sholat berjamaah, disiplin terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di kepondokan seperti tahfiz, sholat dhuha dan segala macamnya."*[232]

Keempat, Kepala Sekolah selalu berjalan-jalan mengontrol ruang kantor, kelas dan asrama setiap hari dan ketika ada waktu luang. Ketika Kepala Sekolah tiba di ruang kantor guru, beliau menyampaikan salam dan berjabat tangan dengan mereka, menanyakan kabar dan pekerjaan yang dilakukan kepada para guru dan staf, beliau sangat ramah dan berbicara dengan lembut. Kemudian, ketika Kepala Sekolah tiba di kelas dan di asrama, Kepala Sekolah menanyakan kabar kepada semua santri dan mengecek kebersihan dan kerapian kelas dan asrama tersebut. Di samping itu, Kepala Sekolah selalu menyampaikan nasihat tentang makna dan manfaat dari apa yang mereka kerjakan.

---

[232] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

Kelima, Kepala Sekolah selalu mengelola guru dan staf serta memastikan sarana dan prasarana sekolah dapat digunakan dengan efisien. Hal ini terlihat ketika Kepala Sekolah berkeliling sekolah untuk mengawasi seluruh fasilitas sekolah, mengunjungi ruang guru, kelas dan asrama untuk memastikan kondisi para guru, staf dan santri dan memastikan pelaksaan pekerjaan dan tugas yang mereka laksanakan setiap beberapa hari. Pada sore hari dan malam hari Kepala Sekolah memantau kegiatan intra dan ekstra kurikuler yang dilaksanakan oleh para santri. Kemudian, beliau menanyakan perkembangan, kendala dan kebutuhan yang diperlukan kepada para pembina kegiatan.

Ketika berada di kantor guru, Kepala Sekolah terlihat selalu memberikan petunjuk dan arahan kepada para guru tentang tugas yang dikerjakan guru. Petunjuk dan arahan yang disampaikan sesuai dengan prosedur dokumen SOP yang berlaku di sekolah. Kepala Sekolah juga menyampaikan kepada para guru dan staf agar selalu mengikuti perkembangan dunia pendidikan saat ini dan mengikuti setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak internal maupun eksternal sekolah. Di samping itu, Kepala Sekolah juga memberikan pengembangan kompetensi bagi para guru, berdasarkan dokumen program kerja untuk para guru dan staf yang dibuat oleh Kepala Sekolah terdapat program pengembangan kompetensi guru antara lain pembuatan bahan ajar, mengikuti seminar/webbinar/MGMP dan mengikuti penataran kompetensi. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memastikan kondisi guru dan siswa biasanya setiap tiga hari sekali saya mengontrol kondisi mereka dengan berjalan keliling kelas dan lingkungan pondok pesantren. Kemudian, dalam upaya membina dan mengembangkan kompetensi guru, saya biasanya yang lebih mengarahkan*

> *mereka ikut pelatihan dan menggunakan aplikasi PMM, untuk pelatihan secara mandiri. Sehingga guru-guru bisa lebih ekonomis dan lebih efektif dalam mengembangkan kemampuannya untuk mengajar maupun mendidik."*[233]

Kemudian, Kepala Sekolah menjalin dan menjaga hubungan baik dengan kemitraan dan masyarakat untuk mendukung ide dan pembinaan sekolah. Hal ini terlihat dalam dokumen kurikulum sekolah pada bagian kemitraan sekolah disebutkan bahwa pihak sekolah membangun kemitraan dengan beberapa pihak antara lain: orang tua, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, pengusaha dan berbagai organisasi dibidang pendidikan. Pihak sekolah sangat mengharapkan dukungan dari semua kemitraan dalam meningkatkan mutu sekolah. Misalnya tokoh masyarakat menjadi narasumber dalam suatu kegiatan, guru model yang memberikan contoh pembelajaran terbaru yang inovatif dan kreatif, pihak organisasi pendidikan yang menjadi konsultan pendidikan bagi pihak sekolah serta dukungan atau bantuan lainnya yang dapat membentuk ekosistem sekolah yang aman, nyaman dan menyenangkan, sehingga bisa menjamin perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional dan spiritual peserta didik.

Dokumen tersebut juga menjelaskan bahwa pihak sekolah memberikan beberapa fasilitas kepada para kemitraan agar dapat menyalurkan bantuan dan dukungannya sebagai berikut: mengadakan pertemuan rutin antara para wali kelas dengan para orang tua per kelas, membuat grup orang tua per kelas menggunakan media sosial *WhatsApp* untuk mempermudah komunikasi antara pihak sekolah dengan para orang tua, mengadakan rapat komite dan kegiatan pendidikan bagi

[233] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

orang tua yang diselenggarakan secara rutin oleh komite sekolah, memberikan fasilitas kegiatan sukarela kepada para kemitraan untuk menyalurkan aspirasinya dalam mendukung dan membantu kemajuan pendidikan anak, melakukan kolaborasi dengan masyarakat yang terdiri dari tokoh masyarakat, tokoh agama, ahli pendidikan, pengusaha, profesional dan lembaga atau organisasi yang relevan untuk mengoptimalkan peran masyarakat dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak dan kemajuan kualitas sekolah. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memfasilitasi keterlibatan warga atau masyarakat yang ada di luar lingkup pendidikan pondok dan pesantren, biasanya kami mengadakan rapat dengan orang tua atau rapat dengan lingkungan sekitar, yang mana dengan rapat tersebut kita bisa menampung apa hal yang masih bisa kita rencanakan kedepannya, baik itu masukan dari kalangan orang tua maupun mitra-mitra masyarakat maupun dari sekolah itu sendiri. Kami juga membangun kemitraan dengan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta. Dalam penjajakan untuk kerjasama biasanya kami membuat MoU, menghubungi beberapa instansi-instansi untuk melakukan kerjasama."*[234]

Selanjutnya, Kepala Sekolah melakukan pengembangan kurikulum sekolah sesuai dengan arah Pendidikan Nasional dan holistik. Hal ini terlihat dalam dokumen kurikulum sekolah bahwa seluruh kegiatan yang ada di sekolah mengandung pembelajaran tentang keagamaan, etika, moralitas, kepemimpinan, pengembangan jasmani dan rohani, sosial, budaya, Pancasila dan keterampilan hidup. Hal ini juga terlihat pada saat pelaksanaan kegiatan yang dilakukan para santri ketika pembelajaran di kelas, kegiatan intra dan ekstrakurikuler, kegiatan ibadah yang dilakukan di masjid dan seluruh kegiatan asrama. Hasil observasi ini

[234] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Bagaimana kami memadukan dua kurikulum yaitu kurikulum pondok dan kurikulum umum adalah kami pertama-tama melakukan studi banding dulu ke beberapa pondok-pondok yang sudah lebih dulu menerapkan itu. Kemudian, yang kedua adalah menyesuaikan konten-konten kurikulum dari kedua jenis kurikulum ini, jadi kami cari titik temunya dan kita padukan. Sehingga bisa berjalan serasi dan selaras. Dalam memastikan keterlaksanaan konsep kurikulum dengan baik itu, kami biasanya melakukan kegiatan evaluasi dan monitoring setiap per tiga bulan, sehingga kita dapat mendeteksi apakah kurikulum ini baik atau perlu direvisi kembali, jadi pertiga bulan kami coba revisi dan bahkan kita bisa merevisinya ketika ada beberapa hal penting yang memang tidak berjalan dengan baik."*[235]

Di samping itu, Kepala Sekolah dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, hal ini terlihat pada gambar bank data sekolah, Kepala Sekolah bersama pihak yang berwenang menyiapkan arsip dan kelengkapan data sekolah serta menyimpannya dalam aplikasi berbasis internet. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Kami menggunakan TIK untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan sudah menggunakan perangkat serta aplikasi penyimpanan berbasis TIK dalam urusan administrasi sekolah."*[236]

Terakhir, Kepala Sekolah melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan sekolah dengan tindak lanjut yang tepat secara berkala dan berkelanjutan. Berdasarkan dokumen SOP Kepala Sekolah memuat salah satu tugas Kepala Sekolah yaitu melaksanakan supervisi kegiatan edukatif dan administrasi dewan guru dan staf tata usaha baik ekstra maupun intrakurikuler di lembaga

---

[235] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[236] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

masing-masing. Kemudian, berdasarkan dokumen hasil supervisi, Kepala Sekolah memberikan masukan, saran dan bimbingan kepada pihak yang bersangkutan terhadap kekurangan atau kendala yang dihadapinya. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Evaluasi atau supervisi biasanya dilaksanakan secara berkelanjutan, biasanya insyallah per tiap bulan ada dilaksanakan. Dalam pelaksanaan supervisi, langkah-langkah yang biasa kami gunakan yang pertama adalah pembuatan jadwal untuk supervisinya. Yang kedua adalah kegiatan pra supervisi dulu. Yang ketiga supervisi dilakukan di dalam kelas atau on point. Yang keempat, itu adalah refleksi dan evaluasi."*[237]

Sebagai seorang administrator, berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen SOP Kepala Sekolah memuat beberapa tugas utama Kepala Sekolah yaitu: menyusun dan melaksanakan program kerja semester maupun tahunan, menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah, mengelola administrasi dewan guru dan staf tata usaha baik ekstra maupun intra kurikuler, melaksanakan laporan bulanan, semester dan tahunan kepada pihak-pihak yang terkait, merencanakan pengembangan sekolah bersama seluruh pengelola kelembagaan sekolah dan mengelola sistem informasi sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, adapun kegiatan yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai seorang administrator adalah sebabagi berikut: Pertama, mengelola dan mengawasi administrasi yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, termasuk administrasi PBM, BK, praktikum dan pengelolaan peminjaman buku di perpustakaan melalui pemberian

[237] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

tugas tambahan kepada para guru untuk mengelolanya secara langsung, sehingga Kepala Sekolah hanya mengawasi dan membantu jika terjadi kendala saat proses pekerjaan berlangsung.

Kedua, Kepala Sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang kesiswaan, wali kelas, pembina asrama dan pembina ekstrakurikuler, secara tidak langsung mengurus administrasi kesiswaan, yang mencakup data siswa, kegiatan ekstrakurikuler dan berkomunikasi antara siswa dan orang tua. Ketiga, memantau administrasi guru dan staf serta administrasi persuratan seperti surat-menyurat, surat keputusan dan edaran melalui tim operator dan tata usaha sekolah. Kemudian, Kepala Sekolah bersama bendahara dan para pihak yang berkepentingan terlibat secara langsung dalam mengelola administrasi keuangan sekolah seperti kas sekolah, biaya pendidikan, dalam penyusunan RAPBS serta sumber keuangan lainnya. Selanjutnya, Mengelola dan mengawasi administrasi sarana dan prasarana sekolah, termasuk gedung, ruang, perlengkapan dan peralatan laboratorium melalui Wakil Kepala Sekolah bidang sarana prasarana.

Hasil observasi tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam mengelola praktik belajar mengajar dan BK kita mempercayakannya kepada bagian-bagian tertentu yang ada di pondok pesantren yaitu seperti bagian wakil yang khusus menghandle bagian kurikulum dan juga kesantrian yang menghadle bagian dari BK. Dalam pengelolaan administrasi kesiswaan atau kesantrian kita mempercayakan kepada bagian kesantrian yang ada di pondok, jadi dia mendata terkait data-data santri, terkait bagaimana pembianaan santri biasanya dihandle oleh bagian kesantrian. Kemudian, dalam pemantauan administrasi guru dan tata usaha biasanya pertama kita melakukan pengumpulan berkas fisiknya di awal kegiatan belajar mengajar. Kedua, pengumpulan di awal tahun ajaran baru untuk setiap guru staf pendidikan yang ada di sekolah. Selanjutnya, dalam pengelolaan administrasi keuangan kita biasanya melibatkan bendahara, yang*

mana bendahara ini memang bertugas untuk mengelola keuangan yang ada di pondok pesantren dan sekolah. Jadi tugas kami cuma sekedar memastikan dana yang akan dikeluarkan yang akan dipakai dengan bendahara. Mengenai pengelolaan sarana dan prasarana kita mendayagunakan Kabid sarana dan prasarana. Jadi, di Kabid tersebut nanti ada tugas dan fungsi pokok tertentu seperti mendata, menginventarisir berbagai macam sarana prasarana serta pemeliharaan maupun pengadaan barang-barang yang terkait sarana dan prasarana. Begitu pula dengan urusan administratif kita mempercayakan atau mendelegasikan tugas tersebut kepada sekretaris pondok, jadi sekretaris nanti dengan memberikan tugas dan fungsi yang jelas mulai dari pencatatan, pengarsipan sampai pemeliharaan dokumen-dokumen dan penerbitan dokumen-dokumen termasuk SK-SK penting dihandle oleh sekretaris. Jadi dalam hal ini kita mendayagunakan atau mendelegasikan beberapa tugas-tugas penting kepada beberapa orang."[238]

c) Supervisor

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa sebagai seorang supervisor, berdasarkan dokumen SOP Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memuat salah satu tugas Kepala Sekolah yaitu melaksanakan supervisi kegiatan edukatif dan administrasi dewan guru dan staf tata usaha baik ekstra maupun intrakurikuler di lembaga masing-masing. Adapun kegiatan yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai seorang supervisor adalah sebabagi berikut: Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi setiap satu semester minimal 1 kali untuk memvalidasi kelengkapan rencana pembelajaran dan melakukan supervisi pada penggunaan model, metode, media atau teknologi dalam proses kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru. Kedua, hasil supervisi yang dilakukan dituangkan dalam bentuk dokumen hasil supervisi. Dokumen hasil dari supervisi akan ditindak lanjuti dalam sebuah rapat oleh beberapa pihak yaitu pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta

[238] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

didik, orang tua dan komite untuk memberikan tindak lanjut yang tepat. Ketiga, berdasarkan dokumen hasil supervisi, Kepala Sekolah memberikan masukan, saran dan bimbingan kepada pihak yang bersangkutan terhadap kekurangan atau kendala yang dihadapinya. Hasil observasi ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Supervisi biasanya dilaksanakan secara berkelanjutan, biasanya insyallah per tiap bulan ada dilaksanakan. Dalam pelaksanaan supervisi, langkah-langkah yang biasa kami gunakan yang pertama adalah pembuatan jadwal untuk supervisinya. Yang kedua adalah kegiatan pra supervisi dulu. Yang ketiga supervisi dilakukan di dalam kelas atau on point. Yang keempat, itu adalah refleksi dan evaluasi. Adapun langkah-langkah dalam dalam supervisi kelas yang akan kita lakukan pertama kita meninjau atau memeriksa jadwal dulu, guru siapa yang akan kita supervisi. Selepas itu kita masuk ke dalam kelas dengan instrumen yang sudah kita siapkan di tahap pra supervisi. Lanjut mengamati kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut, mulai dari kegiatan pendahuluan, inti sampai penutup. Setelah itu selesai, kita lanjutnya di pertemuan selanjutnya dalam membahas refleksi apa yang kurang atau apa yang perlu ditingkatkan lagi untuk guru-guru tersebut. Untuk menindak hasil supervisi biasanya kita adakan bimbingan khusus dengan guru-guru yang bersangkutan."*[239]

Lebih lanjut mengenai kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru 1 juga menyampaikan hal serupa dengan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Mengenai pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan Kepala Sekolah, jadi awalnya itu beliau menyiapkan dulu perangkatnya, templetnya disiapkan, disiapkan dan diisi oleh semua guru, kemudian setelah itu, ada juga templet untuk perangkat-perangkat pembelajaran segala macam. Sehabis itu beliau akan melakukan supervisi rutin, mungkin perbulan atau persemester, itu tergantung agenda beliau. Yang jelas selalu diadakan supervisi, misalnya di kelas, kami mengajar beliau dikelas menilai. Terus kadang supervisinya juga berupa wawancara, kami diajak berdiskusi tentang bagaimana kesulitan di kelas seperti itu dipanggil satu-satu. Guru itukan pasti punya masalah sendiri-sendiri ketika di dalam kelas gitu ya. Misalkan saya nih di dalam kelas, saya tidak pernah menemukan anak rewel segala macam gitu ya, ternyata di*

[239] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

guru yang lain ada gitu, jadi masing-masing punya permasalahan sendiri. Jadi permasalahan itu bisa dibantu diselesaikan oleh beliau dan cara menghadapinya bagaimana."[240]

5) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Banjarbaru

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki peran yang aktif dalam kepemimpinan dan manajemen sekolah serta dikenal sebagai sosok yang terbuka, ramah dan inovatif. Beliau menjadi panutan bagi seluruh warga sekolah dengan penampilannya yang rapi dan sederhana, komunikasi yang santun serta ketegasan dalam menegakkan aturan. Selain itu, Kepala Sekolah juga menanamkan nilai-nilai kebersihan, disiplin dan ketekunan dalam beribadah. Hasil temuan observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah dalam pernyataannya ketika diwawancarai, Beliau mengatakan bahwa:

"Dalam memberikan contoh yang baik kita mulai dari diri kita pribadi dan saya sebagai Kepala Sekolah memulai dengan mencontohkan beberapa hal kecil kepada warga sekolah, misal dalam membuang sampah sesuai pada tempatnya."[241]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat ketika mengajar di kelas, beliau memanfaatkan teknologi seperti LCD proyektor dan aplikasi *Quizizz* untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif dan menarik. Kepeduliannya terhadap siswa terlihat dari upaya memberikan bimbingan dan motivasi, terutama dalam aspek akademik dan pembentukan karakter. Salah satu contoh kepeduliannya terlihat saat seorang santri yang mengalami kesulitan dalam menghafal Al-Qur'an

[240] Guru 1 MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[241] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

dan belajar menemui beliau. Kepala Sekolah memberikan motivasi serta saran yang membangkitkan semangat santri tersebut. Seusai mengajar, Kepala Sekolah berinteraksi dengan para guru, memberikan arahan serta petunjuk terkait tugas mereka.

Selain memiliki kepedulian tinggi terhadap perkembangan siswa, Kepala Sekolah juga bersikap terbuka dalam menjalin kemitraan dengan berbagai pihak. Dia merespon dengan cepat setiap kebutuhan sekolah dan senantiasa berkonsultasi dengan guru serta staf sebelum mengambil keputusan. Dalam menjalin komunikasi dengan pihak eksternal, Kepala Sekolah menunjukkan sikap yang ramah, seperti saat menerima kunjungan dari dinas kesehatan yang melakukan sosialisasi mengenai kebersihan asrama, beliau menyambutnya dengan ramah dan memberikan fasilitas yang baik terhadap mereka. Kepala Sekolah turut melibatkan guru dan staf dalam diskusi mengenai kebijakan sekolah. Berdasarkan dokumen notulen rapat penyusunan RAPBS, pertemuan tersebut dihadiri oleh berbagai pihak, termasuk guru dan komite sekolah. Hasil temuan observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah dalam pernyataannya, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Gaya kepemimpinan yang saya terapkan di sekolah adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang mana bisa memfasilitasi semua warga sekolah dalam setiap pengambilan keputusan dan lebih menekankan adanya mufakat dan musyawarah ketika menghadapi sesuatu. Kemudian, dalam membangun komunikasi yang baik dengan warga sekolah maka lebih menekankan bagaimana kita berempati kepada mereka dan lebih banyak mendengarkan keluh kesah mereka, sehingga kita bisa membangun kepercayaan dari warga sekolah ketika akan berkomunikasi dengan saya. Selanjutnya, dalam menjaga hubungan baik antar seluruh warga sekolah, saya biasanya menggunakan pendekatan komunikasi yang baik, dalam hal seperti ini komunikasi yang bersifat dua arah yang mana kita saling mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh setiap*

warga sekolah, jadi kita posisi sebagai pendengar dan juga posisi sebagai pemberi arahan atau nasihat."[242]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga secara rutin melakukan kontrol ke ruang kantor, kelas dan asrama serta berinteraksi langsung dengan warga sekolah untuk memastikan kebersihan dan kondisi lingkungan tetap terjaga. Pada sore dan malam hari, Kepala Sekolah memantau kegiatan intra dan ekstrakurikuler serta berdiskusi dengan pembina kegiatan mengenai perkembangan dan kendala yang dihadapi. Berdasarkan dokumen profil sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah telah dirancang dengan jelas dan Kepala Sekolah berkomitmen penuh untuk mencapainya melalui pengawasan serta bimbingan kepada guru, staf dan santri. Jika ditemukan kendala, beliau segera memberikan arahan dan solusi yang tepat. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyatan Kepala Sekolah ketika menjawab pertanyaan wawancara, Beliau mengatakan bahwa:

"Untuk memastikan kondisi guru dan siswa biasanya setiap tiga hari sekali saya mengontrol kondisi mereka dengan berjalan keliling kelas dan lingkungan pondok pesantren."[243]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat dalam kepemimpinannya, Kepala Sekolah menerapkan sistem kerja sama dan musyawarah, bukan otoriter. Setiap kebijakan dan keputusan didiskusikan bersama sebelum diputuskan dalam rapat sekolah. Dalam memberikan instruksi, beliau selalu berpedoman pada dokumen SOP serta menggunakan pendekatan yang persuasif dan mengedepankan kerja

[242] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[243] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

sama. Hasil observasi ini diperjelas oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam menjaga reputasi posisi, profesi dan lembaga yang diamanahkan kepada saya, saya menggunakan tupoksi, yang mana tupoksi itu bisa kita acu untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Sehingga dalam pemberian perintah saya biasanya menggunakan tupoksi, jadi setiap tupoksi baik itu guru, siswa dan semua warga sekolah saya perintah berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Di samping itu, dalam hal pengambilan keputusan biasanya saya menggunakan pertimbangan-pertimbangan diantaranya adalah untung dan rugi dan juga pendapat dari teman-teman, kemudian dari semua hasil tersebut dan informasi itu baru bisa kita bisa merumuskan keputusan."*[244]

Berdasarkan hasil observasi, terlihat kepercayaan warga sekolah terhadap Kepala Sekolah sangat tinggi, terlihat dari keterbukaan guru, staf dan siswa dalam berkonsultasi serta menyampaikan permasalahan mereka. Kepala Sekolah juga mendorong tenaga pendidik untuk terus mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti perkembangan informasi terbaru di bidang Pendidikan serta mengikuti berbagai pelatihan, termasuk pemanfaatan teknologi seperti *Artificial Intelligence* untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hasil observasi ini sejalan dengan pernyataan yang diutarakan oleh Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan kualitas sekolah biasanya ada satu momen tertentu ketika rapat akhir bulan kita memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru untuk terus berlomba-lomba dalam kebaikan, jadi kita pacu kita kasih langkah-langkah konkret bagimana supaya mereka bisa menjadi lebih baik lagi."*[245]

b Strategi Peningkatan Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana kerja SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memuat rencana strategis

---

[244] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[245] Kepala Sekolah MBS. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

sekolah untuk tahun pelajaran 2021-2025 dengan berbagai tujuan utama sebagai berikut: Sekolah berkomitmen untuk menerapkan standar Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan serta melengkapi perangkat pembelajaran, seperti kalender akademik, program tahunan, program semester dan silabus untuk seluruh tingkat kelas. Pembelajaran berbasis PAKEM diharapkan dapat diterapkan secara efektif dan memberikan manfaat bagi seluruh warga sekolah. Selain itu, sekolah juga berupaya mengembangkan strategi penilaian, standar pengembangan bahan ajar dan sumber pembelajaran serta model pembelajaran yang sesuai bagi siswa berprestasi maupun yang mengalami kesulitan belajar.

Pada aspek tenaga pendidik dan kependidikan, sekolah berusaha meningkatkan profesionalisme guru dan staf, mengembangkan sistem monitoring serta evaluasi kinerja tenaga kependidikan serta meningkatkan kompetensi Kepala Sekolah, guru dan karyawan sesuai dengan tugas dan bidang keahliannya. Kemudian, pada bidang akademik dan non-akademik peserta didik, sekolah menargetkan peningkatan hasil rata-rata ANBK serta pengembangan prestasi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, sekolah juga menekankan pentingnya kedisiplinan siswa dan optimalisasi penggalangan dana dari orang tua atau wali murid untuk mendukung operasional pendidikan.

Memprioritaskan pemanfaatan serta pengelolaan fasilitas dan potensi sekolah, termasuk perpustakaan, laboratorium, UKS, dapur dan lapangan olahraga. Sekolah berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan media pembelajaran, menginventarisasi sarana pendidikan serta menciptakan lingkungan sekolah yang

aman, nyaman dan kondusif bagi pembelajaran. Pada bagian administrasi, sekolah berupaya mengembangkan sistem pengelolaan yang lebih baik guna mencapai Standar Pelayanan Minimal (SPM). Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk peningkatan mutu, kami masih mencoba mengikuti metode manajemen berbasis sekolah yang mengacu kepada standar nasional pendidikan, yang mana di sini ada proses pengolahan input menjadi produk dengan treatment-treatment tertentu."*[246]

Guna mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru bersama seluruh warga sekolah menyusun berbagai strategi atau kegiatan yang akan dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai berikut:

1) Pengembangan Kurikulum

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian pengembangan kurikulum dan pembelajaran adalah pelatihan pembuatan KTSP, pelaksanaan pembuatan atau pengembangan KTSP serta pelatihan pembuatan dan pelaksanaan K13 dan K Merdeka. Adapun proses pengembangan kurikulum yang dilakukan dimulai dari perancangan, kemudian dilakukan tahapan pengujian atau pelaksanaan dan diakhiri dengan evaluasi kurikulum. Pengembangan kurikulum SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dibuat berdasarkan filosifi paedagogik transformatif yang menekankan pada proses pembangunan

[246] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta didik melalui berbagai pendekatan yang mencerdaskan dan mendidik. Penguasaan substansi mata pelajaran tidak lagi ditekankan pada pemahaman konsep yang steril dari kehidupan masyarakat melainkan pembangunan pengetahuan melalui pembelajaran dan penilaian autentik, yakni pembelajaran dan penilaian yang riil, nyata dan bersifat objektif. Dengan demikian proses pembudayaan peserta didik diarahkan untuk mewujudkan pembelajaran sepanjang hayat.

Dokumen kurikulum SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memuat prinsip perencanaan pengembangan kurikulum sekolah. Langkah pertama yang dilakukan dalam pengembangan kurikulum adalah melakukan evaluasi kurikulum yang sudah digunakan sebelumnya yaitu dengan melakukan analisis konteks dengan mengidentifikasi kondisi nyata dengan kondisi ideal, analisis kebutuhan peserta didik, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru, perkembangan teori pendidikan terbaru dan memperhatikan karakteristik serta keunikan lingkungan sosial budaya masyarakat sekitar, peserta didik serta tenaga pendidik dan kependidikan. Desain kurikulum yang dirancang memadukan kurikulum nasional yaitu merdeka untuk kelas X dan kurikulum 2013 untuk kelas XI dan XII, kurikulum *Boarding School* (Ulumul Syar'i) yang digunakan adalah kurikulum yang ditetapkan oleh Lembaga Pengembangan Pesantren (L2P) PP Muhammadiyah dan LP2 PDM Muhammadiyah yang mana pembelajarannya disampaikan di sekolah dan di asrama yang meliputi praktik dan teori. Perencanaan pengembangan kurikulum tersebut melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam peroses pelaksanaannya yaitu direktur, Kepala

Sekolah, Kabid dan tim kurikulum, guru dan staf, orang tua, komite, pengawas dari dinas pendidikan dan pihak yang berwenang lainnya. Hasil observasi tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam pengembangan kurikulum kami memadukan dua kurikulum yaitu kurikulum pondok dan kurikulum umum adalah kami pertama-tama melakukan studi banding dulu ke beberapa pondok-pondok yang sudah lebih dulu menerapkan itu. Kemudian, yang kedua adalah menyesuaikan konten-konten kurikulum dari kedua jenis kurikulum ini, jadi kami cari titik temunya dan kita padukan. Sehingga bisa berjalan serasi dan selaras."*[247]

Lebih lanjut mengenai pengembangan kurikulum yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru 1 juga menyampaikan hal serupa dengan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> Guru 1 : *"Proses yang dilakukan dalam merancang kurikulum sekolah itu melalui rapat, rapat yang membidangi itu, Kepala Sekolah bersama bidang kurikulum umum dan pondok, jadi di raker itu mereka membahas mau seperti apa kedepannya."*[248]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa pelaksanaan kurikulum difokuskan pada proses dan hasil perkembangan belajar peserta didik selama pembelajaran. Tolak ukur keberhasilan diukur dari hasil capaian pembelajaran, Profil Pelajar Pancasila dan hasil asesmen pembelajaran. Selama proses pelaksanaan kurikulum dilakukan pengawasan dan evaluasi untuk mengukur sejauh mana ketercapaian, kesesuaian tujuan dan keselarasan dalam pelaksanaan pembelajaran dengan kondisi berkembang di sekolah sehingga kurikulum dapat terimplementasikan dengan baik.

---

[247] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

[248] Guru 1 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan terbagi atas 3 tahapan sebagai berikut: 1) Tahap pertama yaitu evaluasi perencanaan pembelajaran, dalam tahapan ini pengawas sekolah dan Kepala Sekolah melakukan validasi perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh para guru, bagi para guru yang sudah melakukan perencanaan dengan kategori baik maka akan dikoordinir untuk menjadi tim validasi perencanaan yang dibuat guru lainnya. Bagi guru yang belum dapat membuat perencanaan dengan baik atau mengalami kendala maka akan diberikan pendampingan khusus. Tahapan ini dilakukan secara berkala setiap bulan. 2) Tahap kedua yaitu evaluasi pelaksanaan pembelajaran, dalam tahap ini Kepala Sekolah dan pengawas sekolah melakukan validasi kelengkapan rencana pembelajaran dan melakukan supervisi kegiatan pembelajaran kepada para guru. Hasil dari supervisi ini akan ditindak lanjuti dalam sebuah rapat oleh beberapa pihak yaitu pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta didik, orang tua dan komite. Pelaksanaan supervisi ini dilakukan minimal 1 kali setiap 1 semester. 3) Evaluasi tahap 3 yaitu evaluasi Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP) atau Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dalam tahapan ini Kepala Sekolah bersama pengawas sekolah melakukan analisis konteks dengan mengidentifikasi kondisi nyata dengan kondisi ideal, analisis kebutuhan peserta didik, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru, perkembangan teori pendidikan terbaru dan memperhatikan karakteristik serta keunikan lingkungan sosial budaya masyarakat sekitar, peserta didik serta tenaga pendidik dan kependidikan.

Evaluasi kurikulum ini dilakukan agar kurikulum yang digunakan selalu dapat menjawab tuntutan perubahan sesuai dengan zamannya. Perubahan

pengetahuan, teknologi dan seni yang begitu cepat, membutuhkan strategi pengembangan pendidikan yang segera bisa menjawab tantangan zaman. Melalui pengelolaan kurikulum di dalam dan di luar kelas, baik dalam bentuk intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Dengan demikian pendidikan khususnya peserta didik sebagai *outcome* sebuah proses pendidikan akan selalu dapat menjawab tuntutan perubahan sesuai dengan zamannya. Dengan demikian keluaran pendidikan akan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya membangun masyarakat berbasis pengetahuan *(knowledge-based society).* Selain dari ranah kompetensi abad 21, sekolah juga mempersiapkan peserta didik untuk dapat menguasai ilmu-ilmu agama yang nantinya ketika mereka lulus mereka mampu menjadi ulama-ulama masa depan yang berguna bagi bangsa, masyarakat dan lingkungan sekitar. Hasil observasi tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam memastikan keterlaksanaan konsep kurikulum dengan baik itu, kami biasanya melakukan kegiatan evaluasi dan monitoring setiap per tiga bulan, sehingga kita dapat mendeteksi apakah kurikulum ini baik atau perlu direvisi kembali, jadi pertiga bulan kami coba revisi dan bahkan kita bisa merevisinya ketika ada beberapa hal penting yang memang tidak berjalan dengan baik. Kemudian, bagaimana cara kita mengevaluasi, memonitoring pelaksanaan kurikulum dalam setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan cara menggunakan supervisi dan kunjungan kepada kelas-kelas."*[249]

Lebih lanjut, guru 1 memberikan penjelasan mengenai mengenai pelaksanaan kurikulum yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kurikulum yang sudah dirancang sejauh ini berjalan efektif sesuai yang direncanakan. Mungkin tahun depan akan ada pengembangan-*

[249] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juni 2024. 09.00-10.00.

pengembangan lagi karena sekarang kurikulum mandiri, gabungan antara kurtilas dengan merdeka, untuk tahun ini semuanya harus merdeka, jadi itu harus disesuaikan dengan kesiapan gurunya dan infrastrukturnya dan segala macamnya harus disiapkan. Ditambah kurikulum pesantren, jadi banyak sekali yang kami combine."[250]

2) Mempersiapkan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil studi dokumen, pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian mempersiapkan dan mengembangkan SDM sekolah adalah pelatihan pembuatan dan pelaksanaan K 13 dan K Merdeka, mengadakan MGMP internal dan ekternal, mengadakan workshop internal dan mengikuti pelatihan eksternal untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf, pengadaan literatur tambahan, mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru dan staf, rapat koordinasi guru dan staf, pelatihan pembuatan dan pelaksanaan pembuatan administarsi guru dan staf, melakukan seleksi masuk dan sosialisasi sekolah bagi peserta didik baru, meningkatkan kualitas bimbingan dan penyuluhan kepada peserta didik serta meningkatkan prestasi akademik dan non akademik peserta didik.

Rekrutmen yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru sebagian besar menjaring tenaga yang masih berusia muda. Guru berjumlah kurang lebih 20 orang dengan pendidikan S-1 sebanyak 18 orang dan 2 orang berpendidikan S-2. Staf karyawan/TU berjumlah 4 orang dengan pendidikan terakhir SMA sederajat. Hal ini menjadi peluang sekaligus tantangan, mengingat generasi muda masih kurang dalam pengalaman

[250] Guru 1 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

namun memiliki semangat yang tinggi untuk belajar. Oleh karena itu, sebagai bentuk peningkatan kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru melakukan berbagai upaya seperti pelatihan pengetahuan bidang studi, pedagogik, maupun manajerial. Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga bekerja sama dengan Perguruan Tinggi untuk program pengembangan SDM Guru dan Tenaga Kependidikan, pelatihan dan penelitian. Kepala Sekolah menyampaikan penjelasan mengenai proses rekrutmen yang dilakukannya, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam proses rekrutmen, yang pertama adalah kita melakukan pendataan dulu beserta analisis dulu guru apa, mapel apa, dan pembelajaran apa yang masih kosong. Setelah itu yang kedua kita melakukan spesifikasi dulu apa saja syarat-syarat yang diperlukan untuk menempati jabatan atau bagian yang kosong tersebut. Dan langkah ketiga kita melakukan sosialisasi, dalam hal ini adalah menyebarkan informasi tersebut kepada masyarakat baik itu melalui grup WA, grup facebook, instragram, maupun media-media sosial lainnya. Sehingga kita bisa menjaring pencari kerja untuk mengisi jabatan atau bagian yang kosong tadi."*[251]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga selalu memberikan saran, arahan dan motivasi kepada guru, staf dan siswa dalam menjalankan tugas mereka. Di samping itu, beliau juga selalu menyampaikan arahan dan bimbingan tentang moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif kepada peserta didik, guru dan staf untuk mencapai tujuan sekolah.

Di samping itu, Kepala Sekolah membuat pedoman operasional untuk para guru, berdasarkan dokumen SOP guru yang dibuat oleh Kepala Sekolah di dalamnya memuat beberapa bagian sebagai berikut: 1) Kode etik guru, kode etik

[251] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

ini memuat segala hal yang wajib dilakukan dan dipenuhi oleh para guru; 2) Program kerja guru, program kerja guru terdiri atas 4 program yaitu proses belajar mengajar, program umum, program pengembangan dan program umpan balik; 3) Tata tertib guru, tata tertib ini memuat segala hal yang harus dipatuhi dan dikerjakan oleh para guru; 4) Pembiasaan guru, pembiasaan guru ini adalah pembiasaan yang dilakukan oleh guru untuk memberikan contoh pembiasaan kepada peserta didik, dengan kata lain melakukan pengembangan karakter peserta didik dengan membiasakan perilaku positif di dalam maupun di luar kelas, kegiatan ini dilakukan secara terus dalam kegiatan rutin, spontan, terprogram dan dan keteladanan; 5) *Job description* guru, bagian ini berisi penjelasan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh para guru; dan 6) SOP guru, bagian ini berisi alur pelaksanaan kehadiran guru di sekolah, tugas guru dalam proses KBM dan penilaian yang dilakukan guru.

Berdasarkan hasil studi dokumen, adapun pengembangan kompetensi kepada para guru dan staf yang diberikan oleh Kepala Sekolah, berdasarkan dokumen standar operasional guru yang dibuat oleh Kepala Sekolah tentang program kerja guru, pada bagian program pengembangan disebutkan bahwa guru harus mengikuti pelatihan pembuatan bahan ajar/modul, mengikuti seminar/webbinar/MGMP dan mengikuti penataran kompetensi. Kemudian, pada dokumen KOSP yang dibuat oleh Kepala Sekolah terdapat program pendampingan dan pengembangan profesional. Program pendampingan dilakukan oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, komite, guru penggerak, narasumber dari luar sekolah dan guru. Program ini dikemas dalam bentuk diskusi atau workshop/bimtek yang dilaksanakan secara periodik 2 mingguan. Bentuk pendampingan yang diberikan

adalah pengembangan perangkat ajar, pengembangan strategi pembelajaran berdifferensiasi dan bermakna, pengembangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, pengembangan pembelajaran dan penialaian HOTS dan pengembangan kemampuan pemanfaatan *platform* Merdeka Mengajar. Selanjutnya, pengembangan profesional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, narasumber dari luar sekolah dan guru. Kegiatan ini dilakukan 2-4 kali dalam setahun yang dilaksanakan pada awal tahun ajaran, awal semester dan libur semester. Bentuk pengembangan yang dilakukan adalah pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi dalam pelaksanaan pembelajaran, pengembangan kompetensi dalam penilaian, pengembangan kompetensi dalam perencanaan dan fasilitasi pelaksanaan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila dan pengembangan kompetensi dalam keilmuan mata pelajaran.

Selanjutnya, Kepala Sekolah dan pengawas sekolah melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap para guru yakni melakukan validasi kelengkapan rencana pembelajaran dan melakukan supervisi kegiatan pembelajaran kepada para guru, hasil supervisi yang dilakukan dituangkan dalam bentuk dokumen hasil supervisi. Dokumen hasil dari supervisi akan ditindak lanjuti dalam sebuah rapat oleh beberapa pihak yaitu pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta didik, orang tua dan komite untuk memberikan tindak lanjut yang tepat. Pelaksanaan supervisi ini dilakukan minimal 1 kali setiap 1 semester.

Hal tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Bagaimana melaksanakan monitoring dan pembinaan terhadap guru-guru, dalam hal ini kita menggunakan supervisi. Yang pertama supervisinya*

itu namanya pra supervisi, jadi kita wawancara dulu terkait kesiapan guru, problema-problema guru dalam mengajar, setelah itu kita selesai lalu melakukan tahap kedua adalah supervisi atau observasi di dalam kelas. Dari supervisi atau obervasi kelas tadi kita menemukan beberapa hal-hal yang penting yang nanti akan kita refleksikan bersama dan evaluasi. Sehingga untuk kualitas pembelajaran bisa kita awasi untuk meningkatkan kualitasnya. Kemudian, dalam upaya membina dan mengembangkan kompetensi guru, saya biasanya yang lebih mengarahkan mereka ikut pelatihan dan menggunakan aplikasi PMM, untuk pelatihan secara mandiri. Sehingga guru-guru bisa lebih ekonomis dan lebih efektif dalam mengembangkan kemampuannya untuk mengajar maupun mendidik. Selanjutnya, dalam upaya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja peserta didik kita bisa menggunakan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh osis, nah dari situ kita bisa melihat kemampuan peserta didik dalam hal manajerial dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan olah raga dan sebagaimacamnya. Untuk akademik kita bisa melihat dari hasil asesmen baik itu di awal maupun di akhir pembelajaran."[252]

Lebih lanjut mengenai bimbingan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru 1 dan guru 2 memberikan penjelasan mengenai apa yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Iya, biasanya Kepala Sekolah memberikan bimbingan atau arahan dulu. Misalnya kepada wali kelas, tugas anda begini-begini, kalau guru tidak bisa menjalankan tugas biasanya di sini saling mengajari, dibilang sebatas rekan kerja juga tidak, jadi saling ngajarin. Misalnya saya tidak bisa mengisi masalah seperti di komputer, nanti saya nanya ke beliau, beliau yang mengajari dan mengarahkan. Jadi, seperti itu lah, kadang beliau juga yang memberikan informasi atau mengajari saya, misalnya gini loh bun caranya bikin modul ajar pakai AI, caranya diajarin seperti itu. Kemudian, mengenai pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan Kepala Sekolah, jadi awalnya itu beliau menyiapkan dulu perangkatnya, templetnya disiapkan, disiapkan dan diisi oleh semua guru, kemudian setelah itu, ada juga templet untuk perangkat-perangkat pembelajaran segala macam. Sehabis itu beliau akan melakukan supervisi rutin, mungkin perbulan atau persemester, itu tergantung agenda beliau. Yang jelas selalu diadakan supervisi, misalnya di kelas, kami mengajar beliau dikelas menilai. Terus kadang supervisinya juga berupa wawancara, kami diajak berdiskusi tentang bagaimana kesulitan di kelas seperti itu dipanggil satu-satu. Guru itukan pasti punya masalah sendiri-sendiri ketika di dalam kelas gitu ya. Misalkan saya nih di dalam kelas, saya tidak pernah menemukan anak rewel segala macam gitu ya, ternyata di guru yang lain ada gitu, jadi masing-masing punya permasalahan sendiri. Jadi permasalahan itu bisa dibantu diselesaikan oleh beliau, cara menghadapinya bagaimana, itu*

[252] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

butuh privasi lah untuk berbicara. Selanjutnya, mengenai fasilitas pengembangan kompetensi guru yang diberikan Kepala Sekolah ya, alhamdulillah kami kan di bawah dinas pendidikan provinsi, mereka selalu rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, kami diperintahkan Kepala Sekolah agar bergiliran mengikuti, jadi yang mengikuti ini nanti akan memberikan diseminasi, ngajarin temen-temennya gitu ya di sini, kadang kita juga mengadakan IHT sendiri. Misalkan kita ingin belajar tentang sesuatu, tentang bahasa arab misalnya, kami adakan di sini. Kalau tahun kemaren ada pelatihan bahasa arab, jadi semua diharapkan semua yang di pondok ini semua guru-gurunya bisa berbahasa arab, minimal bisa berbicara sedikit-sedikit seperti ana, antum gitu kan paham gitu kan, karena tidak semua basic guru di sini dari pondok. Jadi mau tidak mau kita harus mengajarkan, agar semuanya sudah mengerti dan menjadi terbiasa."[253]

Guru 2: *"Ada pelatihan sekali yang diberikan Kepala Sekolah, pelatihan ini diadakan oleh PDM (Pengurus Daerah Muhammadiyah). Tentang pelatihan pencatatan keuangan dan pembuatan laporan. Itu diikuti ketika di awal menjadi bendahara."*[254]

3) Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian penggunaan teknologi informasi dan komunikasi adalah pengadaan ruang multimedia, pengajuan dan pemasangan jaringan internet dan pengawasan penggunaannya, pengajuan perbaikan jaringan listrik, pengajuan dan pemasangan komputer dan printer serta perawatannya. Kemudian, berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa ruang kelas dan proses pembelajaran difasilitasi dengan perangkat berbasis komputer, penggunaan internet, penggunaan *email* dan *platform* sosial media. Pihak sekolah juga memanfaatkan TIK dalam melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) serta sebagai sarana komunikasi antar

[253] Guru 1 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[254] Guru 2 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 14.00-15.00.

anggota sekolah dan pihak luar sekolah. Demikian pula ruang kantor, juga difasilitasi perangkat berbasis TIK untuk pembuatan surat menyurat, pembuatan laporan dan pengelolaan arsip sekolah. Selanjutnya, berdasarkan pada gambar *file* bank data sekolah yang diberikan oleh Kepala Sekolah, terlihat bahwa seluruh data sekolah disimpan dalam aplikasi *Google Drive*. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Pembelajaran menggunakan TIK. Yang mana pembelajaran ini biasanya difasilitasi oleh guru-guru atau ustadz-ustadzah yang ada di lingkungan pondok pesantren. Umumnya media yang dipakai berupa power point, kuis-kuis interaktif berbasis internet seperti Quizizz, media desain seperti canva bisa padukan dalam proses pembelajaran, sehingga pembelajaran itu menjadi lebih menarik. Tidak lupa juga beberapa aplikasi yang mendukung untuk pembelajaran dan juga simulasi-simulasi lainnya. Sehingga pembelajaran bisa dilakukan secara gabungan simulasi, virtual dan tatap muka. Untuk komunikasi dengan warga sekolah dan para orang tua kami menggunakan sosial media. Selanjutnya, pengarsipan berkas sekolah atau pondok kita sudah menggunakan fasilitas internet yaitu kita menggunakan google drive. Sehingga untuk pengelolaan dan penyimpanan data bisa dilakukan lebih mudah. Akan tetapi, untuk aplikasi administratif sekolah masih menggunakan prinsip manual, masih belum dilakukan berbasis IT. Kemudian, untuk pelaporan hasil belajar siswa masih menggunakan laporan dalam bentuk rapor, begitu pula dengan perpustakaan, kami masih belum memiliki perpustakaan digital."*[255]

4) Peningkatan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil studi dokumen pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian peningkatan sarana dan prasarana adalah penggantian/perbaikan perabot rusak, pembentukan panitia rehab, pendataan kebutuhan, pembuatan dan pengajuan proposal, pencarian dana dan pelaksanaan pembangunan, melengkapi fasilitas penunjang perpustakaan,

[255] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

melengkapi sarana dan prasarana Lab IPA, pengadaan Lab komputer dan perlengkapannya, pemenuhan kebutuhan sarana kesenian dan pemenuhan sarana prasarana yang dibutuhkan lainnya. Kemudian, berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa SMA MBS Banjarbaru memiliki 1 buah masjid, dua buah gedung kelas, dua buah gedung asrama berlantai dua dan lapangan olahraga yang terletak di samping masing-masing gedung asrama. Kedua gedung asrama tersebut terdapat asrama putra dan asrama putri, ruang Kepala Sekolah, ruang Wakil Kepala Sekolah, ruang guru, ruang TU, ruang perpustakaan, ruang UKS, tempat wudhu, LAB IPA, kamar mandi dan WC.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah secara langsung mengelola dan mengawasi sarana dan prasarana sekolah dengan berkeliling sekolah setiap beberapa hari sekali untuk memastikan kondisinya dan penggunaannya apakah dapat digunakan dengan efisien. Di samping itu, Kepala Sekolah juga memberikan kewenangan mengenai pengelolaan sarana dan prasarana sekolah kepada Wakil Kepala Sekolah bidang sarana prasarana, staf tata usaha dan tim inventaris. Hal ini terlihat pada standar operasional prosedur pengelolaan sarana dan prasarana yang dibuat oleh Kepala Sekolah. Dokumen Standar Operasional Prosedur pengelolaan sarana dan prasarana yang dibuat oleh Kepala Sekolah memuat tentang SOP inventaris barang, pengadaan barang habis pakai, pengadaan, perawatan serta penghapusan barang dan peminjaman.

Berdasarkan hasil studi dokumen, adapun isi yang tertera dalam prosedur operasional tersebut adalah sebagai berikut: Pertama, prosedur inventaris barang

(pencatatan dan pengecekan kondisi/ketersediaan barang/fasilitas) terdiri atas beberapa bagian antara lain pembuatan daftar barang inventaris (baru dan lama), pencocokan daftar barang inventaris tersebut dan diketahui oleh bendahara umum, barang-barang yang sudah ditandatangani ditempel di dinding, barang yang telah tercatat pada kartu tidak boleh dipindahkan/ditukar, pengelola inventaris barang akan mengecek keberadaan barang setiap awal semester baru (6 bulan sekali).

Kedua, prosedur pengadaan barang habis pakai dan pedoman dalam pendistribusian barang habis pakai terdiri atas beberapa bagian sebagai berikut: anggota pengurus kelas dan kantor mengisi daftar PO bahan habis pakai yang diperlukan; WaKa Sarpras melakukan cek daftar PO barang habis pakai dengan ketersediaan barang di gudang/koperasi; WaKa Sarpras mengajukan usulan pengadaan barang ke bendahara umum; setelah anggaran dicairkan, WaKa sarpras dan Staf TU melakukan pengadaan barang.

Ketiga, prosedur pengadaan, perawatan dan penghapusan barang terdiri atas beberapa bagian sebagai berikut: pembuatan daftar kebutuhan barang, pencocokan daftar barang yang dibutuhkan dengan daftar inventaris barang (apakah ada dan dapat digunakan), mensortir barang yang tidak dapat digunakan dengan barang yang dapat digunakan, memperbaiki barang yang dapat diperbaiki/ menghapus barang pada daftar inventaris, pengajuan usulan pengadaan barang ke bendahara umum, setelah anggaran dicairkan, melakukan pengadaan barang, melakukan pencatatan menambah barang baru/menghapus barang pada daftar inventaris barang (apabila barang tersebut tidak bisa diperbaiki/digunakan atau hilang.

Kemudian, prosedur peminjaman sarpras terbagi atas dua macam yaitu prosedur peminjaman barang untuk penunjang KBM di sekolah dan prosedur peminjaman barang atau alat sekolah oleh instansi lain, yaitu: a. Prosedur peminjaman barang untuk penunjang KBM terdiri atas beberapa bagian sebagai berikut: 1. Melakukan pengajuan peminjaman barang. Setiap guru atau santri mengisi format disposisi peminjaman barang penunjang KBM sebelum barang digunakan, 2. Persetujuan peminjaman barang. Lembar disposisi diajukan kepada Wawa Sarpras untuk disetujui, 3. Pengambilan barang yang dipinjam.

Setelah mendapat persetujuan, guru yang bersangkutan dapat mengambil barang yang akan dipinjam melalui staf TU (dengan mengisi buku peminjaman alat dan atau meninggalkan kartu tanda pengenal), 4. Pengembalian barang. Setelah barang selesai dipinjam, setiap guru wajib mengembalikannya melalui staf TU dilengkapi dengan surat disposisi tanda terima pengambilan barang; b. Prosedur peminjaman barang atau alat sekolah oleh instansi lain terdiri atas beberapa bagian sebagai berikut: 1. Melakukan pengajuan peminjaman barang (surat permohonan peminjaman barang), 2. Persetujuan peminjaman barang. Lembar disposisi diketahui dan disetujui oleh pimpinan dan WaKa Sarpras, 3. Pengambilan barang yang dipinjam. Setelah mendapat persetujuan, yang bersangkutan dapat mengambil barang yang akan dipinjam melalui staf TU (dengan mengisi buku peminjaman alat dan meninggalkan katru tanda pengenal), 4. Pengembalian barang. Setelah barang selesai dipinjam, wajib mengembalikannya dengan kondisi seperti sedia kala melalui staff TU dilengkapi dengan surat disposisi tanda terima pengembalian barang.

Hasil observasi tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Upaya kita dalam meningkatkan sarana dan prasarana, yang pertama kita mendelegasikan dulu satu orang personil atau personalia yang memang menghandle di bidang sarana dan prasarana tersebut. Jadi, nanti kita arahkan Kabid sarana dan prasarana tersebut menghandle semua yang ada di lingkungan pondok pesantren dan sekolah. Sehingga untuk kerusakan, pengadaan dan lainnya bisa dihandle oleh satu orang tersebut. Agar sarana dan prasarana dapat mendukung semua kegiatan yang ada di pondok ataupun di sekolah. Yang pertama itu tadi kita akan menyesuaikan nilai-nilai apa dulu yang akan diterapkan di pondok atau sekolah kita, dalam hal ini bisa norma agama, norma kesusilaan budaya dan sosial itu kita akan upayakan dengan membangun fasilitas pendukung untuk menunjang nilai-nilai tersebut supaya diterapkan di lingkungan sekolah."*[256]

Lebih lanjut, guru 1 memberikan penjelasan mengenai sarana dan prasarana sekolah yang telah diupayakan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> Guru 1: *"Kalau sarana dan prasarana dibilang ideal belum, kami masih dalam pembangunan ya ustadz ya, karena masih dalam proses pembangunan jadi kami sebisa mungkin lah apa yang ada di sini ya kita manfaatkan untuk fasilitas itu. Kalau sekedar lab sederhana ada, perpustakaan ada, lapangan ada, masjid juga ada. Jadi kami bisa memanfaatkan yang ada aja. Soalnya yang penting itu standar minimalnya sudah ada, lab fisika, kimia, biologi sudah ada. Jadi ya begitu, kami masih berproses, yang jelas sih lab komputer kami masih belum ada. Kalau untuk belajar kami bisa memanfaakan alam sekitar juga untuk belajar."*[257]

5) Peningkatan Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian peningkatan pengelolaan keuangan sekolah adalah peningkatan pembiayaan sekolah untuk meningkatkan kualitas pelayanan sekolah, sosialisasi program

---

[256] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[257] Guru 1 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

sekolah dan pentingnya partisipasi masyarakat dalam pembiayaan dan pendanaan program sekolah tersebut serta penyusunan RKAS. Kemudian, dalam dokumen tupoksi Kepala Sekolah dan direktur terlihat bahwa Kepala Sekolah dan direktur memiliki tugas khusus dalam pengelolaan keuangan sekolah, mereka memiliki salah satu tugas untuk menyusun dan mengawasi tentang pembiayaan sekolah secara berkala setiap bulan. Kepala Sekolah bersama pihak yang berwenang melakukan perencanaan keuangan sekolah, hal ini terlihat dalam dokumen daftar hadir rapat RKS dan RKAS di dalamnya memperlihatkan bahwa rapat tersebut dihadiri oleh Kepala Sekolah, komite, bendahara, tim penyusun RAPBS, WaKa kesiswaan, WaKa kurikulum, guru, staf dan pihak lain yang berwenang. Pembahasan yang didiskusikan dalam rapat adalah evaluasi RAPBS tahun lalu, pembuatan tim penyusun RAPBS, pemilihan anggota tim penyusun RAPBS, jangka waktu pembuatan RAPBS oleh tim penyusun, perbaikan RAPBS dan realisasi RAPBS sesuai dengan yang telah disusun oleh tim penyusun RAPBS. Dokumen RAPBS dan dokumen laporan keuangan yang dibuat oleh bendahara menggunakan sistem akutansi yang terstandar dan didalamnya termuat sumber dana beserta jumlah dana yang masuk (pendapatan), program yang dilaksanakan beserta uraian kegiatan, waktu pelaksanaan, jumlah dana yang digunakan (pengeluaran), total jumlah pengeluaran keseluruhan dan jumlah selisih antara dana pemasukan dan pengeluaran.

Kepala Sekolah membuat TUPOKSI untuk bendahara sekolah untuk memastikan keefektifan pengelolaan keuangan sekolah, dalam dokumen tersebut termuat serangkaian tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh bendahara sekolah

yaitu sebagai berikut: menyusun RAPBP, mengajukan pengesahan RAPBP kepada pimpinan, membuat tata aturan pengelolaan keuangan, mengatur keluar masuknya keuangan, bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, membukukan keuangan secara tertib, akuntabel dan disertai dengan bukti transaksi, melaporkan laporan bulanan, mengumpulkan LPJ dan membayarkan syahriah pegawai.

Adapun sumber dana SMA MBS Banjarbaru yang tercantum dalam dokumen KOSP pada bagian analisis pembiayaan sekolah adalah berasal dari pemerintah (BOS), biaya sumbangan pendidikan dan unit usaha sekolah. Kemudian dalam dokumen profil sekolah disebutkan bahwa Unit usaha sekolah yang dimiliki tersebut bernama PT. MBS Banjarbaru.

Hasil observasi tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam pengelolaan administrasi keuangan kita biasanya melibatkan bendahara, yang mana bendahara ini memang bertugas untuk mengelola keuangan yang ada di pondok pesantren dan sekolah. Jadi tugas kami cuma sekedar memastikan dana yang akan dikeluarkan yang akan dipakai dengan bendahara. Kemudian, dalam upaya peningkatan keuangan sekolah, kita mendayagunakan beberapa unit-unit usaha yang mendukung pondok dan sekolah. Unit-unit usaha itu dihandle langsung oleh koperasi. Selain itu, dari pihak pondok juga menyediakan satu Kabag yang mengurus tentang usaha, yaitu Kabag usaha dan Humas. Unit usaha itu berupa laundry, kaplingan tanah dan penjualan-penjualan alat-alat koperasi lainnya."*[258]

Lebih lanjut, guru 2 memberikan penjelasan mengenai pengelolaan dan peningkatan keuangan sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> Guru 2: *"Mengenai pelatihan sebagai bendahara sekolah, ada pelatihan sekali yang diberikan Kepala Sekolah, pelatihan ini diadakan oleh PDM (Pengurus Daerah Muhammadiyah). Tentang pelatihan pencatatan keuangan dan pembuatan laporan. Itu diikuti ketika di awal menjadi bendahara.*

[258] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

Mengenai pengelolaan dana yang masuk dan keluar dilakukan sesuai aturannya, di awal tahun itu biasanya ada disampaikan pembagiannya dan prosesnya bagaimana, bisa disebut prosedurnya lah itu. Jadi harus sesuai itu. Kemudian, bukti dari pengeluaran dana itu ada kwitansi, nota itu. Kemudian seluruh pemasukan dan pengeluaran dilaporkan dalam bentuk laporan keuangan. Ada Kepala Sekolah dan direktur yang mengawasi pengelolaan keuangan sekolah, sebulan sekali bikin laporan dan disampaikan ke mereka. Laporan tersebut dalam bentuk file dan printout, dibuat dalam bentuk file excel. Tutup buku itu setahun sekali. Ini dilakukan untuk mengetahui minus atau surplus. Kemaren juga ada di audit dari PDM (Pimpinan Daerah Muhammadiyah) yang bagian keuangannya. Selanjutnya, laporan keuangan biasanya dilaporkan per triwulan disampaikan ke dikdasmen, direktur dan dinas pendidikan. Intinya ke semua pihak yang berwenang aja seperti Kepala Sekolah yang juga mengawasi. Adapun sumber dana sekolah ini dari SPP, infaq sama unit usaha. Unit usahanya ada kaplingan tanah, koperasi atau kantin itu, laundry dan jualan minyak. Yang mengelola ada unit usaha sekolah. Jadi turunannya itu ada pengelola unit usaha kepala bagiannya di setiap usaha itu. Nanti hasilnya itu dilaporkan dan disetorkan ke saya. Jadi memang ada bagi hasil untuk MBS dan berapa yang dikelola untuk modal unit usaha."[259]

6) Kerjasama dan Jaringan (Kemitraan)

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian membangun kerja sama dan jaringan adalah sosialisasi dan pembinaan pentingnya disiplin kerja, raker pembuatan peraturan sekolah dan penerapan peraturan sekolah, penyusunan program kehumasan, membentuk atau mengukuhkan pengurus komite sekolah, sosialisasi program sekolah kepada para stakeholder, menciptakan hubungan yang harmonis antara komite dan sekolah, melibatkan komite dalam program-program sekolah, pertemuan rutin dengan komite, meningkatkan intensitas komunikasi dengan stakeholder dan peningkatan kerjasama dengan

[259] Guru 2 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

stakeholder, membangun kerja sama dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

Kepala Sekolah selalu terbuka terhadap para masyarakat dan kemitraan sekolah yang ingin ikut bergabung untuk membangun kemajuan sekolah. Hal ini ditandai dengan adanya izin dan respon yang cepat dan baik yang diberikan kepada si peneliti setelah si peneliti menyampaikan tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Pada saat itu Kepala Sekolah sangat ramah, mendengarkan dengan seksama terhadap seluruh pembicaraan yang disampaikan oleh peneliti dan memberikan tanggapan yang jelas tanpa keraguan. Pada saat penelitian sedang berlangsung, Kepala Sekolah beserta warga sekolah memberikan pelayanan, fasilitas dan tanggapan yang baik dan cepat terhadap apa saja yang diperlukan oleh Peneliti terkait penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah beserta pihak sekolah membangun kemitraan dengan beberapa pihak, dalam dokumen kurikulum sekolah pada bagian kemitraan sekolah disebutkan bahwa pihak sekolah membangun kemitraan dengan beberapa pihak antara lain: orang tua, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, pengusaha dan berbagai organisasi dibidang pendidikan. Pihak sekolah sangat mengharapkan dukungan dari semua kemitraan dalam meningkatkan mutu sekolah. Misalnya tokoh masyarakat menjadi narasumber dalam suatu kegiatan, guru model yang memberikan contoh pembelajaran terbaru yang inovatif dan kreatif, pihak organisasi pendidikan yang menjadi konsultan pendidikan bagi pihak sekolah serta dukungan atau bantuan lainnya yang dapat membentuk ekosistem sekolah yang aman, nyaman dan

menyenangkan, sehingga bisa menjamin perkembangan fisik, intelektual, sosial, emosional dan spiritual peserta didik.

Dalam dokumen tersebut juga menjelaskan bahwa pihak sekolah memberikan beberapa fasilitas kepada para kemitraan agar dapat menyalurkan bantuan dan dukungannya sebagai berikut: mengadakan pertemuan rutin antara para wali kelas dengan para orang tua per kelas, membuat grup orang tua per kelas menggunakan media sosial *WhatsApp* untuk mempermudah komunikasi antara pihak sekolah dengan para orang tua, mengadakan rapat komite dan kegiatan pendidikan bagi orang tua yang diselenggarakan secara rutin oleh komite sekolah, memberikan fasilitas kegiatan sukarela kepada para kemitraan untuk menyalurkan aspirasinya dalam mendukung dan membantu kemajuan pendidikan anak, melakukan kolaborasi dengan masyarakat yang terdiri dari tokoh masyarakat, tokoh agama, ahli pendidikan, pengusaha, profesional dan lembaga atau organisasi yang relevan untuk mengoptimalkan peran masyarakat dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak dan kemajuan kualitas sekolah.

Hal tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk memfasilitasi keterlibatan warga atau masyarakat yang ada di luar lingkup pendidikan pondok dan pesantren, biasanya kami mengadakan rapat dengan orang tua atau rapat dengan lingkungan sekitar, yang mana dengan rapat tersebut kita bisa menampung apa hal yang masih bisa kita rencanakan kedepannya, baik itu masukan dari kalangan orang tua maupun mitra-mitra masyarakat maupun dari sekolah itu sendiri. Saya juga membangun kemitraan dengan beberapa instansi, baik instansi yang bersifatnya pemerintahan maupun swasta. Dalam penjajakan untuk kerjasama biasanya kami membuat MoU, menghubungi beberapa instansi-instansi untuk melakukan kerjasama. Adapun caranya adalah yang pertama, untuk membina kerjasama itu tetap ada, kami sering melakukan komunikasi yang intens dengan pihak-pihak tersebut, ketika ada undangan kami memenuhinya, ketika mereka meminta*

sesuatu dari kami, kami segera penuhi, untuk menjalin kebutuhan kerjasama yang baik yang saling menguntungkan. Begitu juga jika kami mempunyai keinginan atau ada hal yang perlu kami butuhkan, kami juga meminta ke instansi-instansi tersebut. Jadi, hubungan sekolah dengan kemitraan itu adalah komunikasi, saling berkomunikasi dengan adanya didukung oleh MoU juga."[260]

Lebih lanjut, guru 1 juga memberikan penjelasan mengenai kemitraan yang dibangun oleh Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa:

Guru1: *"Sekolah ini memiliki hubungan kerja sama dengan pihak lain, yang jelas kami sudah kerja sama dengan UMB, kalau dengan instansi berupa sekolah belum ada, untuk perguruan tinggi itu UMB, lembaga pelatihan biasanya dari dinas pendidikan. Tapi kami punya forum guru Muhammadiyah, jadi forum itu mulai dari kelembagaan Muhammadiyah, wilayah sampai pusat kami ada di situ, di situ biasanya mengadakan pelatihan-pelatihan untuk guru-guru."*[261]

7) Menciptakan dan Mengembangkan Kultur Sekolah

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana kerja sekolah SMA MBS Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian mengembangkan lingkungan dan kultur sekolah adalah menanamkan kesadaran perlunya keterlibatan masyarakat dan warga sekolah untuk terciptanya lingkungan yang aman. Hal tersebut dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dalam kegiatan hariannya di sekolah, beliau selalu menyampaikan arahan dan bimbingan tentang moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif kepada peserta didik, guru dan staf. Kepala Sekolah juga terlihat selalu memberikan contoh yang baik kepada para warga sekolah. Beliau bepenampilan rapi dan sederhana, berkomunikasi dengan ramah dan sopan, tegas dalam memberikan hukuman sesuai aturan yang berlaku, mengutamankan

[260] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

[261] Guru 1 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

kebersihan yang secara langsung memberikan contoh membuang sampah pada tempatnya, disiplin dan rajin beribadah kepada Allah SWT seperti sholat dhuha, sholat wajib, berdzikir pagi dan petang, menghafal Al-Qur'an dan lainnya. Kepala Sekolah terlihat sangat akrab dengan seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah terlihat selalu berusaha memahami dengan baik kondisi para guru, staf dan siswa. hal ini dilakukan dengan selalu menanyakan kabar dan memperhatikan tingkah laku mereka setiap hari.

Kurikulum yang dirancang dan digunakan di SMA MBS Putera Banjarbaru memadukan kurikulum Nasional yaitu Merdeka dan Kurikulum 2013 yang ditetapkan oleh pemerintah (Merdeka untuk kelas X dan Kurikulum 2013 untuk kelas XI dan XII) dan kurikulum *Boarding School* (Ulumul Syar'i) yang ditetapkan oleh Lembaga Pengembangan Pesantren (L2P) PP Muhammadiyah dan LP2 PDM Muhammadiyah yang mana pembelajarannya disampaikan di sekolah dan di asrama yang meliputi praktik dan teori.

Adapun seluruh mata pelajaran yang terkandung dalam struktur kurikulum yang terintegrasi tersebut adalah sebagai berikut: 1. Mata pelajaran Kurikulum Nasional terdiri dari Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Pendidikan Pancasila, Matematika, IPA (Kimia, Fisika Dan Biologi), IPS (Sejarah, Geografi, Ekonomi dan Sosiologi), Informatika, Prakarya, PJOK dan muatan lokal (Bahasa Arab); 2. Mata pelajaran program *Boarding School* terdiri dari Kemuhammadiyahan, Imla Dan Inya, Aqidah, Akhlak, Fiqih, Nahwu dan Shorof, Ushul Fiqih, Musthola Hadist, Ulumul Qur'an, Tamyiz, Lughotul Arabiah, Tarikh dan Tafsir. Pelaksanaan

pembelajaran dilaksanakan dalam waktu enam hari masuk sekolah dengan asumsi 1 tahun 36 minggu dan 1 JP 45 menit.

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga melakukan perencanaan dan pelaksanaan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. Pengorganisasian pelaksanaan program ini dilakukan oleh tim khusus yang dibentuk oleh Kepala Sekolah. Tim tersebut terdiri dari koordinator dan fasilitator. Fasilitator atau guru pendamping bertugas mendampingi pelajar selama kegiatan berlangsung, masing-masing fasilitator mendampingi 5-6 pelajar. Tim khusus ini bertugas untuk menyusun modul projek, menentukan sub-elemen, merancang topik, alur aktivitas dan asesmen projek. Adapun ketentuan pelaksanaan projek yang telah ditetapkan oleh Kepala Sekolah adalah pelajar kelas X menyelesaikan 3 tema projek selama satu tahun, tema projek yang dipilih oleh tim khusus mengacu pada tema Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila yang ditetapkan oleh pemerintah, sekolah menetapkan 3 projek P5 yang akan dilaksanakan pada tahun ajaran 2024-2025 yaitu kearifan lokal yang dilaksanakan dalam kegiatan pengolahan bahan makanan yang berasal dari ubi kayu dan beras, bangun jiwa dan raganya yang dilaksanakan dalam sosialisasi dan pembelajaran tentang *stop bullying campaign* dan suara demokrasi yang dilaksanakan dalam kegiatan sistem musyawarah ketika pemilihan Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) sekolah.

Program ekstrakurikuler yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terdiri atas ekstrakurikuler wajib dan pilihan. Ekstrakurikuler wajib yaitu Memanah yang dilaksanakan pada hari Senin, *Hizbul*

Wathan dilaksanakan setiap hari Rabu, IPM pada hari Selasa dan *Tapak Suci* dilaksanakan setiap hari Jum'at. Ekstrakurikuler wajib dilaksanakan dengan alokasi waktu 2 jam pelajaran untuk setiap jenis dalam setiap pekan. Sedangkan ekstrakurikuler pilihan yang dikembangkan dan dilaksanakan sesuai bakat dan minat peserta didik yaitu Futsal, Desain Grafis, *Story Telling*, Muhadaroh, Kaligrafi, Seni Baca Al-Qur'an, *Public Speaking* dan Tenis Meja dilaksanakan pada setiap hari Sabtu. Masing-masing peserta didik diperbolehkan mengambil ekstrakurikuler pilihan masimal dua. Kegiatan ini dilaksanakan diluar jam reguler dan dibimbing oleh masing-masing guru pembina yang telah diberi SK oleh Kepala Sekolah. Pelaksanaan bimbingan dan pendampingan kegiatan ekstrakurikuler sekali dalam sepekan dilakukan oleh guru pembina dan dimonitoring dan dievaluasi oleh WaKa Kesiswaan dan Kepala Sekolah. Adapun pemdidikan karakter yang diajarkan dalam setiap ekstrakurikuler tersebut adalah beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME dan berakhlak mulia, berbhinekaan global, gotong royong, mandiri, kreatif dan berfikir kreatif.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga melaksanakan program pendukung yaitu program pengembangan diri, tambahan dan unggulan sebagai berikut: 1. Program pengembangan diri yaitu bimbingan koseling. Pelaksananaan pelayanan dilakukan secara individual dan klasikal serta setiap peserta didik diberikan kartu kendali bimbingan konseling; 2. Program tambahan yaitu program bimbingan belajar dan *amsilati*. Program bimbingan belajar diberikan kepada siswa yang akan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi baik di dalam maupun luar

Negeri. Kemudian, program *amsilati* yaitu bimbingan dalam memahami dan membaca kitab-kitab *Ulumul Syar'i* (kitab kuning); 3. Program unggulan yaitu Tahfidz 30 juz dan gerakan literasi sekolah. Program tahfidz 30 juz dilaksanakan setiap hari dalam setiap pekan (diluar jadwal jam pelajaran). Kemudian, gerakan literasi sekolah dilaksanakan dalam beberapa kegiatan yaitu tadarus berjamaah di jam pertama bertujuan untuk muroja'ah untuk seluruh warga sekolah, membaca buku bacaan setelah tadarus untuk semua warga sekolah setiap Jum'at pagi, setiap warga sekolah harus menghasilkan satu resume dalam satu tahun sekali, membuat hiasan dinding yang berisi tema-tema setiap mata pelajaran dan menerapkan Gerakan Literasi Sekolah di dalam pembelajaran dengan perencanaan yang baik di dalam modul ajar.

Kemudian, dalam dokumen kurikulum disebutkan bahwa peserta didik SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru ditanamkan pembiasaan dengan cara hal, yaitu pembiasaan di lingkungan asrama dengan pendampingan *Golden Habbits* dan pembiasaan harian di sekolah. *Golden Habbits* memuat penilaian kebiasaan (ibadah wajib, ibadah sunnah, literasi (baca tulis, numerasi dan sains) dan muamalah), penilaian akhlak, tahfidz dan tahsin. Sementara itu, pembiasaan harian di sekolah adalah sebagai berikut: upacara setiap hari Senin dan hari-hari besar Nasional, menyanyikan Mars Sang Surya dan Mars SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru pada saat upacara, mengucapkan janji pelajar Muhammadiyah pada saat upacara, berdo'a sebelum dan sesudah pelajaran, shalat berjamaah baik Fardhu maupun Sunat, shalat Dhuha, tadarus rutin, memberi dan menjawab salam, membuang sampah di tempatnya,

budaya antre, berpakaian rapi dan menutup aurat, datang tepat waktu, bersalaman dengan guru jika bertemu, berkata sopan santun, mengucap salam kepada tamu sekolah, berkomunikasi dengan baik kepada setiap warga sekolah serta berpuasa Senin dan Kamis.

Selanjutnya, dalam dokumen standar operasional guru pada bagian pembiasaan guru terdapat sejumlah kegiatan yang dilakukan setiap hari oleh guru untuk memberikan pembiasaan positif dalam mengembangkan karakter peserta didik. Kegiatan pembiasaan ini terdiri atas kegiatan rutin, spontan, terprogram dan keteladanan. Adapun seluruh kegiatan yang terkandung dalam kegiatan pembiasaan tersebut adalah sebagai berikut: Pertama, kegiatan rutin yaitu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus di sekolah untuk membiasakan siswa melakukan sesuatu yang baik. Kegiatan ini terdiri atas berdo'a sebelum memulai kegiatan, sholat Zuhur berjamaah, berdo'a di akhir pelajaran dan kebersihan kelas;

Kedua, kegiatan spontan yaitu kegiatan yang dilakukan tanpa dibatasi oleh waktu, ruang dan tempat. Hal ini dilakukan untuk memberikan pendidikan secara spontan terutama dalam membiasakan bersikap sopan santun dan sikap terpuji lainnya. Kegiatan spontan ini terdiri atas beberapa kegiatan pembiasaan, yaitu mengucap salam dan bersalaman kepada guru, staf dan sesama siswa, bersikap sopan santun, membuang sampah pada tempatnya, membiasakan antre, menghargai pendapat orang lain, minta izin masuk/keluar kelas atau ruangan, menolong atau membantu orang lain, menyalurkan aspirasi melalui media yang ada di sekolah seperti majalah dinding dan kotak curhat BK, konsultasi kepada guru pembimbing atau guru lain sesuai kebutuhan;

Ketiga, kegiatan terprogram yaitu kegiatan yang dilaksanakan secara bertahap disesuaikan dengan kalender pendidikan atau jadwal pelajaran yang telah ditetapkan. Pembiasaan ini terdiri atas beberapa kegiatan yaitu kegiatan *class meeting*, memperingati hari besar Nasional, kegiatan MBS Fest, kegiatan kemah akhir tahun pelajaran (*Tahfidz Camp*), kegiatan ekstrakurikuler dan Tapak Suci dan kegiatan rutin pembiasaan; Keempat, kegiatan keteladanan yaitu kegiatan dalam bentuk perilaku sehari-hari yang dapat dijadikan contoh, sebagai berikut: membiasakan berpakaian rapi, membiasakan datang tepat waktu, membiasakan berbahasa dengan baik, membiasakan rajin membaca dan membiasakan bersikap ramah.

Adapun kegiatan sehari-hari yang dilakukan santri beserta alokasi waktu dan waktu pelaksanaannya termuat dalam dokumen jadwal pembinaan santri sebagai berikut: bangun tidur dan wudhu (alokasi waktu 30 menit pada jam 04.00-04.30), sholat Tahajud (30 menit pada jam 04.30-05.00), sholat Subuh dan dzikir pagi (30 menit pada jam 05.00-05.30), Tahfidz (60 menit pada 05.30-06.30), piket kebersihan asrama dan mandi (60 menit pada jam 06.30-07.30), sarapan dan apel pagi (30 menit pada jam 07.30-08.00), KBM 1-4 (setiap KBM per 40 menit dari jam 08.00-10.40), sholat Dhuha dan istirahat (20 menit pada jam 10.40-11.00), KBM 5 dan 6 (setiap KBM per 40 menit dari jam 11.00-12.20), istirahat, sholat Zuhur dan makan siang (60 menit pada jam 12.20-13.20), KBM 7-9 (setiap KBM per 40 menit dari jam 13.20-15.20), sholat Ashar (40 menit pada jam 15.20-16.00), ekstrakurikuler (wajib dan pilihan yang terjadwal secara bergantian setiap hari dari Senin sampai Sabtu) (90 menit pada jam 16.00-17.30), aktifitas pribadi (30 menit

pada jam 17.30-18.00), dzikir petang dan sholat Maghrib (60 menit pada jam 18.00-19.00), makan malam (30 menit pada jam 19.00-19.30), sholat Isya (30 menit pada jam 19.30-20.00), KBM 10 (Tahfidz, Muhadhoroh, dll) (60 menit pada jam 20.00-21.00), belajar mandiri (30 menit pada jam 21.00-21.30), do'a malam (30 menit pada jam 21.30-22.00), tidur (6 jam 30 menit pada jam 22.00-04.00).

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah mengajarkan nilai agama, karakter, etika, moral, sosial, budaya, kemandirian, kewirausahaan dan kepemimpinan. Pengajaran nilai-nilai tersebut didukung oleh sarana dan prasarana sekolah seperti masjid, ruang kelas, asrama, lapangan olahraga dan koperasi yang dirancang dan dioperasionalkan secara khusus untuk mengajarkan dan membiasakan peserta didik terhadap nilai-nilai tersebut. Setiap ruang kelas di dalamnya terdapat bendera merah putih, setiap pagi hari sebelum memulai pembelajaran di dalam kelas, para siswa berbaris untuk melakukan upacara kecil untuk memberikan penghormatan kepada bendera tersebut, kemudian membaca do'a dan memulai pembelajaran, hal tersebut dilakukan untuk menanamkan nilai agama dan jiwa nasionalisme dan bangga sebagai bagian dari bangsa Indonesia. Gedung asrama berfungsi untuk mengajarkan kemandirian hidup, sosial, etika, moral dan kepemimpinan kepada peserta didik melalui berbagai kegiatan yang dilakukan di dalamnya. Di samping itu, koperasi dengan segala sistem yang berjalan di dalamnya juga mengajarkan nilai agama, kewirausahaan, sosial, etika, kemandirian dan kepemimpinan kepada peserta didik.

Dokumen tata tertib santri MBS Putera Banjarbaru memuat tentang berbagai macam aturan yang harus diikuti seluruh santri, bentuk penghargaan dan

bentuk hukuman yang diberikan oleh sekolah kepada para santri dan aturan tambahan atau peralihan untuk mengatur dan memutuskan sesuatu yang belum tertera dalam buku tata tertib. Adapun aturan-aturan yang ditetapkan dalam tata tertib santri adalah sebagai berikut: ketentuan umum, ibadah (sholat dan dzikir), puasa (wajib dan sunnah), akhlak, pakaian dan tampilan, makan, pengajaran Al-Qur'an (kegiatan dan abad kepada Al-Qur'an), kegiatan belajar mengajar (KBM), ujian sekolah, kenaikan kelas, buku pelajaran dan alat sekolah, buku bacaan, seragam sekolah dan kerapian, kegiatan berbahasa, kegiatan ekstrakurikuler (wajib dan pilihan), organisasi santri (IPM), kebersihan, keindahan, keamanan, ketertiban, kekeluargaan, kesehatan, keasramaan, tidur, mandi, keuangan, pinjam meminjam barang, kepemilikan, barang sitaan, barang kiriman atau paket, perizinan, masa libur, adab orang tua atau wali, penjengukan orang tua atau wali dan kunjungan tamu santri. Kemudian, hukuman yang diberikan kepada santri tergantung jenis pelanggaran yang dilakukan, pelanggaran ini diklasifikasikan dalam 4 kategori yaitu ringan, sedang, berat dan kondisional. Selanjutnya, penghargaan yang diberikan kepada setiap santri yang mendapat prestasi atau pencapaian yang baik akan mendapatkan penghargaan atau apresiasi sesuai dengan kebijakan sekolah.

Hasil observasi dan studi dokumen tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam kegiatan mengintegrasikan beberapa nilai-nilai seperti nilai agama dan segala macamnya, itu biasanya kita di sekolah atau di pondok umumnya menggunakan kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah. Dalam mengembangkan kultur positif atau mengelola program yang berbasis islami dilingkungan pondok dan sekolah, kita biasanya melakukan langkah-langkah pembiasaan dulu di beberapa aspek kehidupan siswa, kita masukkan dulu dalam kebiasaan-kebiasaan mereka, sehingga nilai-nilai tersebut bisa mudah dipakai oleh anak-anak. Kebiasaan-kebiasaan itu berlaku seperti kebiasaan-*

kebiasaan kecil, walaupun itu pertama sulit tapi lama-kelamaan akan terbiasa untuk menerapkan nilai-nilai agama, etika, dan norma-norma yang ada di pondok maupun di sekolah. Pembiasaan-pembiasaan kecil itu seperti mulai dari disiplin terhadap mengerjakan sholat berjamaah, disiplin terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di kepondokan seperti Tahfiz, sholat Dhuha dan segala macamnya. Jadi kita coba mengintegrasikannya dalam kegiatan-kegiatan yang ada di pondok. Selain mengintegrasikannya di pondok juga kita integrasikan dalam lingkungan belajar yang ada di sekolah, seperti kedisiplinan, rasa saling menghargai dan saling menghormati di dalam lingkungan yang ada di sekolah."[262]

Lebih lanjut mengenai kultur sekolah yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah, guru 1 dan 3 siswa juga memberikan penjelasan mengenai cara yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam mengembangkan kultur yang positif, Mereka mengatakan bahwa:

Guru 1: *"Dalam memberikan contoh tentang akhlak mulia, budaya dan tradisi positif ke pada siswa biasanya yang jelas sih dari pimpinan dan guru dulu ya memberikan contoh bagaimana budaya yang baik, mulianya seperti apa, selain itu juga nanti di kelas juga kan ada ya, dikelas juga nanti setiap guru yang mengajar itu ada spare waktu untuk memberikan semacam wejangan lah kalau dalam bahasa jawanya gitu ya, dikasih wejangan dulu, pembinaan akhlak dan segala macam itu menjadi tanggung jawab semuanya. Tidak hanya menjadi tanggung jawab guru akhlak atau pun hanya guru BK saja, kesiswaan atau Kepala Sekolah saja, tapi semuanya. Di sini stakeholder sampai ke atasan juga punya tanggung jawab untuk memberikan contoh dan memberikan pengajaran kepada semuanya gitu. Pada proses pengajarannya, kami pelan-pelan memberikan bimbingan dan arahan kepada semua peserta didik."*[263]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Cara yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam memberikan contoh yang baik, biasanya kami mengikuti sifat dan sikap beliau, bagaimana beliau mencontohkan, maka kami ikuti. Sidin itu menyambut orang itu baik dan ramah, memberikan contoh secara langsung dan terbuka dengan semuanya, bisa curhat dengan beliau kalau beliau tidak sibuk nanti diberi solusi secara langsung. Beliau sangat bersemangat setiap hari."*[264]

---

[262] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

[263] Guru 1 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[264] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

8) Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, pada dokumen rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terlihat bahwa strategi atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai rencana strategis pada bagian monitoring dan evaluasi berkelanjutan adalah melakukan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan dalam setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah. Kepala Sekolah melakukan evaluasi dan pemantauan berkelanjutan untuk memastikan ketercapaian tujuan sekolah dan untuk meningkatkan mutu sekolah. Adapun beberapa hal yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah sebagai berikut: Pertama, Kepala Sekolah beserta WaKa kurikulum dan tim pengembang kurikulum secara berkala melakukan evaluasi kurikulum yang sudah digunakan sebelumnya yaitu dengan melakukan analisis konteks dengan mengidentifikasi kondisi nyata dengan kondisi ideal, analisis kebutuhan sekolah dan peserta didik, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru, perkembangan teori pendidikan terbaru dan memperhatikan karakteristik serta keunikan lingkungan sosial budaya masyarakat sekitar, peserta didik serta tenaga pendidik dan kependidikan.

Kedua, Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi setiap satu semester minimal 1 kali untuk memvalidasi kelengkapan rencana pembelajaran dan melakukan supervisi pada penggunaan model, metode, media atau teknologi dalam proses kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru. Hasil supervisi yang dilakukan dituangkan dalam bentuk dokumen hasil supervisi. Dokumen hasil dari supervisi akan ditindak lanjuti dalam sebuah rapat oleh beberapa pihak yaitu pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta didik, orang tua dan komite untuk

memberikan tindak lanjut yang tepat. Di samping itu, berdasarkan dokumen standar operasional guru yang dibuat oleh Kepala Sekolah tentang program kerja guru, pada bagian program pengembangan disebutkan bahwa guru harus mengikuti pelatihan pembuatan bahan ajar/modul, mengikuti seminar/webbinar/MGMP dan mengikuti penataran kompetensi. Kemudian, pada dokumen KOSP yang dibuat oleh Kepala Sekolah terdapat program pendampingan dan pengembangan profesional.

Program pendampingan dilakukan oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, komite, guru penggerak, narasumber dari luar sekolah dan guru. Program ini dikemas dalam bentuk diskusi atau workshop/bimtek yang dilaksanakan secara periodik 2 mingguan. Bentuk pendampingan yang diberikan adalah pengembangan perangkat ajar, pengembangan strategi pembelajaran berdifferensiasi dan bermakna, pengembangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, pengembangan pembelajaran dan penialaian HOTS dan pengembangan kemampuan pemanfaatan *platform* Merdeka Mengajar. Selanjutnya, pengembangan profesional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah, narasumber dari luar sekolah dan guru. Kegiatan ini dilakukan 2-4 kali dalam setahun yang dilaksanakan pada awal tahun ajaran, awal semester dan libur semester. Bentuk pengembangan yang dilakukan adalah pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi dalam pelaksanaan pembelajaran, pengembangan kompetensi dalam penilaian, pengembangan kompetensi dalam perencanaan dan fasilitasi pelaksanaan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila dan pengembangan kompetensi dalam keilmuan mata pelajaran.

Hasil hasil observasi dan studi dokumen tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk analisis kebutuhan berkala kami jarang melakukan itu. Tapi kedepannya akan kami lakukan, beberapa tahun yang lalu diselenggarakan itu melibatkan dewan guru, unsur pimpinan dan setiap warga sekolah. Dalam memastikan keterlaksanaan konsep kurikulum dengan baik itu, kami biasanya melakukan kegiatan evaluasi dan monitoring setiap per tiga bulan, sehingga kita dapat mendeteksi apakah kurikulum ini baik atau perlu direvisi kembali, jadi pertiga bulan kami coba revisi dan bahkan kita bisa merevisinya ketika ada beberapa hal penting yang memang tidak berjalan dengan baik. Kemudian, bagaimana cara kita mengevaluasi, memonitoring untuk setiap kegiatan pembelajaran dan penggunaan IT untuk pembelajaran adalah dengan cara menggunakan supervisi dan kunjungan kepada kelas-kelas. Yang pertama supervisinya itu namanya pra supervisi, jadi kita wawancara dulu terkait kesiapan guru, problema-problema guru dalam mengajar, setelah itu kita selesai lalu melakukan tahap kedua adalah supervisi atau observasi di dalam kelas. Dari supervisi atau obervasi kelas tadi kita menemukan beberapa hal-hal yang penting yang nanti akan kita refleksikan bersama dan evaluasi. Dalam upaya membina dan mengembangkan kompetensi guru, saya biasanya yang lebih mengarahkan mereka ikut pelatihan. Sehingga untuk kualitas pembelajaran bisa kita awasi untuk meningkatkan kualitasnya. Selanjutnya, untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan, biasanya kita mengontrol dan memonitoring terhadap kebijakan tersebut."*[265]

Ketiga, Kepala Sekolah beserta WaKa kesiswaan dan tim kesiswaan juga melakukan asesmen atau pemetaan terhadap minat, bakat, potensi dan kemampuan peserta didik baru serta merekap hasil ujian akhir siswa. Asesmen atau pemetaan ini dilakukan melalui placement test yang terdiri dari beberapa tes yaitu tes akademik, baca tulis Al-Qur'an, kepribadian dan *IQ*. Tujuan dari pelaksanaan asesmen ini adalah untuk mengetahui kondisi awal peserta didik agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat melayani peserta didik sesuai dengan kebutuhannya. Kemudian, hasil pemetaan dibentuk menjadi sebuah program pengajaran yang diberikan kepada peserta didik.

---

[265] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

Seluruh kegiatan yang dijalankan dipantau dan dievaluasi oleh Kepala Sekolah secara berkala dan berkelanjutan. Hasil asesmen yang dilakukan kepada peserta didik kelas X, terkait dengan data pendidikan terakhir dan pekerjaan orang tua, cita-cita dan hobi peserta didik, kondisi sosial dan psikologis, aktivitas belajar, kondisi keluarga dan latar belakang pergaulan peserta didik, diperoleh hasil bahwa peserta didik memiliki kesejahteraan psikologi dan sosial emosi yang baik. Kondisi ini membuat peserta didik memiliki rutinitas belajar di asrama yang nyaman dan kondusif sehingga tujuan pembelajaran tidak hanya bisa dicapai di sekolah namun juga di asrama. Selanjutnya, dari hasil rekap nilai lulusan terbaru tahun 2023 80% peserta didik mendapatkan nilai yang memuaskan dengan jumlah rata-rata nilai dalam 18 mata pelajaran adalah 80 ke atas.

Hasil hasil observasi dan studi dokumen tersebut sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Dalam upaya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja peserta didik kita bisa menggunakan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh osis, nah dari situ kita bisa melihat kemampuan peserta didik dalam hal manajerial dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan olah raga dan sebagaimacamnya. Untuk akademik kita bisa melihat dari hasil asesmen baik itu di awal maupun di akhir pembelajaran."*[266]

c Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah, Pemenuhan Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

1) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki peran

[266] Kepala Sekolah MBS. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolas*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

yang sangat penting dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan mutu sekolah, terutama dalam beberapa aspek yang sudah dirancang dalam program strategis sekolah. Kepala Sekolah terlihat berupaya sangat keras dalam menjalankan kepemimpinannya untuk melaksanakan program strategis dan mencapai tujuan yang telah dirancang. Berikut strategi peningkatan mutu yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah dan implikasi dari upaya yang dilakukannya terhadap pencapaian mutu sekolah yang diperoleh:

Pada aspek pengembangan kurikulum Kepala Sekolah bersama pihak sekolah melakukan beberapa kegiatan yang dimulai dari perancangan, pengujian atau pelaksanaan, hingga evaluasi untuk memastikan efektivitasnya. Kurikulum dikembangkan berdasarkan pada filosofi pedagogik transformatif yang menekankan pembangunan sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta didik melalui pendekatan yang mencerdaskan dan mendidik. Pembelajaran tidak hanya berfokus pada pemahaman konsep secara teoritis, tetapi juga pada penerapan pengetahuan melalui pembelajaran dan penilaian autentik yang riil, nyata dan objektif. Pengembangan kurikulum diawali dengan evaluasi terhadap kurikulum sebelumnya melalui analisis konteks, kebutuhan peserta didik, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta karakteristik sosial budaya masyarakat sekitar. Kurikulum yang dirancang mengintegrasikan Kurikulum Merdeka untuk kelas X dan Kurikulum 2013 untuk kelas XI dan XII, serta kurikulum *Boarding School* berbasis *Ulumul Syar'i* yang diterapkan di sekolah dan asrama. Pengembangan, implementasi dan evaluasi kurikulum melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk Kepala Sekolah, guru, staf, orang tua, komite serta pengawas dari Dinas

Pendidikan. Evaluasi dan pengawasan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu evaluasi perencanaan pembelajaran, evaluasi pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP) atau Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Evaluasi ini bertujuan agar kurikulum selalu relevan dengan perkembangan zaman dan mampu menjawab tantangan di dunia pendidikan. Secara keseluruhan, pengembangan kurikulum yang diterapkan akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, perkembangan optimal potensi peserta didik dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Dengan demikian, sekolah akan menghasilkan lulusan yang siap menjalani tantangan masa depan dan berperan aktif dalam membangun bangsa, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan guru 1, Mereka mengatakan bahwa:

> Kepala Sekolah: *"Hasil yang dicapai setelah pengembangan kurikulum yaitu dapat mencapai hasil yang diinginkan berdasarkan kompetensi lulusan yang dikehendaki. Yang mana kompetensi lulusan ini bisa menunjukkan memiliki kemampuan tahfiz, kemampuan akademik yang baik, serta akhlak yang baik. Sehingga mereka bisa diterima di perguruan negeri maupun swasta yang ada di daerah maupun di luar daerah."*[267]

> Guru 1: *"Output nya dari pengembangan kurikulum yang telah dilakukan ya, outputnya sih yang jelas setelah berjalan ini, output setelah lulus dari sini alhamdulillah mereka bisa bersaing dengan sekolah negeri, kami di bawah dinas, bisa bersaing mereka ke beberapa PTN negeri dan poltekes dan lainnya. Paling tidak itu output yang dihasilkan, jadi itu cukup memuaskan bagi kami, artinya dengan kurikulum yang ada ini mereka bisa bersaing dengan luar, meskipun harus menguasai pondok dan umum, belum lagi hafalan Al-Qur'annya gitu."*[268]

---

[267] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[268] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat pada aspek pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Sekolah melalukan berbagai strategi yang dimulai dari proses rekrutmen tenaga pendidik muda yang penuh semangat belajar, pelatihan berkelanjutan dalam bidang pedagogik, akademik dan manajerial serta kerja sama dengan perguruan tinggi untuk peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Kemudian, Kepala Sekolah selalu memberikan arahan, motivasi dan bimbingan moral kepada seluruh elemen sekolah serta menyusun pedoman operasional guru yang mencakup kode etik, program kerja, tata tertib, pembiasaan, *job description* dan SOP guru. Selanjutnya, Kepala Sekolah membeikan fasilitas pengembangan kompetensi guru yang dilakukan melalui pelatihan bahan ajar, seminar, webinar serta program pendampingan profesional yang melibatkan berbagai pihak dan dilaksanakan secara berkala.

Selain itu, pengawasan dan evaluasi terhadap guru dilakukan melalui supervisi pembelajaran dan validasi rencana pembelajaran, dengan hasil supervisi yang dibahas dalam rapat bersama pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta didik, orang tua dan komite untuk perbaikan berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih kompeten yang dapat menghasilkan kualitas pembelajaran yang lebih efektif, yang pada akhirnya sekolah akan menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, berkarakter kuat serta siap berkontribusi bagi masyarakat dan Bangsa.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan guru 1, Mereka mengatakan bahwa:

Kepala Sekolah: *"Hasil dalam peningkatan pengembangan kompetensi guru dan staf itu adalah perubahan dalam hal mindset mereka dan kemampuan kerja mereka menjadi lebih baik, walupun perubahan itu tidak serta-merta langsung berlangsung cepat dan besar, tapi step by step prosesnya langkah demi langkah kecil."*[269]

Guru 1: *"Hasil yang diperoleh setelah melaksanakan atau mengikuti pengembangan kompetensi guru yang jelas kalau itu yang berkaitan dengan KBM guru menjadi lebih berkembang, misalnya kami diajarkan tentang penggunaan canva, jadi kami sudah bisa menggunakan itu dikelas selama proses KBM seperti itu. Kalau di sini gurunya itu semuanya senang memakai LCD, jadi bahkan berebut, biar kata kami pondok, tapi kami harus bisa bersaing dengan luar."*[270]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat pada aspek penggunaan TIK, Kepala Sekolah berupaya penuh untuk memberikan fasilitas penggunaan TIK untuk mendukung proses pembelajaran dan administrasi. Fasilitas berbasis komputer, internet serta *platform* digital digunakan dalam kegiatan belajar mengajar dan admisnistrasi sekolah. Selain itu, sistem penyimpanan data sekolah telah terdigitalisasi melalui *Google Drive*, memastikan keamanan dan aksesibilitas informasi secara efisien. Melalui fasilitas penggunaan TIK yang di berikan oleh Kepala Sekolah ini dapat meningkatkan efisiensi proses pembelajaran dan administrasi sekolah. Penggunaan TIK memungkinkan guru dan siswa mengakses materi secara lebih mudah, meningkatkan interaksi dalam pembelajaran serta mempercepat proses pengolahan data dan laporan sekolah. Selain itu, digitalisasi data melalui *Google Drive* memastikan keamanan, ketersediaan dan kemudahan akses informasi bagi seluruh pihak yang berkepentingan.

---

[269] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[270] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan guru 1, Mereka mengatakan bahwa:

> Kepala Sekolah: *"Untuk hasil yang didapat masih belum terasa secara keseluruhan, karena aspek penggunaan TIK dalam lingkungan pondok pesantren atau sekolah masih tidak merata semuanya, baru beberapa aspek yang kita coba kelola berdasarkan TIK, seperti pengarsipan kita menggunakan TIK. Adapun dampaknya terkhusus pada pengarsipan itu penggunaan data dan segala macamnya menjadi lebih mudah dan data menjadi lebih aman."*[271]

> Guru 1: *"Proses KBM di sini gurunya itu semuanya senang memakai LCD. Selain pembelajaran kami juga menggunakan data penyimpanan berbasis IT, karena untuk back up lebih aman, agar tidak rusak dan hilang, seperti menggunakan google drive."*[272]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat pada aspek peningkatan pengelolaan sarana prasarana sekolah, Kepala Sekolah berperan aktif dalam pengelolaan dan pengawasan sarana serta prasarana sekolah melalui inspeksi rutin dan pendelegasian tugas kepada tim terkait. Standar Operasional Prosedur yang dirancang dan diterapkan oleh Kepala Sekolah mencakup pencatatan inventaris, pengadaan barang, pemeliharaan, hingga peminjaman fasilitas sekolah, yang semuanya bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi penggunaan aset sekolah. Melalui sistem yang terstruktur ini, sarana dan prasarana dapat dikelola dengan lebih baik, mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar dan setiap fasilitas digunakan secara optimal serta mengurangi risiko kesalahan penggunaan atau penyalahgunaan fasilitas sekolah.

---

[271] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[272] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Hasil yang diperoleh setelah melaksanakan upaya peningkatan sarana dan prasarana sekolah adalah terjadi peningkatan, apabila kita bisa menyesuaikan kebutuhan sarana dan prasarana yang sesuai dengan nilai-nilai yang akan kita tanamkan pada lingkungan sekolah dan pondok pesantren. Yang mana nilai tersebut juga akan berkorelasi terhadap kemampuan santri. Jadi, setiap sarana itu disesuaikan dengan nilai-nilai yang akan dipadukan, umumnya kita akan membangun seperti masjid, ruang belajar, ruang baca, gazebo dan sebagainya untuk menunjang nilai-nilai yang diharapkan tumbuh untuk bisa meningkatkan kemampuan santri kita."*[273]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat pada aspek peningkatan pengelolaan keuangan sekolah, Kepala Sekolah dan direktur melakukan pengelolaan keuangan sekolah dengan menyusun serta mengawasi pembiayaan secara berkala. Perencanaan keuangan dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui rapat bersama pihak-pihak terkait, kegiatannya mencakup evaluasi, penyusunan serta realisasi RAPBS. Untuk memastikan efektivitas pengelolaan keuangan, Kepala Sekolah menetapkan tugas pokok bendahara, yang meliputi penyusunan RAPBP, pengelolaan keuangan, pencatatan transaksi serta pelaporan keuangan. Pengelolaan keuangan dilakukan oleh bendahara secara sistematis dengan standar akuntansi yang mencatat sumber pemasukan, pengeluaran serta selisih dana.

Adapun sumber dana sekolah yang dikelola tersebut berasal dari BOS, sumbangan pendidikan, dan unit usaha sekolah. Upaya peningkatan pengelolaan keuangan yang dilakukan tersebut dapat menghasilkan sistem keuangan sekolah

---

[273] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

yang lebih transparan, akuntabel dan efisien. Penggunaan dana menjadi lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sehingga dapat mendukung keberlanjutan operasional sekolah. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan serta kesejahteraan tenaga pendidik dan staf sekolah.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah dan guru 2, Mereka mengatakan bahwa:

> Kepala Sekolah: *"Dengan peningkatan pengelolaan keuangan tersebut tentunya pondok dan sekolah mendapatkan surplus pendapatan, yang mana surplus pendapatan ini bisa dialokasikan untuk membantu operasional pondok atau sekolah dan juga untuk membantu penggajian pegawai yang ada di lingkungan pondok."*[274]

> Guru 2: *"Setelah sekolah melakukan peningkatan sumber dana dan pengelolaan keuangan tersebut, terbantu yang pasti sekolah dan dapat meningkatkan sarana dan prasarana. Dana dari unit usaha ini juga menopang beasiswa siswa dan penggajian guru dan peningkatan sarana dan prasarana sekolah."*[275]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat pada aspek membangun kemitraan sekolah, Kepala Sekolah berperan aktif dalam membangun kemitraan dengan masyarakat dan berbagai pihak yang ingin berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sekolah. Sikap terbuka ini ditunjukkan melalui respons yang cepat dan positif terhadap setiap pihak yang ingin berkolaborasi, termasuk peneliti yang ingin melakukan penelitian di sekolah. Selama proses penelitian berlangsung, Kepala Sekolah dan warga sekolah memberikan dukungan penuh dengan menyediakan fasilitas dan layanan yang dibutuhkan. Kemitraan sekolah melibatkan

---

[274] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

[275] Guru 2 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 14.00-15.00.

berbagai pihak, seperti orang tua, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, pengusaha serta organisasi di bidang pendidikan, sebagaimana tercantum dalam dokumen kurikulum sekolah. Dukungan dari kemitraan ini sangat diharapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan, misalnya dengan keterlibatan tokoh masyarakat sebagai narasumber, guru model yang menerapkan metode pembelajaran inovatif serta organisasi pendidikan yang berperan sebagai konsultan. Untuk mendukung kolaborasi ini, sekolah menyediakan berbagai fasilitas, seperti pertemuan rutin wali kelas dengan orang tua, grup komunikasi berbasis media sosial, rapat komite serta kegiatan pendidikan bagi orang tua.

Selain itu, sekolah juga menjalin kerja sama dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, akademisi, pengusaha serta organisasi terkait guna menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman dan kondusif bagi perkembangan peserta didik. Secara keseluruhan upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih terbuka, kolaboratif dan mendukung perkembangan peserta didik. Sehingga sekolah dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta menciptakan suasana belajar yang lebih aman, nyaman dan inspiratif bagi seluruh warga sekolah.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Hasil yang diperoleh dari kemitraan yang kita jalin tentu saja menguntungkan untuk pihak pondok dan sekolah khususnya, karena kita bisa*

memberikan pelayanan maksimal kepada santri, karena berkat kerja sama itu kita bisa meningkatkan kualitas kita."[276]

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, terlihat bahwa Kepala Sekolah juga berperan aktif dalam menciptakan dan mengembangkan kultur sekolah yang positif melalui berbagai upaya, seperti memberikan arahan, bimbingan, serta contoh keteladanan kepada warga sekolah. Kurikulum yang diterapkan di SMA MBS Putera Banjarbaru mengintegrasikan kurikulum Nasional dengan kurikulum *Boarding School*, yang didukung oleh berbagai program ekstrakurikuler, kegiatan pembiasaan serta program unggulan seperti tahfidz 30 juz dan Gerakan Literasi Sekolah. Selain itu, kegiatan pembiasaan yang melibatkan guru dan siswa, baik yang bersifat rutin, spontan, terprogram, maupun keteladanan, turut memperkuat karakter dan nilai-nilai moral peserta didik.

Sarana dan prasarana sekolah juga dirancang untuk mendukung pembentukan karakter, kemandirian serta jiwa kepemimpinan siswa. Aturan dan tata tertib yang diterapkan di sekolah memastikan lingkungan yang disiplin, religius dan kondusif untuk pembelajaran. Melalui upaya pengembangan kultur sekolah yang holistik ini dapat menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin, religius dan kondusif bagi perkembangan akademik serta karakter peserta didik. Peserta didik menjadi lebih mandiri, bertanggung jawab serta memiliki sikap dan moral yang baik. Program unggulan sekolah dapat meningkatkan kompetensi siswa baik di bidang akademik maupun non-akademik. Selain itu, penerapan nilai-nilai kebersamaan, gotong royong dan kepemimpinan menjadikan siswa lebih siap

[276] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.00.

dalam menghadapi tantangan di masa depan. Sehingga sekolah akan menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, berprestasi dan siap berkontribusi di masyarakat.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Hasil yang didapatkan ketika siswa atau santri bisa menanamkan nilai-nilai norma agama, norma sosial dan budaya di lingkungan sekolah dan lingkungan pondok khususnya adalah memberikan mereka akhlak yang baik dan kedisiplinan yang tinggi, sehingga dua sikap tersebut merupakan sumbangsih terbesar dalam peningkatan pembiasaan baik yang ada di pondok pesantren."*[277]

Di samping itu, berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah juga secara aktif melakukan evaluasi dan pemantauan berkelanjutan untuk memastikan ketercapaian tujuan serta peningkatan mutu sekolah. Evaluasi kurikulum dilakukan dengan analisis mendalam terhadap kebutuhan peserta didik dan perkembangan pendidikan. Supervisi rutin yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap proses pembelajaran, membantu memastikan efektivitas metode dan media yang digunakan guru. Program pengembangan profesional bagi guru juga diterapkan melalui pelatihan dan pendampingan berkala. Selain itu, asesmen minat, bakat dan potensi peserta didik juga dilakukan untuk menyesuaikan layanan pendidikan dengan kebutuhan mereka. Melalui upaya pengawasan dan evaluasi berkelanjutan ini akan menghasilkan peningkatan mutu pendidikan. Pembelajaran yang diberikan akan lebih relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Supervisi dan pengembangan profesional guru berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran. Asesmen terhadap peserta didik membantu

[277] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 8 Juli 2024. 16.00-18.30.

dalam penyesuaian metode pembelajaran sehingga lebih efektif dan sesuai dengan potensi mereka. Selain itu, kesejahteraan sosial dan psikologis peserta didik juga tetap terjaga.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Hasil yang didapatkan setelah melakukan pemantauan, evaluasi dan supervisi, maka akan berdampak pada perbaikan kualitas pendidikan di sekolah. Para guru dan staf dapat mengetahui kekurangannya dan kelebihannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri juga."*[278]

2) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tidak hanya memiliki dampak yang sangat besar terhadap peningkatan mutu sekolah, tetapi juga pada pencapaian tujuan serta prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Karena melalui kepemimpinan yang diterapkannya, Kepala Sekolah dapat mendorong peningkatan mutu sekolah yang pada akhirnya menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Adapun dampak dari peningkatan mutu yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren adalah sebagai berikut:

Melalui pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan kurikulum yang menyelaraskan Pendidikan Umum dan Islam, menghasilkan lulusan yang tidak

[278] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

hanya unggul secara intelektual tetapi juga memiliki pemahaman agama yang mendalam serta berakhlak mulia.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk sekolah, untuk keberhasilan dalam menumbuhkan sikap ilmiah sudah tumbuh, tapi dengan capaian yang masih belum terlalu maksimal, keterampilan dalam bidang lainnya pun juga sama, untuk keterampilan agama terkait fiqih, sikap dan lain-lain itu sudah sangat berkembang di pondok. Jadi, secara rata-rata untuk kemampuan-kemampuan dalam bidang sains, agama, sosial, budaya, bahasa dan segala macam itu sudah tumbuh, tapi belum berkembang secara maksimal."*[279]

Melalui peningkatan kompetensi SDM, peningkatan pengelolaan keuangan, peningkatan pengelolaan sarana prasarana, penggunaan TIK, peningkatan hubungan kemitraan dan pelaksanaan pengawasan dan evaluasi yang baik, menghasilkan sistem pembelajaran yang efektif, terintegrasi, holistik dan relevan dengan perkembangan zaman tanpa mengesampingkan tradisi keilmuan pesantren.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Beliau mengatakan bahwa:

> *"Untuk pengajaran di sekolah sudah menanamkan nilai-nilai penting baik itu agama, sikap, sosial dan kemasyarakatan maupun nilai-nilai yang lainnya yang berguna bagi santri dan kehidupannya nanti di masyarakat. Kemudian, untuk pembelajaran berbasis proyek, ada beberapa mapel yang sudah menerapkan itu, tapi ada beberapa mapel yang belum, dan insyaallah nanti kita akan coba kembangkan ke arah sana. Ke arah dimana setiap mapel atau setiap pembelajaran bisa menggunakan proyek dan terintegrasi."*[280]

---

[279] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[280] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

Selain itu, Kepala Sekolah juga membangun kultur sekolah yang positif, di mana setiap individu menghormati Hak Asasi Manusia, keberagaman budaya dan latar belakang yang berbeda serta mendorong pemahaman lintas budaya dan toleransi. Semua peserta didik diberikan hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang adil dan merata.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, Guru 1 dan 3 orang siswa, Mereka mengatakan bahwa:

> Kepala Sekolah: *"Untuk pembelajaran di sekolah sekolah sudah menanamkan nilai-nilai penting baik itu agama, sikap, sosial, HAM dan beberapa unsur-unsur lainnya yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia. Individu yang ada di sekolah, untuk sikap saling menghargai sudah terbentuk, sehingga memandang terdahap adanya toleransi dan terhadap setiap individu lainnya yang ada di pondok dan di sekolah."*[281]

> Guru 1: *"Cara mengajari santri agar dapat menghargai keberagaman masing-masing itu, dimulai dari FORTASI (forum Ta'aruf Siswa). Dari situ mereka diajarkan untuk saling mengenal, nanti kami juga ada instrumen untuk belajar mengenali diri sendiri dan saling mengenalkan diri sendiri. Biasanya pengenalan diri itu juga terjadi ketika mereka berada di asrama, kelas atau organisasi, jadi dari situ mereka akan saling belajar untuk mengenal satu sama lain."*[282]

> Siswa 1, 2 dan 3: *"Alhamdulillah individu di sekolah saling menghargai dan menerima, contohnya tidak saling mengejek, tidak pernah ada perkelahian dan semuanya saling berteman serta kerja sama. Banyak kegiatan yang mengajarkan tentang etika, moral dan HAM bentuknya kadang ceramah-ceramah dan nasihat-nasihat di kelas serta habis sholat."*[283]

---

[281] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[282] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah* 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[283] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

Lebih lanjut, melalui pengelolaan kurikulum yang komprehensif, Kepala Sekolah dapat memberikan pembelajaran yang tetap mencerminkan kebutuhan zaman, tanpa meninggalkan tradisi pesantren seperti kajian kitab kuning, pengajaran Al-Qur'an serta pelatihan keterampilan komunikasi, kepemimpinan dan kecakapan hidup.

Kepala Sekolah, Guru 1 dan 3 orang siswa memberikan penjelasan mengenai program dan kegiatan unggulan yang ada di sekolah, Mereka mengatakan bahwa:

> Kepala Sekolah: *"Untuk program terkait unggulan, di sini program unggulan dari tempat kami adalah mengenai Al-Qur'an yang terinclude dalam tiga tahap yaitu memaknai, menghapal dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Jadi, dalam program unggulannya itu dinamakan program 3T yaitu taf'il, tafkhim dan tahfiz."*[284]
>
> Guru 1: *"Program unggulan yang ada di sekolah ini yang pasti tahfiz itu yang 3T itu tahfiz, tafkhim dan taf'il. Kemudian, yang sedang kami garap dan jalankan amsilati yang baca kitab kuning tadi. Amsilati itu kan dia ada lisensinya ya jadi bersanat. Ya mudah-mudahan pondok Muhammadiyah ini bisa bersaing dengan pondok dari nahdiyin gitu kan, nahdiyin kan mereka sudah ahli dalam bidang itu. Kemudian, program sekolah yang mengajarkan tentang kepesantrenan yaitu tahfiz, amsilati (belajar baca kitab kuning), jadi anak yang tahfiz itu mereka dikasih juga tahasus tahfiz, siang nanti mereka belajar kitab kuning, tapi kitabnya saya gak hafal. Kalau yang amsilati ini programnya baru, infonya dari kurikulum itu dimasukkan di kelas juga, buku ulumul syar'inya itu sudah kitab berarab gundul semua, jadi Muhammadiyah punya atau membuat buku atau kitab untuk kurikulum sekolah, meskipun bukan kitab kuning seperti umumnya, jadi disusun untuk level sekolah. Itu dari pusat langusung, jadi dari Dikdamen pusat mereka yang merancang kitab itu, kami tinggal pakai aja. Ini diajarkan di kelas juga dan asrama. Jadi diharapkan jika anak sini mau sekolah ke timur tengah mereka sudah siap. Bahkan kalau mau lulus salah satu ujiannya yaitu membaca kitab kuning itu, membaca mengharokatin dan menerjemahkan. Alhamdulillah mereka sudah*

[284] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

bisa dan pinter aja, karena di sini kami punya tahfiz Qur'an ya jadi semuanya itu jadi lebih mudah."[285]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Kitab-kitab yang diajarkan itu Zurumiah sama kitab-kitab yang dari Muhammadiyah tentang Fiqih, Aqidah Akhlak, Hadits-hadits juga."*[286]

Kepala Sekolah, Guru 1 dan 3 orang siswa juga memberikan penjelasan mengenai program pengajaran tentang keterampilan komunikasi, kepemimpinan dan kecakapan hidup, Mereka mengatakan bahwa:

Kepala Sekolah: *"Sekolah juga mengajarkan keterampilan-keterampilan khusus seperti keterampilan public speaking, problem solvin, dan lainnya. Itu biasanya diterapkan disetiap organisasi intra sekolah, kalau di Muhammadiyah ini namanya IPM. Yang mana setiap beberapa bulan sekali mereka mengadakan upgrading untuk menambahkan soft skill yang ada diperlukan di dunia masyarakat nanti kelak ketika santri sudah lulus. Program yang diberikan dari pihak asrama pun juga sama, untuk menunjang kepemimpinan dan juga segala macamnya, program-program tersebut seperti di keseharian santri, sudah terinclude mulai dari bangun pagi sampai tidur di malam hari."*[287]

Guru 1: *"Cara mengajarkan tentang kepemimpinan kepada peserta didik, itu tadi melalui organisasi, mulai dari kelas, kamar, asrama sampai OSIS itu. Di sini ada tiga organisasi ada IPM, HW (Hizbul Wathon) dan ada Tapak Suci. Kalau IPM ini karena dia salah satu satu organisasi otonomnya Muhammadiyah, jadi mulai dari sekolah tingkat ranting, cabang tingkat kecamatan, daerah tingkat Kabupaten dan Kota, sampai ke tingkat Pusat, jadi semua itu akan terconnect semuanya gitu. Kemudian, Program khusus yang memberikan keterampilan life skill kepada santri ada beberapa macam. Ada program khusus mereka diajarin mengajar, ada meteri tentang Tadris, jadi mereka diajarkan bagaimana cara mengajar yang baik, membuat perangkat, dan segala macam. Mudah-mudahan mereka nanti bisa ngajar. Ngajar TPA atau apa saja lah gitu, itu kami masukkan ke dalam mata pelajaran di kelas 12. Terus mereka diajarkan untuk berpidato, mereka juga nanti ada kegiatan setiap ramadhan itu ada muballigh hijrah. Jadi itu nanti mereka dikirim ke*

---

[285] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[286] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

[287] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

pelosok-pelosok secara berkelompok-kelompok, kemudian mereka menyampaikan Agama. Mereka mengisi khutbah Jum'at, kultum setelah Tarawih dan puteri bisa mengajar di TPA. Program ini sudah ada di kelas 11."[288]

Siswa 1, 2 dan 3: *"Ada pengajaran tentang kepemimpinan, ada organisasi IPM. Disitu kami banyak latihan seperti mengadakan acara, misalkan ada acara yang dilakukan di sekolah, maka organisasinya yang melaksanakannya, mulai dari mencari dana sampai melaksanakannya biasanya itu. Mencari dana dengan membuat proposal oleh siswa. Pengajaran tentang keterampilan kecakapan hidup ada banyak, contohnya seperti Tahfiz, Tadris, ceramah dan lain-lain."*[289]

Terakhir, melalui pengelolaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang efektif Kepala Sekolah dapat memberikan perhatian atau dukungan khusus bagi siswa yang memiliki potensi di atas rata-rata dan dapat berupaya penuh dalam memberikan pembelajaran yang menyeluruh. Dengan demikian, melalui seluruh upaya peningkatan mutu sekolah yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, sekolah dapat menghasilkan peserta didik yang memiliki kecerdasan intelektual, spiritual, emosional dan siap menghadapi tantangan global dengan landasan keislaman yang kokoh.

Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah, guru 1, guru 2 dan 3 orang siswa, Mereka mengatakan bahwa:

Kepala Sekolah: *"Untuk sekolah sedang diupayakan untuk memperhatikan potensi-potensi siswa yang sesuai dengan minat bakatnya untuk dikembangkan kembali. Tapi karena keterbatasan kami, tidak semua yang dapat kita fasilitasi, tapi untuk kedepannya kita akan fasilitasi semua potensi-potensi yang ada pada santri. Untuk memberikan pendidikan menyeluruh sudah kita coba*

---

[288] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[289] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 2 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15.

terapkan dan coba kita pakai untuk membantu peserta didik dapat menempuh pendidikan dan lulus. Sehingga ilmu yang mereka dapatkan bermanfaaat."[290]

Guru 1: *"Dalam memberikan perhatian lebih kepada santri yang memiliki potensi di atas rata-rata, yang jelas itu kami benar-benar bina anak-anak itu. Untuk tahun ini kami akan merancang untuk bikin club-club belajar untuk anak yang punya potensi dibidang-bidangnya, jadi ketika ada lomba-lomba seperti OSN, tinggal mengirim. Makanya di awal itu kami ada tes bakat minat, gaya belajar dan sebagai macam itu, nanti akan kami berikan lembar isian, dari hasil itu akan kami ketahui dan pembinaan. Jadi dari pemetaan itu tindakan yang akan kami berikan, misal anak ini senang pencak silat, maka kami fasilitasi dan kami kirim untuk lomba. Masalah menang atau tidak itu urusan belakangan, yang penting mereka punya pengalaman dulu. Seperti program takhasus itu dalam waktu 10 bulan mereka akan fokus belajar menghafal, itu hasilnya sudah banyak dan bagus, hasilnya hafalan mereka itu banyak rata-rata diatas 20 juz sampai 30 juz. Kemudian, kalau tentang sekolah berhasil memberikan pendidikan yang menyeluruh kepada peserta didik, menurut saya itu kembali ke anaknya, karena sebagus apa saja kita mendesain pembelajaran dan berupaya habis-habisan misalnya agar anak mendapat nilai 100, tapi jika si anak tidak mau dapat nilai 100, maka kita tidak bisa memaksakan, ini juga ada pengaruh dari orang tua, jadi kami membangun kesepahaman dulu dengan orang tua, agar orang tua tidak semata-mata tidak meminta untuk mendidik ke sekolah aja, tapi mereka juga terlibat dalam proses itu. Menurut keluaran dari 2 angkatan, angkatan pertama walaupun kami belum akreditasi waktu itu, tapi anak-anak sekitar 70% sudah diterima di PTS dan PTN. Itu buat kami sudah sangat bagus. Untuk angkatan kedua ini masih banyak yang ikut takhasus tahfiz harus mengabdi setahun di sekolah. Jadi tidak langsung mendaftar kuliah. Tapi secara tahfiz nya angkatan kedua ini rata-rata selesai 30 juz. 3T itu alhamdulillah sudah tercapai. Itu yang ikut program tahasus tidak mengikuti pembelajaran di kelas, tapi katika ujian mereka ikut, tapi mereka itu yang lulus terbaik di kelas dan mengalahkan anak yang hanya belajar dikelas. Jadi pada intinya mereka dibekali dengan segalanya di sini."*[291]

Guru 2: *"Kalau untuk mencapai target dari tujuan sekolah untuk memberikan pendidikan yang menyeluruh itu sudah bisa dikatan tercapai, bahkan lebih. Tetapi kami ingin meningkatkan hasil yang dicapai agar dapat selalu berkembang."*[292]

---

[290] Kepala Sekolah MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 9 Juli 2024. 08.00-09.30.

[291] Guru 1 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 13.00-14.00.

[292] Guru 2 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 10 Juli 2024. 14.00-15.00.

Siswa 1, 2 dan 3: *"Sekolah terbukti memberikan pendidikan yang menyeluruh, seperti pengalaman hidup, ilmu yang bermanfaat seperti tahfiz, sosial, kepemimpinan dan kemandirian."*[293]

C. Temuan dan Pembahasan

1. SMA Darul Hijrah Putera Martapura

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Kualifikasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis dokumen, diketahui bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menyelesaikan pendidikan pada jenjang Magister (S2) di bidang Manajemen Pendidikan. Hal ini tercantum secara konsisten dalam surat-surat resmi dan dokumen kebijakan yang dikeluarkan oleh sekolah, termasuk dalam data pembagian tugas tambahan. Kualifikasi akademik tersebut menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki dasar keilmuan yang relevan dalam bidang kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Hasil observasi mendukung data tersebut, di mana Kepala Sekolah tidak hanya menunjukkan kompetensi dalam memimpin, tetapi juga tampak masih muda dan penuh semangat dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sehari-hari. Gaya kepemimpinan yang energik dan antusias ini memperlihatkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan praktik kepemimpinan di lapangan. Wawancara langsung dengan Kepala Sekolah semakin menguatkan data sebelumnya. Beliau menjelaskan bahwa

[293] Siswa 1, Siswa 2, Siswa 3 MBS. *Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah*. 11 Juli 2024. 10.10-11.15. Ruang Kepala Sekolah SMA MBS Banjarbaru.

pendidikan terakhirnya adalah S2 Manajemen Pendidikan. Sebelum menjadi Kepala Sekolah, beliau merupakan guru Bahasa Inggris. Penunjukan sebagai Kepala Sekolah datang dari pimpinan pesantren atau Kiai, sebagai bentuk amanah untuk memimpin Sekolah Berbasis Pesantren tersebut. Setelah itu, Dia mengikuti pelatihan kepemimpinan yang disediakan oleh pihak pondok sebelum menerima SK resmi sebagai Kepala Sekolah.

Ketiga sumber data tersebut, yaitu hasil wawancara, observasi dan dokumen menunjukkan konsistensi informasi bahwa Kepala Sekolah memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dan legalitas formal dalam jabatan yang diemban. Selain itu, keterlibatan pihak pondok dalam penunjukan Kepala Sekolah juga mencerminkan adanya integrasi antara aspek keilmuan dan nilai-nilai kepesantrenan dalam struktur kepemimpinan sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007, seorang Kepala Sekolah harus memenuhi standar kualifikasi tertentu, baik secara umum maupun khusus. Standar ini mencakup minimal kualifikasi akademik S-1 atau D-4 dari perguruan tinggi terakreditasi, pengalaman mengajar minimal lima tahun dan kepemilikan sertifikat Kepala Sekolah dari lembaga yang ditunjuk pemerintah.[294] Hasil temuan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan bahwa Kepala Sekolah telah melampaui standar minimal tersebut dengan menempuh pendidikan hingga jenjang magister (S2) di bidang Manajemen Pendidikan. Kualifikasi ini tidak hanya memenuhi persyaratan akademik, tetapi

[294] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 1–2.

juga menunjukkan relevansi langsung terhadap tugas-tugas kepemimpinan dan pengelolaan sekolah. Dari sisi pengalaman, Kepala Sekolah sebelumnya berprofesi sebagai guru Bahasa Inggris, yang menegaskan terpenuhinya aspek pengalaman mengajar sebagaimana diatur dalam standar. Penunjukan Kepala Sekolah oleh Kiai menjadi bentuk penerapan struktur kepemimpinan khas dalam konteks Sekolah Berbasis Pesantren, yang meskipun memiliki kekhasan sendiri, tidak menyalahi prinsip umum kepemimpinan dalam dunia pendidikan. Selain itu, partisipasi Kepala Sekolah dalam pelatihan kepemimpinan sebelum menerima SK jabatan menunjukkan adanya upaya internal dalam memastikan kompetensi kepemimpinan yang sesuai. Hasil observasi dan wawancara juga mendukung fakta bahwa Kepala Sekolah memiliki kapasitas kepemimpinan yang baik, energik serta mampu menjalankan tugas dengan penuh semangat. Hal ini menunjukkan keselarasan antara kualifikasi akademik dan performa praktis di lapangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun proses penunjukan Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dilakukan melalui jalur khas pesantren, secara umum tetap sejalan dengan standar Nasional, baik dalam hal kualifikasi akademik, pengalaman, maupun kesiapan menjalankan tugas kepemimpinan di lingkungan Sekolah Berbasis Pesantren.

Berdasarkan hasil triangulasi data dari wawancara, observasi dan analisis dokumen serta perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera telah memenuhi bahkan melampaui standar kualifikasi yang ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. Kepala Sekolah memiliki latar belakang pendidikan Magister di bidang Manajemen

Pendidikan, pengalaman mengajar yang relevan serta telah mengikuti pelatihan kepemimpinan sebelum menerima SK jabatan. Meskipun proses pengangkatan dilakukan melalui mekanisme khas pesantren, yaitu melalui penunjukan oleh pimpinan pondok, hal ini tidak menyalahi prinsip kepemimpinan pendidikan Nasional. Justru, pendekatan ini memperkuat integrasi nilai keilmuan dan kepesantrenan dalam struktur kepemimpinan sekolah. Kualifikasi formal yang kuat, dikombinasikan dengan performa kepemimpinan yang energik, komunikatif dan visioner, menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura layak dan mampu menjalankan peran strategis dalam mengelola serta memajukan sekolah secara professional.

2) Kompetensi Kepala Sekolah

a) Kepribadian

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kompetensi kepribadian yang kuat dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah konsisten memperlihatkan akhlak mulia dan sikap profesional dalam berinteraksi dengan berbagai pihak, baik itu siswa, guru, staf maupun tamu dari luar. Dia tampil sebagai pribadi yang ramah, terbuka, sopan, humoris serta tegas dan adil dalam bersikap, bahkan mampu menjadi teladan nyata melalui tindakan-tindakan sederhana namun bermakna, seperti mengajak siswa membersihkan sampah sambil menyampaikan nilai penting kebersihan. Hal ini dikonfirmasi dalam wawancara, di mana Kepala Sekolah menyatakan bahwa keteladanan adalah kunci utama dalam membangun karakter warga sekolah. Dia mengatakan selalu memberikan contoh terlebih dahulu sebelum

mengajak seluruh komponen sekolah menyepakati dan memahami tujuan dari tindakan tersebut. Komitmen terhadap tanggung jawab, koordinasi dengan yayasan dan keterbukaan terhadap seluruh warga sekolah menjadi prinsip utama yang terus dipegang dalam menjalankan amanah sebagai pimpinan. Temuan observasi juga diperkuat oleh keterangan guru dan siswa. Guru menyatakan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menjadi panutan, tetapi juga komunikatif, mampu menyampaikan informasi secara terbuka dan menjalin hubungan baik dengan seluruh warga sekolah. Dia rutin mengadakan pertemuan, membuka ruang konsultasi dan menyediakan kotak saran untuk menampung aspirasi. Sikap ini juga dirasakan oleh siswa, yang menyebut bahwa Kepala Sekolah membudayakan keteladanan dalam hal-hal kecil seperti melepas sepatu saat masuk kelas dan menyapa warga sekolah dan luar sekolah dengan salam dan senyum.

Kepala Sekolah menunjukkan pendekatan partisipatif dan solutif dalam hal komunikasi dan penyelesaian masalah. Dia tidak hanya memberi arahan secara langsung, tetapi juga aktif berdiskusi dan bermusyawarah sebelum mengambil keputusan. Guru menyebutkan bahwa saran diberikan secara lisan maupun tertulis dalam forum formal seperti rapat, maupun dalam bentuk pendampingan personal. Siswa juga merasakan bahwa Kepala Sekolah menjelaskan tugas dengan jelas dan memberi ruang dialog jika ada kesulitan, menunjukkan pendekatan empatik yang memperhatikan kebutuhan individu. Selain itu, Kepala Sekolah mampu menunjukkan pengendalian diri dan integritas dalam menghadapi tekanan. Salah satu contoh yang teramati adalah kemampuannya menenangkan dan membimbing siswa yang mengalami kecemasan mengenai masa depan, dengan memberi nasihat

dan dukungan yang konkret. Ini menunjukkan kepribadian yang sabar, bijaksana dan peduli terhadap perkembangan siswa. Kepala Sekolah mengemban tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya, Dia tetap menjalankan tugas mengajar sebanyak 12 jam per minggu, sambil menjalankan peran manajerial, pengawasan serta menjalin kemitraan eksternal. Hal ini menunjukkan kedisiplinan, komitmen tinggi dan kemampuan manajemen waktu yang baik. Pernyataan beliau dalam wawancara menegaskan bahwa pemantauan terhadap guru, staf, siswa serta fasilitas sekolah dilakukan rutin dan bergilir untuk menjaga objektivitas serta menghindari rutinitas yang kaku.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kompetensi kepribadian yang sangat kuat dan layak menjadi teladan dalam kepemimpinan berbasis pesantren. Dia tampil sebagai sosok yang berakhlak mulia, profesional serta memiliki integritas tinggi dalam menjalankan tugasnya. Keteladanan menjadi ciri utama yang tampak nyata melalui sikap ramah, terbuka, sopan, tegas, adil dan peduli, baik kepada siswa, guru, staf, maupun tamu dari luar. Keteladanan tersebut tidak hanya dalam bentuk wacana, tetapi diwujudkan melalui tindakan nyata yang sederhana namun berdampak, seperti mengajak siswa menjaga kebersihan sambil menyisipkan nilai-nilai karakter. Pendekatan komunikatif dan partisipatif dalam menyelesaikan masalah menjadi kekuatan tersendiri, di mana Kepala Sekolah senantiasa membuka ruang dialog, baik secara formal dalam rapat maupun informal melalui konsultasi personal dan kotak saran. Kemampuan mengendalikan emosi dan menunjukkan empati tinggi, khususnya dalam menghadapi siswa yang mengalami tekanan,

memperlihatkan sosok pemimpin yang sabar dan bijaksana. Komitmennya tercermin pula dari kesediaannya mengajar 12 jam per minggu, sembari tetap menjalankan fungsi manajerial, pengawasan dan kemitraan secara seimbang. Seluruh temuan ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya memahami tugas kepribadian secara teori, tetapi juga menginternalisasikannya dalam perilaku sehari-hari, menjadikan dirinya sebagai pusat keteladanan moral dan profesional di lingkungan sekolah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 menetapkan bahwa salah satu standar kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi ini meliputi akhlak mulia, integritas, dorongan untuk terus mengembangkan diri, sikap terbuka, kemampuan mengendalikan diri serta bakat dan minat dalam kepemimpinan pendidikan.[295] Hasil penelitian di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan bahwa Kepala Sekolah telah memenuhi, bahkan melampaui, standar kompetensi kepribadian tersebut. Kepala Sekolah tampil sebagai figur yang tidak hanya memahami nilai-nilai moral, tetapi juga menghidupkannya dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Sikap ramah, sopan, tegas, adil dan peduli yang ditunjukkan secara konsisten menjadikannya teladan yang nyata bagi siswa, guru, staf, hingga tamu dari luar sekolah. Kepribadian pemimpin tersebut tidak hanya bersifat simbolik, tetapi diwujudkan melalui tindakan konkret, seperti mengajak siswa menjaga kebersihan sambil menanamkan nilai karakter serta memberikan ruang dialog terbuka melalui

[295] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

pendekatan komunikatif dan partisipatif. Hal ini menunjukkan sikap terbuka dan partisipatoris yang sejalan dengan standar kompetensi. Selain itu, kemampuan Kepala Sekolah dalam mengendalikan emosi, menunjukkan empati dan bijak dalam menghadapi tantangan, termasuk saat mendampingi siswa yang mengalami tekanan, mencerminkan kecakapan emosional yang matang. Komitmen pribadi juga tampak melalui kesediaannya mengajar 12 jam per minggu meskipun di tengah padatnya tugas manajerial.

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan keselarasan yang kuat antara teori dan praktik. Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura tidak hanya memenuhi aspek kepribadian sebagaimana diatur dalam regulasi Nasional, tetapi juga menunjukkan internalisasi nilai-nilai tersebut dalam seluruh dimensi kepemimpinan. Dia tampil sebagai sosok teladan yang berakhlak mulia, berintegritas tinggi, sabar dan komunikatif serta mampu menginternalisasikan nilai-nilai moral dalam kepemimpinan sehari-hari. Keteladanan tersebut tidak hanya bersifat simbolik, tetapi diwujudkan melalui tindakan nyata seperti mendampingi siswa, menciptakan ruang dialog terbuka dan menjalankan tugas pengajaran secara langsung di tengah kesibukan manajerial. Dengan demikian, Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan peran administratif, tetapi juga berfungsi sebagai figur moral dan spiritual yang menginspirasi seluruh warga sekolah dalam konteks kepemimpinan Sekolah Berbasis Pesantren.

b) Manajerial

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki kompetensi manajerial yang kuat dan

menyeluruh dalam mengelola Sekolah Berbasis Pesantren. Kepala Sekolah memainkan peran sentral dalam merancang, mengelola dan mengembangkan berbagai aspek pendidikan, mulai dari perencanaan strategis, pengelolaan kurikulum, pembinaan guru dan staf, hingga pengelolaan peserta didik serta sarana dan prasarana sekolah.

Dalam aspek perencanaan, Kepala Sekolah menyusun strategi pengembangan sekolah melalui serangkaian evaluasi diri dan rapat bersama seluruh pemangku kepentingan. Dia secara aktif merancang dan mengembangkan visi, misi serta tujuan sekolah yang selaras dengan arah kebijakan pondok pesantren. Struktur organisasi sekolah disusun dengan mempertimbangkan efektivitas kerja, di mana setiap guru dan staf diberikan tugas tambahan yang jelas, didukung dengan penyusunan SOP agar pelaksanaan pembelajaran dan administrasi berjalan lancar.

Langkah-langkah ini menunjukkan adanya perencanaan manajerial yang sistematis dan terukur. Kepala Sekolah juga menunjukkan perhatian besar terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia. Dia memberikan pembinaan dan pelatihan kepada guru serta staf secara berkala melalui forum rapat maupun melalui penugasan langsung yang dilaksanakan oleh pihak pondok. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga aktif dalam peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik.

Dalam hal pengelolaan peserta didik, Kepala Sekolah terlihat aktif membina dan memotivasi siswa secara moral maupun finansial. Dia juga memastikan bahwa kebutuhan siswa terpenuhi dengan baik melalui pendekatan komunikasi yang terbuka dan empatik. Kepala Sekolah secara rutin melakukan pemantauan terhadap

perkembangan siswa, baik dalam kegiatan akademik maupun non-akademik. Pendekatan yang digunakan bersifat persuasif dan komunikatif, sehingga mampu menciptakan kultur sekolah yang positif dan harmonis.

Pengelolaan sarana dan prasarana juga menjadi perhatian utama. Kepala Sekolah secara rutin melakukan monitoring terhadap penggunaan dan kelayakan fasilitas sekolah. Fasilitas seperti ruang belajar, laboratorium, perpustakaan dan kantin dikelola dengan optimal untuk menunjang pembelajaran dan kegiatan siswa secara menyeluruh. Selain itu, Kepala Sekolah juga menunjukkan kemampuan manajerial dalam menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Dia bekerja sama dengan orang tua, tokoh masyarakat, pemerintah dan lembaga pendidikan, termasuk dalam hal penyaluran alumni ke luar Negeri seperti Yaman, Mesir dan Malaysia. Kemitraan ini menjadi salah satu strategi pengembangan sekolah dalam jangka panjang.

Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi juga menjadi bagian dari kepemimpinan Kepala Sekolah. Pembelajaran dan sebagian administrasi sekolah telah menggunakan sistem berbasis TIK, termasuk dalam hal penyimpanan data dan proses manajemen sekolah. Ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah adaptif terhadap perkembangan zaman dan mampu menerapkan teknologi secara efektif untuk menunjang manajemen pendidikan. Dalam aspek pengelolaan keuangan, Kepala Sekolah memastikan seluruh proses berjalan secara transparan dan akuntabel. Penyusunan RAPBS, pengawasan keuangan serta pelaporan dilakukan bersama bendahara sesuai dengan petunjuk teknis yang berlaku. Kepala Sekolah juga melakukan pengelolaan keuangan tambahan melalui unit usaha

sekolah seperti kantin, yang dioptimalkan untuk mendukung kebutuhan sekolah. Pengelolaan ini memperlihatkan kemampuan Kepala Sekolah dalam mengelola dana dengan efisien dan kreatif. Terakhir, Kepala Sekolah secara konsisten melakukan evaluasi dan supervisi terhadap seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan, termasuk supervisi kelas, evaluasi kinerja guru dan staf serta pemantauan terhadap kegiatan ekstrakurikuler dan fasilitas pendukung seperti laboratorium dan perpustakaan. Evaluasi ini menjadi bagian penting dalam siklus manajemen mutu yang diterapkan secara berkesinambungan di sekolah.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki kompetensi manajerial yang kuat dan komprehensif dalam mengelola Sekolah Berbasis Pesantren. Dia mampu merancang dan melaksanakan perencanaan strategis yang selaras dengan visi pesantren, mengelola organisasi secara efektif melalui pembagian tugas yang jelas dan sistem kerja berbasis SOP serta membina Sumber Daya Manusia dengan pendekatan pelatihan dan penugasan yang berkelanjutan. Dalam hal pengelolaan peserta didik, Kepala Sekolah menunjukkan kepedulian yang tinggi melalui pendekatan komunikatif dan empatik, menciptakan kultur sekolah yang harmonis. Dia juga mengoptimalkan sarana prasarana, menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak, memanfaatkan TIK dalam pembelajaran dan administrasi serta mengelola keuangan secara transparan dan akuntabel. Komitmen terhadap evaluasi dan supervisi yang konsisten menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil perbandingan antara teori dan temuan penelitian, terlihat adanya keselarasan yang kuat dan implementasi nyata dari standar yang telah ditetapkan. Teori menyebutkan bahwa, kompetensi manajerial Kepala Sekolah mencakup kemampuan menyusun perencanaan sekolah, memimpin organisasi, mengelola Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana serta membangun hubungan kemitraan, mengatur administrasi, keuangan, hingga evaluasi dan pemanfaatan TIK.[296] Sementara itu, hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera tidak hanya memahami aspek-aspek ini secara teoritis, tetapi juga mewujudkannya secara konkret dalam pengelolaan sekolah. Kepala Sekolah terbukti mampu menyusun perencanaan strategis yang selaras dengan nilai-nilai pesantren, yang menunjukkan kecakapan dalam menyusun rencana kerja jangka panjang dan menengah sebagaimana disyaratkan dalam teori.

Struktur organisasi sekolah juga diatur dengan sistem kerja berbasis SOP dan pembagian tugas yang jelas, menandakan kematangan dalam tata kelola institusi. Selain itu, pendekatan Kepala Sekolah dalam pembinaan guru dan staf dilakukan melalui pelatihan dan penugasan yang berkelanjutan, yang selaras dengan poin pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam standar kompetensi. Pengelolaan peserta didik dilakukan dengan penuh empati dan pendekatan komunikatif, yang menunjukkan adanya manajemen hubungan manusia yang kuat. Penggunaan TIK untuk keperluan pembelajaran dan administrasi serta pengelolaan keuangan secara transparan dan akuntabel, menunjukkan bahwa Kepala Sekolah

[296] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

mampu menjawab tuntutan modernisasi dalam manajemen pendidikan. Komitmen terhadap evaluasi dan supervisi yang konsisten semakin mempertegas bahwa Kepala Sekolah bukan hanya seorang manajer administratif, tetapi juga seorang pemimpin transformasional yang mendorong kemajuan sekolah secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, kompetensi manajerial Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura terbukti sejalan dengan teori dan bahkan menunjukkan penguatan melalui pendekatan khas berbasis nilai-nilai Pesantren. Dia mampu menyusun perencanaan strategis yang berpadu dengan nilai-nilai kepesantrenan, mengelola organisasi dengan sistem kerja yang rapi dan terstandar serta membina Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan. Kepemimpinannya juga tercermin dalam pengelolaan peserta didik yang humanis, pengoptimalan sarana prasarana, pemanfaatan TIK serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Dengan komitmen tinggi terhadap evaluasi dan supervisi, Kepala Sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin visioner dan transformasional yang mampu membawa sekolah berbasis pesantren menuju peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Hal ini menjadikan kepemimpinan manajerial di sekolah tersebut tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga bermakna secara kultural dan spiritual.

c) Kewirausahaan dan Sosial

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kompetensi kewirausahaan dan sosial yang kuat dalam memimpin sekolah. Dia

dikenal sebagai sosok yang berdedikasi tinggi, bekerja keras, pantang menyerah serta selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas. Semangat tersebut tercermin dari komitmennya dalam menghadirkan inovasi demi kemajuan sekolah. Dalam keseharian, Kepala Sekolah terlibat langsung dalam mengelola, mengawasi, mengevaluasi serta menindaklanjuti berbagai tugas dan kegiatan siswa, guru dan staf.

Dia juga memastikan kelancaran proses pembelajaran berjalan sesuai rencana. Salah satu bentuk nyata dari kepeduliannya terhadap peningkatan mutu adalah pemenuhan sarana dan prasarana, seperti pemasangan CCTV yang berfungsi untuk mendukung sistem pengawasan di lingkungan sekolah. Di samping itu, Kepala Sekolah juga menyusun berbagai kebijakan dan aturan yang ditujukan untuk menjaga kelancaran, keamanan, dan ketertiban dalam proses pembelajaran. Dia senantiasa menyediakan waktu bagi warga sekolah yang menghadapi permasalahan, memberikan bimbingan serta membantu mencari solusi terbaik. Pendekatan komunikatif yang diterapkannya mengedepankan prinsip kemitraan antara guru, staf dan Kepala Sekolah sebagai rekan kerja yang saling mendukung dalam melaksanakan tanggung jawab bersama. Hasil pengamatan ini sejalan dengan penjelasan Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa pemantauan terhadap kondisi guru, staf dan siswa dilakukan secara rutin 3–4 kali dalam seminggu dengan pola acak untuk menjaga efektivitas. Komunikasi yang intens dan terbuka menjadi kunci dalam membangun hubungan harmonis antarwarga sekolah.

Tidak hanya fokus pada manajemen internal, Kepala Sekolah juga aktif membangun jejaring eksternal dengan berbagai pihak seperti orang tua,

masyarakat, pemerintah serta instansi lainnya. Keterlibatan dalam forum seperti MKKS, seminar dan lokakarya menjadi salah satu upaya Kepala Sekolah dalam memperbarui wawasan, meningkatkan kompetensi serta memperjuangkan kesejahteraan guru dan staf. Dia juga berupaya memperoleh tambahan dana melalui kerja sama dengan pihak luar untuk mendukung pengembangan sarana dan prasarana sekolah. Dalam aspek kewirausahaan, Kepala Sekolah melaksanakan berbagai inovasi yang mendukung pembelajaran dan kemandirian sekolah. Guru 1 menyebutkan bahwa Kepala Sekolah mengembangkan program hidroponik dan kantin dengan sistem pembayaran menggunakan kartu santri. Sementara itu, Guru 2 menjelaskan bahwa Kepala Sekolah menjalin kemitraan dengan lembaga atau perusahaan lokal, melaksanakan program pelatihan kewirausahaan bagi siswa. Program kewirausahaan ini juga didukung dengan pembelajaran prakarya, kegiatan ekstrakurikuler dan acara penggalangan dana yang melibatkan masyarakat sebagai bentuk partisipasi sosial.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki kompetensi kewirausahaan dan sosial yang sangat kuat, ditandai dengan dedikasi tinggi, semangat inovatif dan kepedulian terhadap pengembangan sekolah secara menyeluruh. Dia tidak hanya terlibat langsung dalam manajemen internal sekolah, tetapi juga aktif membina hubungan sosial yang harmonis dengan seluruh warga sekolah melalui pendekatan komunikatif dan solutif. Komitmen terhadap peningkatan mutu tampak dalam langkah konkret seperti penyediaan sarana pendukung pembelajaran dan sistem pengawasan serta pembinaan guru dan staf secara rutin. Pada sisi kewirausahaan,

Kepala Sekolah berhasil mengembangkan berbagai program inovatif seperti kantin, produk sekolah serta pelatihan kewirausahaan yang mendorong kemandirian siswa dan sekolah. Kegiatan ini diperkuat dengan kolaborasi eksternal bersama orang tua, masyarakat, pemerintah dan lembaga lain, termasuk partisipasi aktif dalam forum-forum pendidikan. Semua upaya tersebut mencerminkan kepemimpinan yang visioner, adaptif dan berorientasi pada kemajuan berkelanjutan berbasis nilai sosial dan jiwa kewirausahaan.

Dari hasil analisis data yang diperoleh dan teori dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 mengenai kompetensi kewirausahaan dan sosial Kepala Sekolah, terdapat keselarasan yang kuat antara teori dan praktik di lapangan. Dalam teori, kompetensi kewirausahaan Kepala Sekolah mencakup kemampuan untuk menciptakan inovasi yang berdampak positif pada institusi pendidikan, memiliki semangat kerja keras serta kemampuan untuk mengelola kegiatan yang dapat menjadi sumber belajar bagi peserta didik. Sementara itu, kompetensi sosial melibatkan keterampilan bekerja sama dengan berbagai pihak demi kepentingan sekolah dan masyarakat.[297]

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki semua aspek tersebut secara nyata. Dalam konteks kewirausahaan, Dia menunjukkan semangat inovatif dengan mengembangkan berbagai program kewirausahaan yang tidak hanya menguntungkan bagi sekolah, tetapi juga memberi manfaat edukatif bagi siswa

[297] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

yang mendorong kemandirian siswa. Program-program yang dijalankan tersebut sejalan dengan teori yang menyebutkan pentingnya menciptakan inovasi dan kegiatan yang mengarah pada pengembangan pendidikan dan kewirausahaan. Sementara itu, dalam aspek sosial, Kepala Sekolah juga aktif membina hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah, termasuk orang tua, masyarakat dan pemerintah. Hal ini tercermin dalam kemampuannya untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak eksternal melalui forum-forum pendidikan dan partisipasi dalam kegiatan sosial. Pendekatan ini mencerminkan kompetensi sosial yang kuat, sesuai dengan teori yang mengedepankan kemampuan Kepala Sekolah untuk bekerja sama dan peka terhadap kebutuhan sosial.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura tidak hanya memenuhi standar kompetensi kewirausahaan dan sosial yang ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, tetapi juga mengimplementasikannya dengan sangat baik dalam kepemimpinan dan pengelolaan sekolah. Dalam aspek kewirausahaan, Dia menunjukkan semangat inovatif melalui pengembangan program-program kreatif yang mendukung kemandirian siswa dan sekolah. Pada sisi sosial, Dia membina hubungan harmonis dengan seluruh warga sekolah serta menjalin kerja sama aktif dengan orang tua, masyarakat, pemerintah dan lembaga lain. Seluruh upaya ini menunjukkan kemampuan Kepala Sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, kolaboratif dan berorientasi pada kemajuan berkelanjutan. Dengan demikian, kompetensi kewirausahaan dan sosial Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah

Putera Martapura tidak hanya sejalan dengan teori, tetapi juga terwujud nyata dalam praktik kepemimpinannya.

d) Supervisi

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kompetensinya dalam bidang supervisi dengan merancang serta melaksanakan program supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalisme guru dan staf. Program supervisi ini mencakup pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sendiri, penilaian dari pengawas sekolah, evaluasi antar rekan sejawat, hingga pemberian umpan balik dari siswa dan orang tua. Pengawasan dilaksanakan secara terbuka maupun tertutup, baik di ruang kelas maupun di area kantor sekolah. Sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil supervisi, Kepala Sekolah menyelenggarakan diskusi langsung dengan guru atau staf terkait, mengadakan rapat evaluasi kinerja serta menyusun program pelatihan internal maupun eksternal. Berdasarkan dokumen SOP yang ada, pelaksanaan supervisi mencakup seluruh tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, hingga penindaklanjutan, sehingga kegiatan ini berjalan secara sistematis dan konsisten.

Selain supervisi rutin, Kepala Sekolah juga mendorong guru dan staf untuk melakukan evaluasi diri serta refleksi sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Penilaian ini didasarkan pada observasi langsung, masukan dari siswa dan kolega serta rekaman CCTV yang dimanfaatkan sebagai alat monitoring pembelajaran dan kedisiplinan. Kepala Sekolah menyusun jadwal supervisi akademik secara berkala dan hasil dari kegiatan ini digunakan untuk memberikan

arahan serta perbaikan berkelanjutan bagi guru. Dalam pelaksanaannya, Kepala Sekolah juga mengupayakan peningkatan kapasitas guru melalui berbagai program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan perencanaan pembelajaran, penilaian akademik serta implementasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5). Kegiatan peningkatan kompetensi ini dilaksanakan melalui workshop, *In House Training* (IHT), pelatihan dari Dinas Pendidikan maupun pihak ketiga serta partisipasi dalam forum MGMP baik di tingkat Kota maupun Provinsi. Tidak hanya itu, Kepala Sekolah juga mendatangkan narasumber atau akademisi untuk memberikan pendampingan langsung guna memperdalam pengetahuan dan keterampilan para guru. Dengan pendekatan supervisi yang menyeluruh dan terintegrasi dengan program pembinaan, Kepala Sekolah berperan aktif dalam memastikan mutu pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik senantiasa meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah memiliki kompetensi supervisi yang kuat dan terstruktur, tercermin dari perancangan serta pelaksanaan program supervisi berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan staf. Supervisi dilakukan secara sistematis melalui pengawasan langsung, evaluasi sejawat, umpan balik dari siswa dan orang tua serta penggunaan rekaman CCTV sebagai alat monitoring. Seluruh tahapan supervisi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut dilaksanakan sesuai prosedur yang tertuang dalam dokumen SOP sekolah. Kepala Sekolah juga secara aktif menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengadakan diskusi evaluatif, pelatihan dan program pembinaan, baik secara internal maupun

eksternal. Lebih jauh, Dia mendorong refleksi dan evaluasi diri oleh guru sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam mendukung pengembangan kompetensi guru, Kepala Sekolah menyelenggarakan berbagai pelatihan seperti *IHT*, workshop, pendampingan oleh narasumber profesional serta mendorong partisipasi guru dalam forum MGMP. Semua ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan fungsi supervisi sebagai kewajiban administratif, tetapi menjadikannya bagian integral dari strategi peningkatan mutu pendidikan yang berkesinambungan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, kompetensi supervisi mencakup kemampuan merancang program pengawasan akademik dan non-akademik, melaksanakan supervisi dengan metode yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi untuk peningkatan mutu sekolah.[298] Dalam konteks ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki kompetensi supervisi yang kuat dan terstruktur. Perencanaan supervisi dilakukan secara matang dan tertuang dalam dokumen SOP sekolah, mencakup target, metode serta indikator keberhasilan. Pelaksanaan supervisi tidak hanya dilakukan melalui observasi langsung, tetapi juga melibatkan pendekatan evaluasi sejawat, umpan balik siswa dan orang tua, hingga pemanfaatan teknologi seperti rekaman CCTV untuk monitoring pembelajaran dan kedisiplinan. Tindak lanjut dari supervisi dilakukan secara konkret, melalui diskusi reflektif bersama guru, pelatihan internal seperti *In*

[298] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

House Training (IHT) dan pelibatan narasumber eksternal dalam workshop peningkatan kapasitas. Kepala Sekolah juga mendorong partisipasi aktif guru dalam forum MGMP dan kegiatan profesional lainnya.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki kompetensi supervisi yang kuat, sistematis dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. Supervisi dilakukan secara terencana dan menyeluruh melalui berbagai metode seperti observasi langsung, evaluasi sejawat, umpan balik dari siswa dan orang tua serta pemanfaatan teknologi seperti CCTV. Semua tahapan supervisi dilaksanakan berdasarkan SOP sekolah dan ditindaklanjuti dengan diskusi, pelatihan serta pembinaan yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru. Kepala Sekolah juga mendorong guru untuk melakukan refleksi dan aktif mengikuti forum-forum profesional seperti MGMP. Dengan demikian, supervisi tidak dipandang sebagai kewajiban administratif semata, melainkan sebagai bagian dari strategi berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik secara menyeluruh. Hal ini membuktikan bahwa Kepala Sekolah mampu mengimplementasikan supervisi secara profesional, kontekstual dan berdampak langsung terhadap kemajuan institusi pendidikan.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang unggul dan menyeluruh dalam berbagai aspek kompetensi yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Dalam aspek kompetensi kepribadian, Kepala

Sekolah tampil sebagai teladan yang berintegritas, berakhlak mulia dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas serta tanggung jawab. Keteladanan tidak hanya ditunjukkan melalui sikap dan ucapan, tetapi juga melalui tindakan nyata sehari-hari yang membentuk kultur karakter di lingkungan sekolah. Pada aspek kompetensi manajerial, Kepala Sekolah mampu menyusun dan melaksanakan perencanaan strategis yang selaras dengan visi dan misi pesantren. Dia memimpin pengelolaan Sumber Daya Manusia, peserta didik, sarana prasarana, keuangan serta Teknologi Informasi dan Komunikasi secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang sistematis, transparan dan partisipatif menjadikan proses manajerial berjalan optimal dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dalam aspek kompetensi kewirausahaan dan sosial, Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan tinggi dalam menciptakan inovasi yang berdampak positif, seperti pengelolaan kantin serta pelatihan kewirausahaan. Selain itu, kemampuan menjalin relasi sosial secara harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan menunjukkan kepekaan sosial dan keterampilan komunikasi yang sangat baik, sehingga mendukung terwujudnya lingkungan sekolah yang dinamis dan kolaboratif.

Sementara itu, pada aspek kompetensi supervisi, Kepala Sekolah berhasil merancang dan melaksanakan program pengawasan akademik dan non-akademik secara sistematis. Supervisi tidak hanya berorientasi pada kepatuhan administratif, tetapi benar-benar dijalankan untuk mendorong peningkatan kualitas profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Pendekatan supervisi dilakukan secara menyeluruh, mulai dari evaluasi langsung, diskusi reflektif, hingga pelatihan berkelanjutan. Dengan demikian, secara keseluruhan, Kepala Sekolah SMA Darul

Hijrah Putera Martapura menunjukkan kepemimpinan yang efektif, adaptif dan visioner dalam konteks Sekolah Berbasis Pesantren. Seluruh aspek kompetensi yang dimiliki telah terinternalisasi dalam tindakan nyata yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan, menjadikan sekolah tidak hanya sebagai tempat belajar, tetapi juga sebagai pusat pembentukan karakter, inovasi dan pengabdian sosial.

3) Fungsi Kepala Sekolah

a) *Arbitrating* (Penengah), *Inspiring* (Pemberi Inspirasi) dan *Representing* (Perwakilan)

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan fungsi sebagai pemberi inspirasi melalui keteladanan dalam sikap, perilaku serta semangat kepemimpinan yang menggerakkan seluruh warga sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Sekolah menjunjung tinggi integritas dan berusaha mencerminkan akhlak mulia serta menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab dan kerja sama di lingkungan sekolah. Dia secara konsisten menyampaikan visi, misi dan tujuan sekolah kepada guru, staf, siswa, bahkan tamu dari luar, baik melalui upacara, pengajaran di kelas, maupun dalam setiap pertemuan resmi. Kepala Sekolah juga dikenal terbuka, ramah, sopan, disiplin, humoris dan tegas dalam menegakkan aturan dan mengambil keputusan serta kerap memberikan contoh langsung kepada warga sekolah, seperti mengajak siswa membersihkan sampah sembari menjelaskan pentingnya menjaga kebersihan dan tanggung jawab bersama terhadap lingkungan sekolah. Sikap ini menggambarkan upaya nyata Kepala Sekolah dalam membangun budaya positif dan menjadikan dirinya sebagai sumber inspirasi bagi semua warga sekolah.

Kepemimpinan inspiratif Kepala Sekolah juga terlihat dari cara Dia mendorong semangat dan kepercayaan diri guru, staf dan siswa dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan sekolah. Dia memberikan ruang kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru serta staf dalam mengelola kegiatan sekolah, seperti proyek kepemimpinan atau pelaksanaan berbagai acara. Kepala Sekolah juga secara aktif memberikan motivasi, penguatan dan penghargaan atas prestasi yang diraih, baik secara personal maupun melalui pengakuan publik.

Menurut guru, Kepala Sekolah senantiasa memberikan contoh akhlak yang baik, menjunjung tinggi sikap hormat terhadap semua warga sekolah serta menunjukkan kepedulian sosial dan keterbukaan dalam menerima masukan. Dalam mendukung pengembangan profesional, Kepala Sekolah mendorong guru dan staf mengikuti pelatihan serta aktif dalam pengembangan diri. Sementara itu, dari sudut pandang siswa, Kepala Sekolah dipandang sebagai sosok yang ceria, rendah hati, disiplin dan memberikan teladan positif, seperti melepas sepatu saat masuk kelas, membuang sampah pada tempatnya, berpakaian rapi serta menyapa dengan salam dan senyum. Seluruh tindakan dan sikap Kepala Sekolah tersebut menunjukkan bahwa Dia tidak hanya memimpin secara struktural, namun juga menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi seluruh warga sekolah dalam membentuk karakter, semangat belajar serta semangat kerja kolektif demi kemajuan sekolah.

Kepala Sekolah menunjukkan peran yang kuat sebagai penengah melalui sikap bijaksana, adil dan keterbukaan dalam membina hubungan antarpihak di lingkungan sekolah. Dia memperlakukan seluruh warga sekolah secara setara tanpa membedakan status, jabatan, maupun latar belakang serta selalu mengupayakan

suasana sekolah yang kondusif dan harmonis. Dalam upayanya menciptakan kultur sekolah yang positif, Kepala Sekolah menekankan pentingnya kerja sama tim, menjelaskan makna dan nilai dari kebersamaan serta mengarahkan seluruh kegiatan berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah. Dia juga menjadi contoh dalam membangun kepercayaan dan sikap saling menghormati antarwarga sekolah, sehingga terjalin hubungan emosional yang kuat dan harmonis antara dirinya dengan warga sekolah. Kekuatan hubungan ini tampak dari keselarasan komitmen dan kepatuhan seluruh warga sekolah terhadap arahan Kepala Sekolah, yang menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kepemimpinannya sangat tinggi.

Dalam praktik pengambilan keputusan, Kepala Sekolah selalu mengedepankan prinsip musyawarah dan keterbukaan komunikasi. Dia menekankan bahwa setiap keputusan harus berdasarkan pada pertimbangan terbaik bagi kemaslahatan bersama, bukan sekadar kenyamanan pihak tertentu. Komunikasi yang intens dan menyeluruh menjadi dasar pendekatannya dalam menciptakan hubungan harmonis, di mana setiap warga sekolah dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan para guru dan siswa. Guru menyatakan bahwa Kepala Sekolah selalu berlaku adil dalam kebijakan, memberikan kesempatan yang setara untuk pelatihan dan pengembangan, menyelesaikan konflik dengan objektif serta membuka ruang untuk mendengarkan dan menanggapi aspirasi secara bijak.

Kepala Sekolah juga menunjukkan keterlibatannya langsung dalam aktivitas sekolah bersama guru, staf dan siswa, yang memperkuat hubungan sosial dan emosional antarwarga sekolah. Bagi siswa, Kepala Sekolah dipandang sebagai

sosok yang adil dan bijak, bahkan ikut serta secara langsung dalam kegiatan mereka, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan keterikatan emosional. Semua hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah mampu menjalankan fungsi sebagai penengah yang efektif, mengayomi dan menyatukan seluruh unsur sekolah demi tercapainya lingkungan belajar yang sehat, harmonis dan produktif.

Kepala Sekolah menunjukkan peran strategis sebagai representasi sekolah dalam menjalin relasi yang luas dengan berbagai pihak di luar lingkungan sekolah. Tidak hanya menjalankan tugas internal sebagai pendidik dan pengelola sekolah, Kepala Sekolah juga aktif membangun komunikasi dan kerja sama dengan orang tua siswa, masyarakat, pemerintah serta berbagai organisasi profesi pendidikan. Keterlibatan ini dilakukan dalam rangka mendukung peningkatan mutu sekolah, baik dari aspek pengembangan kompetensi Kepala Sekolah dan tenaga pendidik, peningkatan kesejahteraan SDM sekolah, pemutakhiran informasi pendidikan, hingga upaya pencarian sumber dana tambahan guna menunjang sarana dan prasarana sekolah. Keaktifannya dalam mengikuti forum-forum seperti Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), seminar dan lokakarya mencerminkan komitmen Kepala Sekolah dalam memperluas wawasan serta membangun jaringan kerja demi kepentingan sekolah secara berkelanjutan.

Pernyataan tersebut didukung oleh keterangan para guru yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah secara konsisten membina hubungan baik dengan masyarakat, terutama orang tua siswa. Berbagai kegiatan sekolah sengaja dirancang untuk melibatkan orang tua, seperti pentas seni, seminar, rapat rutin, maupun forum diskusi perkembangan siswa, sehingga terbentuk partisipasi aktif dan rasa memiliki

terhadap sekolah. Selain itu, Kepala Sekolah membuka saluran komunikasi yang efektif melalui media seperti grup *WhatsApp* dan forum tatap muka untuk menjaga keterhubungan dan menyerap aspirasi masyarakat. Dalam hal ini, Kepala Sekolah juga menunjukkan sikap responsif terhadap masukan dan keluhan serta mampu mengajak para orang tua dan stakeholder untuk berperan aktif dalam kegiatan sekolah, termasuk dalam program penggalangan dana. Dukungan dari para siswa pun menguatkan peran Kepala Sekolah sebagai perwakilan sekolah, di mana komunikasi dengan orang tua mereka dilakukan melalui wali kelas atas inisiatif Kepala Sekolah. Dengan demikian, Kepala Sekolah berhasil memainkan fungsinya sebagai representasi institusi pendidikan yang terbuka, kolaboratif dan proaktif dalam menjalin kemitraan demi pengembangan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif melalui keteladanan dalam sikap, perilaku dan semangat yang menggerakkan seluruh warga sekolah. Dia menjunjung tinggi integritas, disiplin dan kerja sama, serta secara konsisten menyampaikan visi dan misi sekolah kepada semua pihak. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam berbagai tindakan sehari-hari, seperti menjaga kebersihan dan menghormati sesama. Dia juga mendorong semangat dan kepercayaan diri guru, staf dan siswa, memberikan ruang bagi mereka untuk mengambil tanggung jawab serta memberikan motivasi dan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Sebagai penengah, Kepala Sekolah menjalankan prinsip keadilan dan keterbukaan dalam komunikasi, menciptakan hubungan yang

harmonis di antara warga sekolah. Selain itu, Dia memainkan peran strategis sebagai representasi sekolah dalam menjalin hubungan eksternal dengan orang tua, masyarakat dan pemerintah, guna mendukung peningkatan mutu sekolah. Keterlibatan aktif Kepala Sekolah dalam berbagai forum dan komunikasi yang terbuka dengan semua pihak menunjukkan kemampuannya dalam membangun kemitraan yang produktif dan berkelanjutan demi kemajuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dolong, Kepala Sekolah sebagai pemimpin idealnya menjalankan delapan fungsi kepemimpinan secara optimal, di mana tiga di antaranya yang utama adalah *arbitrating* (penengah), *inspiring* (pemberi inspirasi) dan *representing* (perwakilan). Ketiga fungsi tersebut tampak secara nyata dalam kepemimpinan Kepala Sekolah, sebagaimana terungkap dalam hasil wawancara, observasi dan analisis dokumen. Pertama, fungsi *inspiring* terlihat dominan dalam gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Sebagaimana dijelaskan Dolong, Kepala Sekolah harus mampu menginspirasi semangat dan kepercayaan diri seluruh warga sekolah agar mereka memahami dan antusias dalam mencapai tujuan pendidikan.[299]

Dalam konteks ini, Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku dan semangat kepemimpinan yang menyentuh seluruh aspek kehidupan sekolah. Dia tidak hanya menyampaikan visi dan misi secara formal, tetapi juga menginternalisasikannya melalui tindakan nyata seperti membuang sampah bersama siswa, menyapa dengan senyum, berpakaian rapi, serta memberikan contoh akhlak mulia. Hal ini sejalan dengan esensi pemimpin inspiratif yang

[299] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

menanamkan nilai disiplin, tanggung jawab dan kerja sama bukan hanya melalui kata, tetapi juga melalui tindakan sehari-hari yang bisa diteladani. Selain itu, Kepala Sekolah memberikan kepercayaan dan ruang inisiatif kepada guru dan staf untuk mengelola kegiatan sekolah serta secara aktif memotivasi dan memberi penghargaan atas prestasi yang diraih. Dia juga mendorong pengembangan profesional melalui pelatihan dan partisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Pandangan siswa terhadap Kepala Sekolah sebagai sosok ceria, rendah hati dan inspiratif semakin memperkuat bahwa fungsi *inspiring* telah dijalankan secara optimal.

Kedua, peran *arbitrating* dijalankan Kepala Sekolah melalui prinsip keadilan, keterbukaan dan sikap bijaksana dalam memediasi berbagai dinamika antarwarga sekolah. Sejalan dengan teori Dolong bahwa Kepala Sekolah harus menjadi penengah yang adil di tengah perbedaan latar belakang dan kepentingan, temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memperlakukan seluruh warga sekolah tanpa diskriminasi, menjalin komunikasi terbuka serta mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Dia juga menyelesaikan konflik dengan objektif, melibatkan semua pihak dalam diskusi dan mengedepankan nilai kebersamaan dalam membangun suasana sekolah yang harmonis. Dukungan guru dan siswa dalam menilai Kepala Sekolah sebagai sosok yang adil dan mampu mengayomi semakin menegaskan perannya sebagai arbitrator yang efektif. Kepemimpinannya tidak hanya mengatur, tetapi juga menyatukan dan menjaga iklim kerja kolektif yang sehat di lingkungan sekolah.

Ketiga, fungsi *representing* tampak dari peran aktif Kepala Sekolah sebagai perwakilan institusi dalam menjalin hubungan eksternal. Sesuai teori Dolong, Kepala Sekolah menjadi representasi utama sekolah dalam setiap interaksi sosial, baik dengan masyarakat, orang tua, maupun lembaga lain.[300] Dalam praktiknya, Kepala Sekolah secara konsisten terlibat dalam forum Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), seminar dan pelatihan serta membangun komunikasi efektif dengan orang tua melalui pertemuan rutin, grup *WhatsApp* dan forum diskusi. Partisipasi aktif orang tua dalam berbagai kegiatan sekolah menjadi bukti keberhasilan Kepala Sekolah dalam membangun kemitraan dan rasa memiliki terhadap sekolah. Kemampuan Kepala Sekolah untuk merespons aspirasi, menyampaikan informasi dengan baik serta mengajak masyarakat berperan aktif, menunjukkan peran representatif yang kuat. Integritas dan keterbukaan yang ditunjukkan Kepala Sekolah dalam setiap relasi eksternal mencerminkan pemimpin yang dihormati, dipercaya dan profesional, sesuai dengan konsep kepemimpinan representatif menurut Dolong.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil analisis dan perbandingan teori, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah di sekolah berbasis pesantren dalam penelitian ini menunjukkan pelaksanaan tiga fungsi utama kepemimpinan secara optimal, yaitu *inspiring*, *arbitrating* dan *representing*, sebagaimana dikemukakan oleh Dolong. Fungsi *inspiring* diwujudkan melalui keteladanan dalam sikap dan tindakan sehari-hari, yang mampu membangkitkan semangat, rasa percaya diri serta budaya kerja positif di kalangan guru, staf dan

[300] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

siswa. Fungsi *arbitrating* terlihat dari kemampuannya menjadi penengah yang adil dan terbuka, menciptakan suasana yang harmonis melalui komunikasi yang jujur, musyawarah dan prinsip keadilan. Fungsi *representing* tampak dari peran aktif Kepala Sekolah sebagai wajah institusi dalam menjalin hubungan kemitraan yang produktif dengan orang tua, masyarakat dan lembaga eksternal lainnya. Ada beberapa hal yang menjadi menarik pada hasil penelitian ini, yaitu terletak pada pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya mengedepankan aspek administratif, tetapi juga menekankan penginternalisasian nilai-nilai keteladanan ke dalam kehidupan sehari-hari pesantren, termasuk melalui aksi kecil namun berdampak besar seperti membuang sampah bersama siswa atau menyapa warga sekolah dengan ramah. Keberhasilan pelaksanaan fungsi *inspiring*, *arbitrating* dan *representing* dalam konteks Sekolah Berbasis Pesantren dapat meningkatkan rasa kepemilikan, kenyamanan psikologis dan partisipasi aktif seluruh warga sekolah, sekaligus memperkuat hubungan dengan lingkungan internal dan eksternal.

b) *Suggesting* (Pemberi Saran), *Catalysing* (Penggerak), *Praising* (Pemberi Penghargaan) dan *Supplying* (Penyedia Sumber Daya)

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memainkan fungsi penting sebagai pemberi saran dan penggerak dengan menunjukkan kepedulian, ketelatenan serta keteguhan dalam membimbing seluruh warga sekolah. Dia secara teratur memberikan bimbingan dan petunjuk teknis terkait pelaksanaan tugas, baik kepada guru, staf, maupun siswa dengan berpegang pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah tidak hanya menyampaikan instruksi secara sepihak, melainkan membangun komunikasi dua arah yang dialogis, sehingga proses penyampaian saran tidak berhenti sampai pesan disampaikan, tetapi

berlanjut hingga benar-benar dipahami dan diterima oleh pihak yang bersangkutan. Bahkan, Dia meluangkan waktu untuk mendengarkan dan memberikan solusi saat guru, staf atau siswa menghadapi kesulitan, baik yang berkaitan dengan tugas maupun persoalan pribadi. Gaya komunikasinya dikenal tenang, sistematis dan jelas, mencerminkan pendekatan yang tidak otoriter tetapi mendorong partisipasi dan rasa memiliki.

Keterangan tersebut diperkuat oleh guru-guru yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah memberikan saran dan arahan secara konsisten, baik melalui pertemuan rutin, koordinasi lisan, maupun dokumen tertulis. Bentuknya bisa berupa penjelasan strategi pelaksanaan tugas, umpan balik kinerja, hingga pendampingan langsung dalam merencanakan pembelajaran. Selain itu, Kepala Sekolah juga menjadi pendorong moral yang memberi motivasi kepada siswa dalam pencapaian tujuan akademik maupun pengembangan pribadi mereka. Para siswa pun merasakan kehadiran Kepala Sekolah sebagai sosok yang tidak hanya memberi tugas, tetapi juga memfasilitasi pemahaman, menunjukkan cara mengerjakan serta memberikan penjelasan yang membangun. Kepala Sekolah menjadikan hubungan dengan guru dan staf sebagai kerja sama sejajar, saling membantu dan saling menguatkan, bukan relasi komando. Pendekatan ini membuat warga sekolah merasa dilibatkan, dihargai, dan terdorong untuk menjalankan tugas dengan lebih bersemangat. Dengan demikian, Kepala Sekolah berhasil menunjukkan fungsi *suggesting* dan *catalysing* secara nyata sebagai penggerak internal yang menjaga semangat kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Fungsi Kepala Sekolah sebagai pemberi penghargaan tercermin kuat dalam upaya sistematis dan berkelanjutan untuk memotivasi warga sekolah, baik guru, staf, maupun siswa. Penghargaan tidak hanya diwujudkan dalam bentuk fisik seperti sertifikat, piala atau hadiah, tetapi juga dalam bentuk penghargaan moral yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan, seperti nasihat, penguatan dan pesan-pesan yang mengandung semangat serta makna mendalam. Hal ini memperlihatkan bahwa Kepala Sekolah memahami pentingnya apresiasi sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian dan juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja serta keterikatan emosional warga sekolah terhadap tujuan bersama. Berdasarkan hasil pengamatan dan penuturan Kepala Sekolah, penghargaan diberikan melalui berbagai cara, seperti diumumkan dalam rapat, dipublikasikan dalam bentuk kalimat penyemangat di area sekolah dan pondok atau disampaikan secara langsung. Pendekatan ini memperlihatkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya fokus pada aspek formalitas, melainkan juga memperhatikan dimensi psikologis dan emosional dari setiap bentuk penghargaan yang diberikan. Semua penghargaan dan sanksi yang diberlakukan di sekolah pun merupakan hasil kesepakatan bersama, yang mengindikasikan adanya partisipasi kolektif dan transparansi dalam pengelolaan kedisiplinan dan apresiasi.

Guru-guru menjelaskan bahwa bentuk penghargaan mencakup pemberian sertifikat, hadiah kecil, akses pelatihan atau seminar serta pengakuan di forum resmi seperti rapat atau acara sekolah. Bahkan, Kepala Sekolah juga menyediakan bentuk penghargaan non-material seperti pujian terbuka dan perhatian terhadap pengembangan karier guru dan staf. Ini menunjukkan bahwa penghargaan yang

diberikan tidak hanya sekadar simbolik, melainkan juga membawa dampak nyata terhadap profesionalisme dan motivasi kerja. Dari sisi siswa, mereka mengaku menerima penghargaan dalam bentuk ucapan selamat yang disampaikan secara lisan maupun diumumkan kepada seluruh warga sekolah. Kadang-kadang, mereka juga menerima hadiah uang sebagai bentuk apresiasi. Bentuk sanksi bagi yang melanggar pun tetap diberikan secara proporsional dan edukatif, seperti teguran, nasihat dan bentuk hukuman yang bertujuan mendidik, bukan menghukum semata. Keseluruhan praktik ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menjalankan peran sebagai pemberi penghargaan dengan pendekatan yang humanis, adil dan membangun kultur positif di lingkungan sekolah.

Fungsi Kepala Sekolah sebagai penyedia sumber daya tercermin dalam berbagai upaya strategis yang dilakukan untuk memastikan ketersediaan dan kecukupan sarana, prasarana, dana serta fasilitas pendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah tidak hanya mengandalkan dana dari pemerintah, tetapi juga proaktif menjalin kerja sama dengan pihak luar demi menambah sumber pendanaan yang relevan dengan kebutuhan sekolah. Hal ini menunjukkan adanya semangat kemandirian dan inovasi dalam manajemen sumber daya Sekolah Berbasis Pesantren. Dalam praktiknya, Kepala Sekolah melibatkan guru-guru dalam proses perencanaan anggaran, sehingga kebutuhan yang dianggarkan benar-benar mencerminkan realitas dan prioritas yang ada. Pengelolaan dana dilakukan sesuai dengan petunjuk teknis dari pemerintah dan dana dari sumber lain pun dikelola secara maksimal dan efisien. Tidak hanya soal dana, Kepala Sekolah juga menyediakan dukungan dalam bentuk

fasilitas fisik, seperti laptop, proyektor, *chromebook*, ruang kelas yang memadai, akses internet serta sumber belajar yang relevan dan terkini. Hal ini sangat mendukung keberlangsungan pembelajaran yang aktif, kreatif dan berbasis teknologi.

Guru-guru menyampaikan bahwa Kepala Sekolah memastikan ketersediaan waktu, suasana yang kondusif dan fasilitas lain yang diperlukan, seperti pelatihan, workshop dan *In House Training* (IHT). Program-program ini tidak hanya diberikan kepada guru, tetapi juga kepada staf dan siswa, menandakan bahwa Kepala Sekolah memiliki kepedulian yang merata terhadap seluruh komponen pendidikan. Selain itu, suasana sekolah juga dirancang agar aman, nyaman dan mendukung proses belajar mengajar, baik secara akademik maupun karakter. Dukungan Kepala Sekolah terhadap siswa juga tidak luput dari perhatian. Siswa mengakui bahwa Kepala Sekolah selalu berusaha menyediakan dana, peralatan, waktu dan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan kompetensi mereka. Ini mencerminkan bahwa kebijakan Kepala Sekolah menyentuh seluruh lapisan komunitas sekolah secara inklusif. Dengan pendekatan kolaboratif, partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan riil di lapangan, Kepala Sekolah berperan aktif sebagai penyedia sumber daya yang tidak hanya menjamin tersedianya fasilitas secara fisik, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya tersebut benar-benar digunakan secara optimal untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Berbasis Pesantren.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menjalankan fungsi sebagai pemberi saran dan

penggerak yang efektif melalui komunikasi yang terbuka dan bimbingan yang sistematis. Dia tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membangun komunikasi dua arah yang memastikan pesan dipahami dan diterima dengan baik. Kepala Sekolah secara konsisten memberikan arahan kepada guru, staf dan siswa serta meluangkan waktu untuk memberikan solusi saat menghadapi kesulitan. Sebagai pemberi penghargaan, Kepala Sekolah memberikan apresiasi dengan cara yang humanis, baik dalam bentuk fisik maupun moral, untuk meningkatkan motivasi dan keterikatan emosional warga sekolah terhadap tujuan bersama. Selain itu, Kepala Sekolah menjalankan fungsi sebagai penyedia sumber daya dengan memastikan ketersediaan sarana, prasarana, dana serta fasilitas yang mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Dia juga menjalin kemitraan dengan pihak luar untuk menambah dana dan sumber daya yang relevan. Melalui partisipasi kolektif dalam perencanaan anggaran dan pengelolaan sumber daya yang efisien, Kepala Sekolah memastikan bahwa seluruh komponen sekolah, baik guru, staf, maupun siswa, mendapatkan dukungan yang merata dan optimal. Dengan demikian, Kepala Sekolah berhasil menjaga semangat kolektif dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pengembangan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Dolong mengenai fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemberi saran, penggerak, pemberi penghargaan dan penyedia sumber daya.[301] Hasil analisis temuan yang diperoleh

[301] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

menunjukkan keselarasan yang signifikan dengan teori tersebut. Pada fungsi *suggesting*, analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah secara teratur memberikan bimbingan dan petunjuk kepada guru, staf dan siswa, tidak hanya dalam bentuk instruksi, tetapi juga dengan membangun komunikasi dua arah yang memastikan pemahaman dan penerimaan pesan secara efektif. Hal ini sangat sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya Kepala Sekolah memberikan saran yang membangun untuk memelihara semangat, kesiapan dan rasa solidaritas. Kepala Sekolah juga meluangkan waktu untuk mendengarkan dan memberikan solusi saat ada kesulitan, yang memperlihatkan peran aktif dalam memberikan saran yang konstruktif dan mendalam.

Kedua, fungsi *catalysing* juga terlihat dengan jelas dalam temuan yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga berperan sebagai pendorong moral yang membangkitkan semangat warga sekolah. Kepala Sekolah mendorong partisipasi aktif, memberikan motivasi serta menciptakan hubungan kerja sama sejajar antara dirinya dengan guru, staf dan siswa. Pendekatan ini sangat mendukung pemahaman bahwa Kepala Sekolah sebagai penggerak mampu mengubah sikap dan perilaku serta mengatasi kehilangan semangat di kalangan warga sekolah, seperti yang diungkapkan dalam teori.

Selanjutnya, fungsi *praising* juga diterapkan dengan baik oleh Kepala Sekolah, baik dalam bentuk penghargaan fisik maupun moral. Kepala Sekolah memberikan penghargaan tidak hanya dalam bentuk simbolik, tetapi juga dengan cara yang humanis, seperti pujian terbuka, nasihat dan perhatian terhadap

perkembangan karier guru dan staf. Ini sejalan dengan teori Dolong yang menyatakan bahwa penghargaan adalah cara Kepala Sekolah untuk mengakui pencapaian dan meningkatkan kinerja serta keterikatan emosional warga sekolah terhadap tujuan pendidikan.[302]

Terakhir, dalam hal *supplying*, temuan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berperan aktif dalam memastikan ketersediaan sarana, prasarana, dana serta fasilitas pendukung. Kepala Sekolah tidak hanya mengandalkan dana dari pemerintah, tetapi juga menjalin kerja sama dengan pihak luar untuk meningkatkan sumber daya sekolah. Ini sesuai dengan teori Dolong yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan berbagai bentuk dukungan bagi warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif.[303] Kepala Sekolah juga melibatkan guru-guru dalam proses perencanaan anggaran, yang memastikan bahwa kebutuhan yang dianggarkan benar-benar mencerminkan prioritas yang ada di lapangan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan kepemimpinan yang suportif dan memberdayakan melalui fungsinya sebagai pemberi saran (*suggesting*), penggerak (*catalysing*), pemberi penghargaan (*praising*) dan penyedia sumber daya (*supplying*). Fungsi *suggesting* diwujudkan melalui komunikasi terbuka dan bimbingan yang sistematis, di mana Kepala Sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menyediakan ruang dialog dan solusi atas kesulitan yang dihadapi warga

---

[302] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

[303] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

sekolah. Sebagai katalisator perubahan, Kepala Sekolah berperan aktif membangkitkan semangat dan menggerakkan partisipasi kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selain itu, penghargaan diberikan secara humanis, baik dalam bentuk simbolik maupun verbal, yang memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan motivasi kerja. Kepala Sekolah juga berperan strategis dalam menyediakan sarana, prasarana dan sumber daya pembelajaran, termasuk menjalin kerja sama eksternal serta melibatkan guru dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran secara transparan dan partisipatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya bergantung pada kekuatan instruksi dan pengawasan, tetapi juga pada kemampuan membangun relasi yang hangat, kolaboratif dan berbasis nilai-nilai kemanusiaan, yang belum banyak diungkap secara komprehensif dalam studi sebelumnya.

c) *Providing Security* (Pemberi Rasa Aman)

Fungsi Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sebagai pemberi rasa aman (*providing security*) sangat tampak dalam pengelolaan lingkungan sekolah yang tertib, terpantau dan mendukung seluruh proses pembelajaran serta kegiatan sekolah. Kepala Sekolah secara aktif melakukan pengawasan terhadap aktivitas guru, staf dan siswa hampir setiap hari, dengan frekuensi pemantauan yang bervariasi antara tiga hingga empat kali seminggu. Pengawasan ini dilakukan secara berkala dengan pola yang tidak mudah diprediksi, demi memastikan ketertiban sekaligus menjaga suasana kondusif dalam proses belajar-mengajar. Kepala Sekolah juga menyediakan berbagai sarana penunjang

keamanan, seperti pemasangan CCTV di berbagai titik strategis, guna meningkatkan pengawasan dan pencegahan terhadap potensi gangguan keamanan di lingkungan sekolah dan pondok.

Selain itu, Kepala Sekolah mengembangkan sistem berbasis teknologi, yaitu *smart system* yang mampu mengintegrasikan berbagai data kegiatan siswa, baik kegiatan pembelajaran maupun aktivitas keseharian mereka di sekolah atau pondok. Dengan sistem ini, tidak hanya guru dan staf yang dapat mengakses informasi, tetapi juga para orang tua siswa dapat memantau aktivitas anak-anak mereka dari jauh, termasuk absensi dan pengeluaran dana harian, yang pada akhirnya memberikan rasa aman tidak hanya di internal sekolah, tapi juga bagi keluarga siswa.

Guru-guru menyampaikan bahwa Kepala Sekolah juga menjalankan kebijakan yang tegas terhadap isu-isu seperti perundungan (*bullying*) dan diskriminasi. Melalui sosialisasi anti-*bullying* serta penciptaan budaya sekolah yang inklusif dan suportif, para guru dan staf merasa aman dalam menjalankan peran mereka tanpa tekanan psikologis. Selain itu, fasilitas yang tersedia seperti ruang kelas, toilet dan taman sekolah pun dijaga kebersihannya demi kenyamanan fisik seluruh warga sekolah. Salah satu aspek penting lainnya adalah perhatian Kepala Sekolah terhadap kesehatan mental para siswa dan staf. Dengan menyediakan program konseling dan dukungan psikologis, Kepala Sekolah tidak hanya menjaga keamanan fisik, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan emosional. Hal ini diperkuat oleh pernyataan siswa yang merasa bahwa kehadiran dan pengawasan Kepala Sekolah membuat mereka merasa

aman dan nyaman selama berada di sekolah. Dengan langkah-langkah tersebut, Kepala Sekolah telah membangun lingkungan pendidikan yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga secara psikologis dan sosial, sehingga seluruh warga sekolah dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa rasa cemas, gelisah, atau tekanan serta mampu berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah menjalankan fungsi penting dalam memberikan rasa aman dengan mengelola lingkungan sekolah yang tertib dan mendukung proses pembelajaran. Pengawasan terhadap aktivitas guru, staf dan siswa dilakukan secara rutin dan tidak terduga, menjaga ketertiban dan suasana yang kondusif. Fasilitas keamanan seperti CCTV dan sistem berbasis teknologi (*smart system*) memperkuat pengawasan dan memungkinkan orang tua memantau aktivitas anak mereka. Kepala Sekolah juga menegakkan kebijakan anti-*bullying* dan menciptakan budaya sekolah yang inklusif, serta menjaga kebersihan fasilitas sekolah untuk kenyamanan fisik warga sekolah. Selain itu, perhatian terhadap kesehatan mental melalui program konseling memperkuat keamanan psikologis, menjadikan seluruh warga sekolah merasa aman dan nyaman. Dengan langkah-langkah ini, Kepala Sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang aman secara fisik, emosional dan sosial, memungkinkan semua pihak untuk berkontribusi secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis, fungsi Kepala Sekolah sebagai pemberi rasa aman sangat jelas terlihat dalam berbagai kebijakan dan langkah yang diambil untuk memastikan kenyamanan dan keselamatan fisik, emosional serta sosial

seluruh warga sekolah. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Dolong, yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung proses pendidikan.[304] Kepala Sekolah tidak hanya fokus pada keamanan fisik, tetapi juga memperhatikan kesehatan mental warga sekolah dengan menyediakan program konseling dan dukungan psikologis. Ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memahami pentingnya memberikan rasa aman dalam aspek yang lebih luas, tidak terbatas pada fisik, tetapi juga aspek emosional dan sosial yang sangat penting dalam mendukung perkembangan peserta didik dan kinerja para pendidik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa analisis ini menggambarkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menjalankan fungsi yang sangat efektif dalam menyediakan rasa aman bagi seluruh warga sekolah, baik melalui langkah-langkah preventif seperti pengawasan, fasilitas keamanan dan kebijakan inklusif, maupun melalui perhatian terhadap aspek psikologis dan sosial, seperti program konseling dan upaya menciptakan lingkungan yang bebas dari diskriminasi dan *bullying*. Semua langkah ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus secara konsisten menciptakan rasa aman untuk mendukung keberhasilan tujuan pendidikan. Penelitian ini menyoroti bagaimana inovasi teknologi seperti *smart system* dan keterlibatan orang tua dalam sistem pengawasan menjadi bagian dari strategi keamanan, yang jarang

[304] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

dieksplorasi secara mendalam dalam penelitian sebelumnya, khususnya di konteks Sekolah Berbasis Pesantren.

Berdasarkan seluruh hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menunjukkan delapan fungsi kepemimpinan dengan efektif, holistik dan kontekstual. Kepala Sekolah mampu menjalankan fungsi *inspiring* melalui keteladanan nyata dalam sikap, tindakan dan interaksi sehari-hari, yang mampu membangkitkan motivasi serta budaya kerja positif di lingkungan sekolah. Fungsi *arbitrating* terlihat dari kemampuannya menjadi penengah yang adil dan komunikatif dalam menyelesaikan konflik dan menjaga keharmonisan komunitas sekolah. Sebagai *representing*, Kepala Sekolah tampil sebagai perwakilan sekolah yang aktif menjalin kemitraan produktif dengan berbagai pihak eksternal, memperkuat kepercayaan publik terhadap sekolah. Fungsi *suggesting* dijalankan melalui komunikasi terbuka, pemberian saran yang membangun serta bimbingan yang bersifat kolaboratif, menciptakan ruang dialog antara pimpinan dan warga sekolah. Kepala Sekolah juga menjalankan fungsi *catalysing* dengan baik melalui inisiatif-inisiatif yang menggerakkan partisipasi kolektif dan mendorong perubahan positif di sekolah.

Fungsi *praising* ditunjukkan melalui pemberian penghargaan secara verbal dan simbolik yang memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan semangat kerja. Dalam hal *supplying*, Kepala Sekolah bertindak sebagai penyedia sumber daya strategis dengan mengelola sarana, prasarana serta anggaran secara partisipatif dan transparan untuk menunjang pembelajaran. Terakhir, fungsi *providing security* dijalankan melalui sistem pengawasan yang ketat dan humanis, dukungan teknologi

(*smart system*), kebijakan anti-diskriminasi serta perhatian terhadap kesehatan mental warga sekolah.

Secara keseluruhan, Kepala Sekolah tidak hanya mengandalkan kekuatan formal dan administratif, tetapi juga mengedepankan pendekatan humanis, partisipatif dan berbasis nilai-nilai pesantren. Pendekatan kepemimpinan seperti ini menjadi kekuatan utama dalam membentuk lingkungan sekolah yang aman, inklusif, produktif dan adaptif terhadap tantangan zaman. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan Kepala Sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuannya mengintegrasikan delapan fungsi kepemimpinan secara seimbang dan kontekstual serta menjadikan nilai-nilai keteladanan sebagai fondasi utama dalam membangun kultur sekolah yang unggul.

4) Peran dan Tugas Utama Kepala Sekolah

a) Pendidik, Pemimpin, Motivator dan Inovator

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru dan siswa serta melalui observasi dan penelaahan dokumen, terlihat bahwa peran Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sangat dominan dalam membentuk arah kebijakan, budaya sekolah dan semangat belajar warga sekolah. Empat peran utama Kepala Sekolah, yaitu sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator tampak dijalankan dengan konsisten dan berdampak nyata terhadap kemajuan sekolah. Sebagai seorang pendidik, Kepala Sekolah menunjukkan teladan dalam pembinaan karakter, penguatan akhlak dan penegakan kedisiplinan.

Kepala Sekolah menyampaikan bahwa dirinya berupaya menjadi sosok yang bisa ditiru, baik oleh guru maupun siswa. Dia menyadari bahwa dalam

lingkungan pesantren, keteladanan merupakan instrumen paling kuat dalam mendidik. Kepala Sekolah tidak hanya hadir secara formal dalam kegiatan sekolah, tetapi juga terlibat aktif dalam kegiatan keagamaan seperti salat berjamaah, pengajian rutin dan muhasabah santri. Bahkan, Dia sering memberikan nasihat atau tausiah kepada para siswa, yang isinya sederhana namun menyentuh. Hal ini diakui oleh para siswa, yang menyebut Kepala Sekolah sebagai sosok yang tidak hanya dihormati, tetapi juga dicintai. Para siswa mengatakan bahwa ketika Kepala Sekolah berbicara, suasana menjadi hening, bukan karena takut, tetapi karena merasa dekat dan ingin mendengar. Para guru pun mengapresiasi peran Kepala Sekolah sebagai pendidik yang bijak. Para guru menyampaikan bahwa Kepala Sekolah aktif memberikan arahan dalam penguatan metode pembelajaran, terutama dalam menyelaraskan pendekatan akademik dengan nilai-nilai pesantren. Kepala Sekolah tidak hanya menekankan pentingnya capaian kognitif, tetapi juga penguatan karakter, spiritualitas dan tanggung jawab moral. Dalam berbagai kesempatan, Kepala Sekolah mengingatkan guru agar melihat siswa sebagai amanah yang harus dibina, bukan sekadar diajarkan materi. Hasil observasi juga menunjukkan keterlibatan Kepala Sekolah dalam pembinaan guru, termasuk dalam pelatihan pengembangan kurikulum dan evaluasi pembelajaran. Dokumen KTSP sekolah menunjukkan bahwa Kepala Sekolah mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui workshop dan forum diskusi rutin.

Sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah menunjukkan kapasitas manajerial yang kuat. Dia mampu mengelola Sumber Daya Manusia sekolah, menyusun struktur organisasi secara efektif serta mengatur program sekolah

dengan perencanaan yang matang. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa Dia menerapkan prinsip kepemimpinan kolektif yang berbasis musyawarah. Setiap keputusan strategis melibatkan para Wakil Kepala Sekolah, pengurus pesantren serta perwakilan guru. Dalam forum-forum resmi seperti rapat kerja, Kepala Sekolah tidak hanya menyampaikan instruksi, tetapi juga membuka ruang dialog dan diskusi. Hal ini menciptakan iklim organisasi yang partisipatif, di mana setiap guru merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dari sisi guru, Kepala Sekolah dipandang sebagai pemimpin yang adil dan transparan. Guru-guru merasa bahwa tugas dan tanggung jawab mereka jelas dan jika menghadapi kendala, mereka dapat berdiskusi langsung dengan Kepala Sekolah tanpa rasa canggung. Kepala Sekolah juga dikenal sebagai sosok yang turun langsung ke lapangan, baik dalam pengawasan proses pembelajaran maupun dalam menyelesaikan permasalahan siswa. Hasil observasi terhadap pelaksanaan rapat, kegiatan apel pagi dan pembinaan guru menunjukkan bahwa Kepala Sekolah aktif mengarahkan dan membina seluruh elemen sekolah dengan pendekatan yang bersifat mengayomi namun tetap tegas. Sementara itu, siswa melihat Kepala Sekolah sebagai figur pemimpin yang karismatik. Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana sekolah yang tertib, tetapi tetap hangat dan bersahabat. Para siswa menyebutkan bahwa kehadiran Kepala Sekolah di tengah-tengah mereka, baik saat kegiatan belajar maupun ibadah, memberikan rasa aman dan semangat. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya ditunjukkan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga dalam kehadiran nyata yang membimbing dan menenangkan.

Sebagai motivator, Kepala Sekolah memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat belajar dan bekerja di lingkungan sekolah. Kepala Sekolah menyampaikan bahwa motivasi adalah fondasi bagi tumbuhnya semangat berprestasi. Dia memberikan motivasi secara langsung, baik melalui Khutbah, ceramah singkat, maupun dalam pertemuan-pertemuan informal. Dia juga mengapresiasi pencapaian guru dan siswa dengan cara yang sederhana namun berarti, seperti menyampaikan pujian di depan umum atau memberikan penghargaan simbolis. Bagi Kepala Sekolah, penghargaan tidak harus mahal, yang penting menyentuh hati. Para guru mengakui bahwa Kepala Sekolah selalu mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang. Seorang guru menyampaikan bahwa Kepala Sekolah pernah secara pribadi memfasilitasi dirinya untuk mengikuti pelatihan di luar kota, karena dinilai memiliki potensi yang besar. Dalam hal ini, Kepala Sekolah tidak hanya memberi semangat, tetapi juga membuka jalan. Siswa pun merasakan hal yang sama. Banyak dari mereka merasa termotivasi untuk menghafal Al-Qur'an, aktif dalam kegiatan organisasi, maupun mengikuti lomba karena mendapatkan dorongan langsung dari Kepala Sekolah.

Peran Kepala Sekolah sebagai inovator tampak dari berbagai pembaruan yang dilakukan di lingkungan sekolah. Kepala Sekolah menyampaikan bahwa tantangan zaman menuntut pesantren untuk adaptif dan visioner. Oleh karena itu, Dia mendorong integrasi antara nilai-nilai tradisional pesantren dengan kemajuan teknologi dan pembelajaran modern. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah pengembangan sistem *blended learning*, di mana siswa dapat mengakses materi

pembelajaran secara daring melalui *platform* yang disediakan sekolah, tanpa meninggalkan pendekatan nilai dan karakter.

Guru menyebutkan bahwa Kepala Sekolah sangat terbuka terhadap ide-ide baru. Salah satu guru menyampaikan bahwa Dia didukung penuh oleh Kepala Sekolah untuk membuat media pembelajaran berbasis digital, bahkan Kepala Sekolah mencarikan anggaran khusus untuk proyek tersebut. Hasil observasi terhadap lingkungan sekolah menunjukkan bahwa berbagai fasilitas baru telah dikembangkan, seperti laboratorium dengan peralatan modern, ruang multimedia serta ruang belajar yang mendukung pembelajaran kolaboratif. Siswa juga merasakan dampak dari berbagai inovasi tersebut. Mereka merasa bahwa sekolah menjadi lebih menarik, tidak monoton dan memberi ruang bagi kreativitas. Seorang siswa menyebutkan bahwa Kepala Sekolah mendorong OSIS untuk membuat program tahunan yang kreatif, seperti pentas seni Islami dan lomba debat keagamaan. Dokumen program kerja sekolah menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya dilakukan dalam aspek akademik, tetapi juga dalam bidang kesiswaan dan manajemen sekolah.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjalankan keempat peran utama secara simultan dan berkesinambungan yakni sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator. Kepala Sekolah berhasil menciptakan kultur sekolah yang harmonis, produktif dan progresif. Kepemimpinan yang ditunjukkan tidak berbasis pada otoritas struktural, melainkan ditopang oleh kekuatan keteladanan, komunikasi yang efektif serta visi yang jelas dan membumi. Dalam konteks Sekolah Berbasis

Pesantren, Kepala Sekolah mampu memadukan nilai-nilai spiritual dengan profesionalisme manajerial, sehingga menjadikan sekolah unggul tidak hanya dalam bidang akademik dan prestasi, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai adab.

Sebagai pendidik, Kepala Sekolah memberikan teladan nyata dalam pembinaan akhlak dan penguatan nilai-nilai kedisiplinan melalui keterlibatannya dalam kegiatan keagamaan serta pembinaan guru dan siswa. Sebagai pemimpin, Dia menjalankan kepemimpinan kolektif dan partisipatif, menjunjung transparansi serta mendorong keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam pengambilan keputusan. Dalam perannya sebagai motivator, Kepala Sekolah memberikan dorongan moral dan emosional yang membangun serta membuka akses terhadap pengembangan diri bagi guru dan siswa. Sebagai inovator, Dia mendorong integrasi antara nilai-nilai pesantren dengan perkembangan teknologi dan sistem pembelajaran modern serta menciptakan ruang-ruang kreatif untuk tumbuhnya potensi siswa secara menyeluruh. Kombinasi peran tersebut menjadikan Kepala Sekolah sebagai figur sentral yang tidak hanya menggerakkan roda administrasi sekolah, tetapi juga menghidupkan ruh pendidikan berbasis pesantren, selaras dengan prinsip *ta'dib* (pendidikan adab) dan *ta'lim* (pengajaran ilmu). Kepemimpinan semacam ini menjadi fondasi kuat bagi terbentuknya institusi pendidikan yang holistik, berkarakter dan siap menghadapi tantangan zaman.

Berdasarkan teori Mulyasa, Kepala Sekolah memiliki empat peran dari tujuh peran utama dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan, yaitu sebagai

pendidik, pemimpin, motivator dan inovator.[305] Selaras dengan teori tersebut, hasil penenelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjalankan empat peran utamanya dengan efektif dan berdampak pada peningkatan mutu sekolah.

Sebagai pendidik, Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan dalam pembinaan karakter dan penguatan akhlak, selaras dengan teori Mulyasa yang menekankan pentingnya keterlibatan langsung Kepala Sekolah dalam mendidik, meski tidak selalu melalui kegiatan mengajar. Keterlibatannya dalam kegiatan keagamaan dan bimbingan spiritual menunjukkan peran edukatif berbasis nilai yang kuat. Dalam peran kepemimpinan, Kepala Sekolah menunjukkan kepribadian kuat, pengambilan keputusan yang partisipatif serta komunikasi yang terbuka, sejalan dengan teori yang menekankan karakter, visi dan kemampuan manajerial. Dia dihormati bukan karena otoritas formal semata, tetapi karena sikap mengayomi dan konsistensi dalam membina seluruh warga sekolah. Sebagai motivator, Kepala Sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif, memberikan apresiasi serta memfasilitasi pengembangan kompetensi guru dan siswa. Hal ini sesuai dengan pandangan Mulyasa tentang pentingnya penghargaan, pengembangan kultur positif dan penguatan semangat internal. Sementara sebagai inovator, Kepala Sekolah aktif mendorong pembaruan, seperti integrasi teknologi dalam pembelajaran, pengembangan sarana modern dan pembinaan kreativitas siswa. Ini mencerminkan teori Mulyasa tentang inovasi yang mencakup

[305] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, 98–120.

pembaharuan metode, integrasi nilai-nilai keagamaan dan sains serta keteladanan dalam berinovasi.

Berdasarkan hasil analisis dan merujuk pada teori Mulyasa tentang empat peran utama Kepala Sekolah dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjalankan keempat peran tersebut secara terpadu dan berkesinambungan, yang membuat terciptanya kultur sekolah yang harmonis, produktif dan progresif. Keberhasilan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh konsistensi dan kesungguhan dalam menjalankan keempat peran tersebut, disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Keempat peran ini menekankan pentingnya keteladanan, keterlibatan, komunikasi yang membangun dan inovasi berbasis nilai. Peran-peran tersebut tidak hanya dijalankan secara administratif, tetapi juga mengakar kuat dalam nilai-nilai pesantren, menjadikan Kepala Sekolah sebagai figur sentral dalam membangun mutu pendidikan yang holistik.

b) Manajer dan Administrator

Peran Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sebagai manajer terlihat sangat menonjol dalam pengelolaan perencanaan strategis, struktur organisasi, Sumber Daya Manusia, hingga pengawasan dan evaluasi program. Berdasarkan dokumen TUPOKSI, Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif tetapi juga menggerakkan seluruh elemen sekolah secara terpadu. Dia menyusun program kerja jangka pendek, menengah dan panjang, membentuk organisasi sekolah yang jelas serta menetapkan peran dan fungsi tiap personalia, dari guru hingga pembina kegiatan ekstrakurikuler.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menjalankan proses manajerial secara sistematis, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kegiatan perencanaan misalnya, dilaksanakan secara kolaboratif di awal tahun ajaran, dengan melibatkan guru, staf, komite, pengawas dan pihak yayasan. Dalam dokumen notulen rapat penyusunan kurikulum, terlihat bahwa seluruh pemangku kepentingan sekolah hadir dan aktif dalam diskusi, pembagian tugas serta penyusunan dokumen kurikulum.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, menunjukkan bahwa visi dan misi sekolah selalu ditinjau ulang berdasarkan hasil evaluasi internal dan diselaraskan dengan arah kebijakan pondok pesantren. Beliau juga menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kurikulum, dilakukan sinkronisasi antara kurikulum Nasional dan kurikulum Pesantren untuk menghindari tumpang tindih dan menciptakan integrasi nilai keislaman dalam setiap proses pembelajaran.

Kepemimpinan manajerial Kepala Sekolah juga tercermin dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan dokumen SOP guru dan tenaga kependidikan, terlihat adanya standar operasional yang jelas dan terstruktur. Kepala Sekolah merancang prosedur pelaksanaan tugas, mengawasi pelaksanaan serta memberikan tindak lanjut atas evaluasi yang dilakukan. Dokumen pembagian tugas menunjukkan bahwa selain mengajar, para guru juga diberi tanggung jawab tambahan seperti menjadi wali kelas, kepala laboratorium, bendahara BOS dan lain-lain. Ini menunjukkan optimalisasi peran guru dalam mendukung operasional sekolah. Dalam wawancara, guru 1 dan guru 2 menyatakan bahwa Kepala Sekolah

secara aktif melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan penting, seperti pengembangan kurikulum dan kebijakan keuangan.

Keterlibatan ini bukan sekadar formalitas, tetapi merupakan bagian dari strategi manajemen partisipatif yang mendorong rasa kepemilikan dan komitmen seluruh warga sekolah. Lebih lanjut, kegiatan pengembangan profesional guru juga menjadi perhatian utama Kepala Sekolah. Dokumen laporan kegiatan mencatat bahwa pelatihan, workshop dan MGMP rutin dilaksanakan. Bahkan sekolah mendatangkan dosen ahli dan bekerjasama dengan lembaga eksternal guna meningkatkan kapasitas guru. Kepala Sekolah juga melakukan evaluasi dan refleksi diri terhadap kinerja guru, yang mencakup penilaian dari siswa, kolega sejawat serta hasil observasi langsung melalui rekaman CCTV atau supervisi kelas.

Dari hasil observasi di lapangan, terlihat bahwa Kepala Sekolah tidak hanya bekerja di balik meja, tetapi juga terlibat langsung memantau aktivitas sekolah. Beliau kerap hadir dalam kegiatan siswa, memeriksa kehadiran guru dan staf, serta mendampingi proses evaluasi akademik maupun non akademik. Guru-guru menegaskan bahwa pengawasan Kepala Sekolah dilakukan secara terstruktur namun tetap humanis, disertai arahan dan saran baik secara tertulis maupun lisan. Sementara dari sisi siswa, hasil observasi menunjukkan bahwa siswa merasa proses belajar berlangsung tertib dan terarah. Dalam wawancara, para siswa menyebutkan bahwa keberadaan Kepala Sekolah di tengah kegiatan mereka membuat suasana lebih disiplin namun tetap hangat. Mereka juga merasa bahwa guru-guru lebih siap dan profesional dalam mengajar, karena mereka tahu akan ada evaluasi berkala dari pihak Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah menunjukkan peran aktif dalam pembinaan dan bimbingan terhadap peserta didik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dia meluangkan waktu untuk siswa yang membutuhkan saran dan pendampingan, terutama ketika menghadapi kesulitan akademik maupun non akademik. Proses komunikasi yang diterapkan bersifat dua arah, berlangsung hingga siswa benar-benar memahami dan menerima solusi yang diberikan. Kepala Sekolah tidak hanya menjadi pemimpin administratif, tetapi juga menjadi sosok pendengar yang sabar, pembimbing yang sistematis dan motivator yang memahami pentingnya penghargaan terhadap martabat individu.

Pengelolaan siswa baru juga menjadi perhatian utama. Proses adaptasi dilakukan melalui program pekan perkenalan selama dua bulan secara sistematis. Bimbingan terhadap siswa yang bermasalah dilakukan secara berjenjang, mulai dari wali kelas, pengasuhan santri, hingga Kepala Sekolah dan Pimpinan Pondok. Bimbingan karier diarahkan untuk mendorong siswa berpikir ke depan mengenai rencana masa depan mereka. Kepala Sekolah bersama tim juga membina dan mengembangkan minat serta bakat siswa melalui pembentukan divisi-divisi ekstrakurikuler. Evaluasi berkala terhadap kegiatan tersebut menjadi wujud nyata perhatian Kepala Sekolah terhadap pengembangan potensi peserta didik. Siswa mengonfirmasi bahwa Kepala Sekolah memang dekat dengan mereka, memberikan bimbingan baik dalam kegiatan belajar, pengembangan karier, maupun dalam menyelesaikan masalah pribadi. Kepala Sekolah juga memberikan penghargaan dalam bentuk ucapan lisan atau materi serta sanksi yang disesuaikan dengan pelanggaran yang telah disepakati bersama.

Kepala Sekolah secara rutin dan sistematis memantau sarana dan prasarana sekolah. Pemantauan dilakukan dengan cara mengunjungi ruang kelas, ruang guru dan fasilitas lainnya, bahkan dilakukan 3–4 kali dalam seminggu agar kondisi lapangan benar-benar kondusif. Beliau juga membina guru, staf dan pembina ekstrakurikuler melalui pertemuan formal dan informal, termasuk melalui pelatihan dari pihak yayasan. Pendekatan yang digunakan bersifat kolegial, memperlakukan guru dan staf sebagai mitra kerja yang bersama-sama bertanggung jawab atas kemajuan sekolah. Penjelasan ini diperkuat oleh guru dan siswa yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah selalu memastikan tersedianya dana, peralatan, waktu dan suasana yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Hal itu dilakukan melalui pengelolaan anggaran yang efektif, perawatan fasilitas, penyusunan jadwal yang rasional serta kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung kebutuhan sekolah.

Kepala Sekolah menjalin hubungan yang erat dengan orang tua siswa, masyarakat dan pihak eksternal lainnya. Kemitraan tidak hanya sebatas kerja sama formal, tetapi juga dijalin melalui komunikasi intensif dan pendekatan proaktif. Sekolah berinisiatif untuk "menjemput bola" dalam memperoleh informasi dan peluang kerja sama dari luar. Guru dan siswa mendukung pernyataan tersebut dengan menyebutkan bahwa Kepala Sekolah aktif melibatkan orang tua dalam kegiatan sekolah, seperti pentas seni, seminar, hingga penggalangan dana. Komunikasi juga dibangun melalui media sosial seperti grup *WhatsApp* dan pertemuan tatap muka. Hubungan baik ini menciptakan sinergi antara sekolah dan

masyarakat dalam mendukung pengembangan peserta didik dan program-program sekolah.

Pemanfaatan TIK menjadi salah satu strategi yang dijalankan Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah. Sekolah menggunakan laboratorium komputer, LCD proyektor, *platform e-learning* serta pengarsipan berbasis *Google Drive*. Kepala Sekolah memastikan bahwa sarana TIK dimanfaatkan secara maksimal baik untuk proses pembelajaran maupun pengelolaan data administrasi sekolah. Guru dan siswa membenarkan bahwa penggunaan TIK sudah menjadi bagian dari budaya sekolah, mulai dari pembelajaran interaktif hingga administrasi sekolah. Pendekatan ini meningkatkan efisiensi, mempercepat arus informasi dan memperluas akses terhadap sumber-sumber belajar yang relevan.

Dalam aspek keuangan, Kepala Sekolah melibatkan berbagai pihak dalam penyusunan dan pengelolaan anggaran. Guru diberi kesempatan untuk mengusulkan kebutuhan mereka agar perencanaan keuangan benar-benar berdasarkan prioritas dan kebutuhan riil sekolah. Kepala Sekolah bersama bendahara bertanggung jawab memastikan penggunaan dana, baik dari pemerintah maupun sumber lainnya, dilaksanakan sesuai petunjuk teknis dan asas efektivitas serta efisiensi. Guru menguatkan bahwa pengambilan keputusan keuangan dilakukan secara partisipatif dan pelaksanaan pembiayaan memenuhi prinsip dasar manajemen keuangan sekolah. Partisipasi ini menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pendidikan serta mendukung pemenuhan sarana pembelajaran secara optimal.

Selain menjadi seorang *manager*, Kepala Sekolah juga berperan sebagai administrator. Berdasarkan seluruh data temuan penelitian, peran Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sebagai administrator tercermin dalam pengelolaan seluruh aspek administrasi sekolah yang sangat terstruktur dan menyeluruh. Tugas utama Kepala Sekolah sebagai administrator meliputi pengelolaan administrasi pembelajaran, bimbingan konseling, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, hingga sarana dan prasarana. Pelaksanaan administrasi dilakukan melalui sistem yang sistematis dengan pendelegasian tugas kepada Wakil Kepala Sekolah, tata usaha, guru, hingga operator sekolah. Dalam praktiknya, Kepala Sekolah mengelola dan mengawasi administrasi sekolah secara tidak langsung dengan menunjuk guru-guru untuk mengelolanya, sementara Dia memantau dan menangani kendala yang muncul. Untuk administrasi kesiswaan, Kepala Sekolah bekerja sama dengan Wakil Kepala Sekolah bdiang kesiswaan, wali kelas dan pembina ekstrakurikuler. Pendekatan kolaboratif ini juga diterapkan dalam pengelolaan administrasi guru dan staf serta surat menyurat, yang dilaksanakan oleh tim operator dan tata usaha dengan tetap berada di bawah pengawasan Kepala Sekolah.

Khusus dalam pengelolaan keuangan, Kepala Sekolah terlibat langsung dalam penyusunan RAPBS bersama bendahara dan guru, memastikan pengelolaan dana BOS, dana komite dan sumber keuangan lainnya dilakukan secara transparan dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam hal sarana dan prasarana, Kepala Sekolah menggunakan sistem kartu kontrol untuk memastikan pemeliharaan dan penggunaan fasilitas dapat berjalan optimal. Salah satu inovasi penting yang

mendukung peran Kepala Sekolah sebagai administrator adalah pemanfaatan *smart system* yang terintegrasi dengan seluruh kegiatan sekolah. Sistem ini memungkinkan orang tua siswa memantau aktivitas anak mereka di pondok, termasuk absensi, pengeluaran harian serta perkembangan pembelajaran. Selain itu, sistem supervisi internal digunakan untuk memantau administrasi guru dan staf serta memastikan kewajiban mereka terpenuhi sesuai standar. Hasil wawancara dengan dua orang guru juga menguatkan bahwa Kepala Sekolah aktif memperhatikan semua bidang administrasi, mulai dari kurikulum, keuangan, kepegawaian, hingga dokumentasi. Penekanan pada transparansi, efektivitas, efisiensi dan akuntabilitas menjadi prinsip utama dalam administrasi sekolah, yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif secara normatif, tetapi juga strategis dan partisipatif.

Dapat disimpulkan, bahwa peran Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sebagai manajer sangat kuat dan strategis, tercermin dari kepemimpinannya dalam merancang perencanaan jangka pendek hingga jangka panjang, membentuk struktur organisasi yang efektif dan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Dia menjalankan fungsi manajerial secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasi program secara partisipatif dan berbasis data. Kepala Sekolah juga aktif dalam pembinaan peserta didik, menjalin kemitraan luas, memanfaatkan TIK untuk efisiensi pengelolaan serta menerapkan prinsip transparansi dalam manajemen keuangan. Di sisi lain, sebagai administrator, Kepala Sekolah menata seluruh aspek administrasi sekolah secara menyeluruh dan terstruktur melalui sistem delegasi dan

supervisi yang efektif. Keberadaan sistem digital yang terintegrasi dengan aktivitas pesantren menunjukkan adaptasi Kepala Sekolah terhadap inovasi administrasi modern. Dengan gaya kepemimpinan yang kolaboratif, humanis dan partisipatif, Kepala Sekolah mampu menciptakan lingkungan belajar yang tertib, profesional dan adaptif, yang berkontribusi besar dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa, Kepala Sekolah memiliki dua peran dari tujuh peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu sebagai manajer dan administrator. Sebagai manajer, Kepala Sekolah bertugas merencanakan program jangka panjang, menengah dan pendek; mengorganisasi struktur kepegawaian secara efisien; mengembangkan guru dan staf melalui pelatihan; serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya sekolah baik SDM maupun sarana prasarana. Sementara itu, sebagai administrator, Kepala Sekolah bertanggung jawab mengelola administrasi pembelajaran, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana prasarana, hingga persuratan.[306] Hasil penelitian di SMA Darul Hijrah Putera menunjukkan bahwa Kepala Sekolah telah menjalankan kedua peran tersebut secara selaras dengan teori Mulyasa. Dalam peran manajerial, Kepala Sekolah menyusun visi dan program strategis sekolah bersama guru, mengatur pembagian tugas sesuai kompetensi, serta aktif memfasilitasi pelatihan dan pengembangan guru baik di dalam maupun luar sekolah. Dia juga mengelola pemanfaatan SDM dan sarana prasarana secara efisien untuk mendukung proses pendidikan. Dalam aspek administratif, Kepala Sekolah terbukti teliti dalam

[306] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 98–120.

pengelolaan administrasi pembelajaran, data siswa, administrasi guru dan staf serta keuangan yang dikelola transparan. Selain itu, administrasi sarpras dan surat-menyurat juga tertata baik melalui koordinasi dengan bagian tata usaha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah mengimplementasikan peran manajer dan administrator sesuai kerangka teori Mulyasa.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjalankan peran manajer dan administrator secara efektif dan strategis, sesuai dengan teori Mulyasa. Sebagai manajer, Dia merancang perencanaan jangka pendek hingga panjang, membentuk struktur organisasi yang efisien dan mengelola sumber daya sekolah dengan optimal melalui proses yang terstruktur dan berbasis data. Selain itu, Kepala Sekolah juga aktif dalam pembinaan peserta didik, menjalin kemitraan, memanfaatkan TIK untuk efisiensi serta menerapkan transparansi dalam manajemen keuangan. Sebagai administrator, Dia menata administrasi sekolah secara menyeluruh, mengelola pembelajaran, kesiswaan, keuangan dan sarana prasarana dengan baik serta mengintegrasikan sistem digital dalam aktivitas pesantren.

c) Supervisor

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen, peran Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sebagai supervisor terlaksana secara sistematis, terencana dan berkelanjutan. Kepala Sekolah menyusun program supervisi yang mencakup pengawasan kelas, evaluasi kinerja guru dan staf serta pemantauan terhadap seluruh aspek kegiatan

sekolah. Program ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Program supervisi dirancang secara menyeluruh, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi hingga tindak lanjut. Supervisi dilakukan secara langsung oleh Kepala Sekolah, dibantu tim pengembang sekolah dan kadang melibatkan pengawas eksternal. Bentuk supervisi yang dilakukan tidak hanya bersifat formal seperti observasi di kelas, tetapi juga dalam bentuk informal seperti pemantauan keseharian guru dan staf, termasuk penggunaan media CCTV dan rekaman pembelajaran sebagai alat evaluasi. Selain itu, Kepala Sekolah juga membuka ruang evaluasi yang bersumber dari siswa, orang tua, maupun kolega sejawat, sebagai bentuk pendekatan holistik dalam melihat performa pendidik.

Kegiatan supervisi ini terekam dalam dokumen SOP pelaksanaan tugas Kepala Sekolah yang menjelaskan alur pelaksanaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, hingga tindak lanjut hasil supervisi. Supervisi yang dilakukan tidak berhenti pada tahap evaluasi, namun dilanjutkan dengan tindak lanjut dalam bentuk pembinaan personal, rapat evaluasi, maupun pelatihan internal dan eksternal. Pelatihan ini meliputi peningkatan kompetensi dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kurikulum, penilaian serta pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila.

Temuan ini diperkuat oleh penjelasan Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa supervisi dilakukan minimal satu kali dalam satu semester untuk setiap guru dan pengawasan tambahan dilakukan secara acak dalam keseharian. Kepala

Sekolah juga menyampaikan bahwa hasil dari supervisi dijadikan bahan pengembangan guru baik dalam bentuk pembinaan langsung maupun penugasan mengikuti pelatihan dari pihak luar. Keterangan dari guru-guru juga mendukung hal tersebut. Guru 1 dan guru 2 menjelaskan bahwa Kepala Sekolah secara konsisten melakukan monitoring dan evaluasi yang disertai dengan tindak lanjut yang nyata. Bentuk kegiatan yang disebutkan antara lain observasi pembelajaran, evaluasi kinerja, dokumentasi serta rapat evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. Para guru merasakan adanya pengawasan yang tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga membina dan mendukung peningkatan kinerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura memainkan peran supervisor secara optimal. Pengawasan tidak hanya dijadikan sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. Supervisi yang dilaksanakan mendorong terciptanya budaya refleksi, perbaikan berkelanjutan dan peningkatan profesionalisme guru dan staf, yang secara tidak langsung berdampak pada peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa, Kepala Sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab merancang program supervisi menyeluruh, melaksanakannya secara rutin dan aktif serta memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan pengembangan sekolah.[307] Temuan penelitian di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan bahwa peran ini telah terlaksana secara optimal dan sesuai dengan teori tersebut. Kepala Sekolah

[307] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 98–120.

tidak hanya menyusun program supervisi yang mencakup berbagai aspek seperti kelas, kurikulum dan kegiatan sekolah lainnya, tetapi juga melaksanakan supervisi secara rutin, baik dalam bentuk formal seperti observasi kelas maupun informal melalui pemantauan keseharian dengan bantuan teknologi seperti CCTV. Lebih lanjut, hasil supervisi digunakan secara langsung untuk mengembangkan kapasitas guru melalui pembinaan personal, pelatihan internal maupun eksternal serta evaluasi berkelanjutan. Ini sejalan dengan pandangan Mulyasa bahwa supervisi tidak hanya bertujuan sebagai kontrol, tetapi sebagai strategi pembinaan yang berkelanjutan. Bahkan, SMA Darul Hijrah Putera Martapura menambahkan pendekatan holistik dengan melibatkan masukan dari siswa dan orang tua, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di sekolah ini tidak hanya memenuhi indikator teori Mulyasa, tetapi juga memperluasnya dengan inovasi kontekstual berbasis kebutuhan satuan pendidikan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjalankan peran supervisi secara optimal, tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. Supervisi yang diterapkan mendorong terciptanya budaya refleksi, perbaikan berkelanjutan dan peningkatan profesionalisme guru dan staf, yang berdampak positif pada mutu sekolah. Sesuai dengan teori Mulyasa, Kepala Sekolah merancang dan melaksanakan program supervisi yang mencakup berbagai aspek, seperti kelas, kurikulum dan kegiatan sekolah lainnya, secara rutin dan aktif. Supervisi ini dilakukan melalui observasi kelas formal maupun pemantauan informal menggunakan teknologi, seperti CCTV dan hasilnya dimanfaatkan untuk

pembinaan guru melalui pelatihan dan evaluasi berkelanjutan. Selain itu, Kepala Sekolah juga menambahkan pendekatan holistik dengan melibatkan masukan dari siswa dan orang tua, yang memperluas pelaksanaan supervisi sesuai dengan kebutuhan kontekstual sekolah.

Secara keseluruhan, berdasarkan seluruh hasil analisis dan perbandingan teori, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjalankan tujuh peran utama sesuai dengan teori secara terpadu dan efektif, yakni sebagai pendidik, pemimpin, motivator, inovator, manajer, administrator dan supervisor. Sebagai pendidik, Kepala Sekolah memberikan teladan dalam membangun budaya pembelajaran berkualitas yang berlandaskan nilai Pesantren. Sebagai pemimpin, Dia berhasil menciptakan kultur sekolah yang harmonis, produktif dan progresif. Dalam peran motivator, Dia terus mendorong guru, staf dan siswa untuk berkembang dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Sebagai inovator, Kepala Sekolah mengimplementasikan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen sekolah. Sebagai manajer, Dia merancang perencanaan strategis serta membentuk struktur organisasi dan mengelola seluruh aspek sekolah dengan efektif dan efisien. Dalam peran administrator, Kepala Sekolah menata administrasi sekolah secara menyeluruh, mengintegrasikan sistem digital dalam aktivitas pesantren dan memastikan pengelolaan yang efektif. Sebagai supervisor, Dia mengelola program supervisi yang rutin dan berbasis data, yang mendorong refleksi dan peningkatan profesionalisme guru dan staf. Pembahasan ini menunjukkan bahwa keberhasilan

Kepala Sekolah dalam menjalankan peran-peran tersebut bukan hanya didasarkan pada penerapan teori, tetapi juga pada kemampuan untuk menyesuaikan dengan konteks dan kebutuhan sekolah. Peran-peran yang berjalan secara bersinergi ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura.

5) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan seluruh data temuan dan hasil analisis terhadap kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki serta pelaksanaan fungsi dan peran yang dilakukan kepala sekolah, secara keseluruhan mencerminkan karakteristik dan perilaku atau ciri khas yang dimiliki Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sebagai berikut: Pertama, kepala sekolah berhasil menciptakan hubungan yang sangat harmonis dengan seluruh warga sekolah. Hubungan ini tercermin dari adanya keterbukaan, rasa kekeluargaan dan saling percaya antara kepala sekolah dan warga sekolah. Tindakan dan sikap kepala sekolah senantiasa menunjukkan upaya untuk membangun rasa saling menghargai dan memperkuat kepercayaan, sehingga tercipta keselarasan dalam komitmen, pemikiran dan keterlibatan emosional antara kedua belah pihak dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Warga sekolah juga menunjukkan rasa hormat dan kepatuhan tinggi terhadap kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan beberapa teori gaya kepemimpinan yaitu transformasional, demokratis dan kharismatik. Pada gaya kepemimpinan transformasional disebutkan bahwa pemimpin dihormati oleh bawahannya, mampu memotivasi dan menginspirasi individu di sekitarnya serta memiliki sikap optimis dan antusias

terhadap masa depan.[308] Kemudian, dalam gaya kepemimpinan demokratis disebutkan bahwa pemimpin berorientasi pada bawahan, dimana terdapat kesetaraan, partisipasi dan konsultasi antara pimpinan dan bawahan.[309] Selanjutnya, dalam gaya kepemimpinan kharismatik disebutkan bahwa pemimpin mendapat kepercayaan yang kuat dari bawahan, adanya kesesuaian keyakinan antara pemimpin dan bawahan, adanya rasa kasih sayang dari bawahan kepada pemimpin, kemauan untuk patuh dari bawahan terhadap pemimpin dan keterlibatan emosional antara pemimpin dan bawahan dalam misi organisasi.[310]

Kedua, dalam menjalankan fungsi dan perannya, kepala sekolah menggunakan kekuasaan yang dimiliki secara bijaksana dengan pendekatan persuasif, bukan otoriter, sehingga otoritasnya sebagai pemimpin menjadi penguat dalam menegakkan kewenangan. Hal ini terlihat dari kemampuannya dalam memberikan penghargaan yang layak, baik dalam bentuk fisik seperti sertifikat dan trofi, maupun dalam bentuk dukungan moral dan finansial kepada warga sekolah yang berprestasi. Sebaliknya, dalam memberikan sanksi, kepala sekolah bersikap tegas dan adil, selalu berpedoman pada aturan yang berlaku di sekolah. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan demokratis, yang mana pemimpin tidak memanfaatkan kekuasaan secara mutlak, ketersediaan pemimpin untuk menyerahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan

[308] Agus Purwanto dan Masduki Asbari, "Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Tansformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah," 6724– 6748.

[309] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

[310] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, komunikasi bersifat dua arah antara pimpinan dan bawahan, pengawasan terhadap bawahan dilakukan dengan cara yang wajar dan adanya kepercayaan dan saling menghormati dalam tindakan dan sikap mereka.[311] Perihal tersebut juga sejalan dengan teori gaya kepemimpinan *servant leadership*, di mana seorang pemimpin berusaha mendengarkan, memahami dan memberikan empati kepada orang lain, selain itu pemimpin memberi dorongan kepada bawahan dan memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana kondusif.[312]

Ketiga, gaya komunikasi kepala sekolah juga menunjukkan kesopanan dan penghargaan terhadap orang lain, dengan menyampaikan perintah dalam bentuk permintaan yang santun seperti menggunakan kata "tolong" atau "mohon". Kepala sekolah juga memiliki sikap optimis terhadap masa depan, serta menunjukkan empati dan perhatian yang tinggi terhadap anggota sekolah. Dia secara aktif meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan dan solusi kepada guru, staf dan siswa yang menghadapi masalah, dengan komunikasi yang berlangsung dua arah dan berakhir setelah pihak yang bersangkutan benar-benar memahami arahan tersebut.

Dalam hal pemberian motivasi, kepala sekolah tidak hanya mengandalkan penghargaan fisik dan finansial, tetapi juga memberikan dukungan moral sebagai bentuk pengakuan atas peran penting warga sekolah serta sebagai bentuk

---

[311] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

[312] Mufassir, Roni Mohamad, dan Abdurahman Mala, "Model Kepemimpinan yang Melayani dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi *Servant Leadership* Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo," 38–56.

penghargaan terhadap martabat mereka sebagai manusia. Kepala sekolah juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menekankan kerja sama tim, memberikan arahan yang jelas sesuai visi sekolah serta menjalankan pengawasan yang wajar dan adil. Hal ini sejalan dengan beberapa teori gaya kepemimpinan yaitu demokratis, visioner, transformasional dan *servant leadership*. Pada teori gaya kepemimpinan demokratis disebutkan bahwa perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin kepada bawahan dalam bentuk permintaan dan pimpinan memperhatikan kepercayaan dan saling menghormati dalam tindakan dan sikap mereka.[313]

Kemudian, dalam teori gaya kepemimpinan visioner disebutkan bahwa pemimpin memberikan arahan dan makna pada pekerjaan dan usaha yang dilakukan bersama berdasarkan visi yang jelas.[314] Selanjutnya, pada teori gaya kepemimpinan transformasional disebutkan bahwa pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi individu di sekitarnya serta memiliki sikap optimis dan antusias terhadap masa depan.[315] Selain itu, dalam teori gaya kepemimpinan *servant leadership* disebutkan bahwa pemimpin berusaha mendengarkan, memahami dan memberikan empati kepada orang lain dan memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana kondusif dan terbentuknya sebuah kerja sama dalam tim.[316]

---

[313] Besse Mattayang, “Tipe dan Gaya Kepemimpinan,” 48–51.

[314] Besse Mattayang, “Tipe dan Gaya Kepemimpinan,” 48–51.

[315] Agus Purwanto dan Masduki Asbari, "Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan," 6724– 6748.

[316] Mufassir, Roni Mohamad, dan Abdurahman Mala, "Model Kepemimpinan yang Melayani," 38–56.

Selanjutnya, kepala sekolah memberi ruang kepada seluruh warga sekolah untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, baik melalui forum formal maupun nonformal. Partisipasi ini mencakup kesempatan menyampaikan ide, saran dan pendapat, meskipun keputusan akhir tetap menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Kepala sekolah juga mendorong keterlibatan kolektif dalam pelaksanaan, pengelolaan dan pertanggungjawaban terhadap berbagai program sekolah. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan demokratis, yang mana kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan serta bawahan memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat.[317] Selain itu, fenomena tersebut juga sejalan dengan teori gaya kepemimpinan kolektif kolegial, yaitu pemimpin mengedepankan asal musyawarah dan mufakat, segala perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan dan pertanggungjawaban dilakukan bersama-sama untuk mencapai maksud dan tujuan yang diharapkan.[318] Terakhir, Kepala sekolah menerapkan beragam gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan situasional yaitu kepemimpinan seseorang pemimpin dapat bervariasi tergantung pada tingkat kesiapan atau situasi para pengikutnya.[319]

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah sendiri yang menegaskan bahwa Dia mengedepankan musyawarah untuk mufakat dan asas kebersamaan dalam memimpin. Pernyataan tersebut didukung oleh guru dan siswa

---

[317] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

[318] N. A. Zulkifly, I. A. Ismail, dan S. Asimiran, "Collegial and Distributed Leadership: Two Sides of the Same Coin?," *International Journal of Leadership in Education*, 11.

[319] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi tinggi, karakter yang kuat, kemampuan komunikasi yang baik, empati, manajerial yang efisien, kemampuan beradaptasi serta integritas moral yang tinggi. Para siswa juga menilai bahwa kepala sekolah memiliki akhlak mulia, bersikap bijaksana, tegas, disiplin dan berwawasan luas. Hal ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah mengedepankan nilai-nilai moral, menjunjung tinggi etika serta menjadikan kepercayaan dan teladan pribadi sebagai kekuatan dalam membangun budaya sekolah yang positif yang berdampak positif terhadap iklim kerja dan pencapaian tujuan sekolah secara menyeluruh. Pernyataan yang diberikan oleh kepala sekolah, para guru dan siswa tersebut sejalan dengan ciri khusus seorang pemimpin yang disebutkan dalam teori gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, kharismatik, *servant leadership*, visioner, kolektif kolegial dan situasional yang telah diuraikan sebelumnya.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis terhadap data temuan dan perbandingan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura adalah transformasional, demokratis, kharismatik, *servant leadership*, visioner, kolektif kolegial dan situasional. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya ini, Kepala Sekolah menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan profesional dengan latar belakang pendidikan yang relevan, pengalaman mengajar serta pelatihan kepemimpinan yang telah diikutinya. Beliau menguasai berbagai aspek kompetensi kepala sekolah, termasuk kepribadian yang berintegritas, manajerial yang

sistematis dan efisien, kewirausahaan yang inovatif serta kemampuan supervisi yang meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah menjalankan delapan fungsi kepemimpinan secara efektif dan holistik, menginspirasi melalui keteladanan, menyelesaikan konflik dengan adil, menjalin kemitraan eksternal dan mendorong perubahan positif. Beliau juga memastikan penyediaan sumber daya yang transparan dan keamanan dengan pengawasan yang humanis. Melalui tujuh peran utama, beliau sukses menciptakan budaya pembelajaran berkualitas, memotivasi perkembangan dan mengelola sekolah dengan efisien serta mendukung pengembangan profesionalisme seluruh warga sekolah secara berkelanjutan dan siap menghadapi tantangan masa depan.

b. Strategi Peningkatan Mutu Sekolah

Strategi peningkatan mutu pendidikan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dirancang secara sistematis dan tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Jangka Menengah tahun pelajaran 2021–2024. Dokumen ini menjadi landasan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan sekolah dengan pendekatan komprehensif yang mencakup aspek akademik, non-akademik, sarana prasarana dan pengelolaan Sumber Daya Manusia. Pada aspek akademik, sekolah berkomitmen menerapkan kurikulum sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP) dengan menyediakan perangkat pembelajaran lengkap untuk seluruh jenjang kelas. Selain itu, pembelajaran berbasis pendekatan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan) menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Strategi penilaian dikembangkan

agar lebih efektif dan mampu mengukur secara menyeluruh kompetensi siswa, baik kognitif maupun afektif.

Sekolah juga mengembangkan bahan dan sumber belajar, termasuk model pembelajaran khusus untuk siswa berprestasi maupun yang mengalami kesulitan belajar. Hal ini menunjukkan upaya personalisasi pembelajaran yang adaptif terhadap kebutuhan siswa. Dalam menunjang keberhasilan strategi pembelajaran tersebut, profesionalisme guru dan staf menjadi perhatian utama. Tersedia program peningkatan kapasitas yang terstruktur dan konsisten, salah satunya melalui pelaksanaan workshop. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa dalam satu tahun dilaksanakan tiga workshop internal dan para guru diarahkan untuk mengikuti minimal tiga workshop tambahan secara mandiri, sehingga setiap guru mengikuti sekitar enam pelatihan dalam satu tahun. Hal ini menjadi wujud komitmen sekolah dalam membangun budaya belajar yang berkelanjutan di kalangan pendidik. Di samping peningkatan akademik, strategi pengembangan mutu juga mencakup penguatan pada bidang non-akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler guna membentuk karakter, bakat dan minat siswa.

Disiplin siswa juga menjadi aspek penting yang ditekankan sebagai bagian dari pembentukan kultur sekolah yang positif. Untuk mendukung program-program tersebut, sekolah mengoptimalkan pemanfaatan fasilitas dan sarana prasarana yang tersedia. Upaya pembangunan dan pengembangan dilakukan terhadap fasilitas seperti perpustakaan, pojok baca, laboratorium komputer dan ruang bimbingan konseling.

Selain itu, sekolah melakukan inventarisasi sarana pendidikan dan memenuhi kebutuhan media pembelajaran secara bertahap. Strategi menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan kondusif untuk belajar juga menjadi prioritas. Sistem administrasi sekolah turut dikembangkan untuk menjamin pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM). Salah satunya dilakukan melalui penerapan sistem monitoring dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan sekolah, termasuk kinerja Kepala Sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya. Evaluasi ini menjadi dasar dalam menyusun kebijakan dan langkah tindak lanjut secara berkelanjutan.

Guna mewujudkan rencana strategis tersebut, sekolah telah merancang berbagai strategi dan kegiatan peningkatan mutu sekolah yang akan diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan. Strategi tersebut telah dirancang secara sistematis melalui dokumen Rencana Strategis Jangka Menengah 2021–2024 yang mencakup aspek akademik, non-akademik, sarana prasarana dan pengelolaan Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa strategi yang ditempuh dalam meningkatkan mutu Sekolah Berbasis Pesantren adalah pengembangan kurikulum, mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi, peningkatan sarana dan prasarana, peningkatan pengelolaan keuangan, membangun kerjasama dan jaringan, menciptakan atau mengembangkan kultur sekolah serta evaluasi dan pemantauan berkelanjutan.

1) Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dilakukan dengan pendekatan yang terstruktur dan melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk Kepala Sekolah, pengawas sekolah, komite dan seluruh tenaga pengajar. Proses ini berfokus pada pengintegrasian kurikulum pondok pesantren dengan kurikulum nasional yang mencakup K13 dan Kurikulum Merdeka, dengan tujuan untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan selaras dengan kebutuhan akademis dan karakter peserta didik.

Dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura untuk tahun pelajaran 2021-2024 menekankan pentingnya pengembangan kurikulum yang terintegrasi dan relevan dengan kondisi peserta didik. Salah satu kegiatan utama yang tercantum dalam rencana tersebut adalah pelatihan pembuatan KTSP serta pelaksanaan pengembangan kurikulum berbasis K13 dan Kurikulum Merdeka. Pengembangan kurikulum ini dimulai dengan analisis mendalam mengenai karakteristik peserta didik, yang meliputi aspek sosial, potensi, kesiapan belajar serta data hasil rapor pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan dan pengembangan kurikulum didasarkan pada data yang objektif, sehingga kurikulum yang dihasilkan lebih tepat sasaran. Proses pengembangan kurikulum di SMA Darul Hijrah Putera Martapura melibatkan tahapan yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Rapat penyusunan kurikulum yang melibatkan pengawas sekolah, komite, Kepala Sekolah dan guru-guru menunjukkan kolaborasi yang kuat antar pihak. Dalam rapat tersebut, Kepala Sekolah menekankan pentingnya sikap profesional guru dalam

menyusun administrasi pembelajaran, yang menjadi landasan bagi implementasi kurikulum yang efektif. Penyusunan kurikulum dilakukan secara kolaboratif dengan pembagian tugas yang jelas di antara pihak-pihak yang terlibat. Hal ini memastikan bahwa setiap aspek kurikulum diperhatikan secara detail dan terstruktur.

Selain itu, pengawasan dan evaluasi juga menjadi bagian penting dari pengembangan kurikulum di sekolah ini. Kepala Sekolah bersama pengawas dan komite melakukan evaluasi terstruktur terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran setiap bulan. Evaluasi ini mencakup validasi perencanaan pembelajaran, supervisi kegiatan pembelajaran oleh Kepala Sekolah atau pengawas serta pembinaan yang berkelanjutan berdasarkan hasil supervisi. Evaluasi yang dilakukan juga mencakup analisis terhadap pengorganisasian pembelajaran dan hasil yang dicapai, dengan tujuan untuk memastikan kurikulum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Pentingnya evaluasi kurikulum juga terlihat dalam kegiatan rapat evaluasi kurikulum yang dilakukan setiap tahun. Rapat ini melibatkan seluruh pihak yang berwenang dan membahas tentang program-program kurikulum yang telah dilaksanakan dan rencana perubahannya. Dalam rapat tersebut, salah satu hasil evaluasi yang penting adalah penggantian kurikulum K13 darurat yang sebelumnya digunakan menjadi K13 yang lebih lengkap dengan KI dan KD yang lebih jelas, mengingat kondisi sekolah yang sudah kembali normal. Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, beliau menekankan bahwa pengawasan dan evaluasi kurikulum sangat penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan kurikulum

berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat dari Kepala Sekolah dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta adanya tindak lanjut yang jelas terhadap setiap temuan dalam proses evaluasi.

Kepala Sekolah juga menunjukkan fleksibilitas dalam pengembangan kurikulum dengan melibatkan semua pihak yang terkait, sehingga kebijakan yang diambil lebih inklusif dan dapat diterima oleh seluruh warga sekolah. Guru-guru juga memberikan penilaian positif terhadap pengembangan kurikulum yang dilakukan. Guru 1 menyatakan bahwa Kepala Sekolah melibatkan seluruh warga sekolah dalam merancang dan mengambil keputusan terkait pengembangan kurikulum. Hal ini mempermudah implementasi kurikulum karena semua pihak merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan kurikulum tersebut. Guru 2 juga menegaskan bahwa pengembangan kurikulum di SMA Darul Hijrah Putera dilakukan dengan efektif, meskipun ada beberapa tantangan terkait dengan keterlambatan waktu pelaksanaan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, pengembangan kurikulum di SMA Darul Hijrah Putera Martapura mencerminkan upaya yang sistematis, kolaboratif dan berkelanjutan, dengan melibatkan Kepala Sekolah, pengawas, komite dan seluruh guru. Kurikulum Nasional (K13 dan Kurikulum Merdeka) dipadukan secara harmonis dengan kurikulum Pesantren, disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik melalui pendekatan berbasis data. Proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dilakukan secara terstruktur, termasuk pelatihan, supervisi dan rapat evaluasi berkala. Kepala Sekolah

menunjukkan kepemimpinan yang inklusif dan fleksibel, sementara guru merasa dilibatkan dan bertanggung jawab bersama, sehingga implementasi kurikulum berjalan lebih efektif dan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan teori bahwa strategi pengembangan kurikulum di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dilaksanakan secara terstruktur dengan memperhatikan prinsip kolaboratif dan berbasis data. Pendekatan yang digunakan mengintegrasikan kurikulum nasional (K13 dan Kurikulum Merdeka) dengan kurikulum Pesantren, sehingga pendidikan yang dijalankan mencerminkan sinergi antara aspek akademik dan karakter keIslaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Andronachea dalam Munif bahwa pengembangan kurikulum harus memperhatikan konten materi, kondisi siswa dan perkembangan masyarakat.[320]

Pengembangan kurikulum yang dilakukan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dimulai dengan analisis karakteristik peserta didik secara komprehensif, mencakup aspek sosial, potensi, kesiapan belajar, hingga data hasil rapor pendidikan. Ini membuktikan bahwa kurikulum dirancang berdasarkan kebutuhan nyata siswa, sebagaimana dijelaskan oleh Wahyudin dalam Cantika, bahwa tahap awal dari pengembangan kurikulum adalah identifikasi dan analisis kebutuhan.[321] Lebih lanjut, proses penyusunan kurikulum dilakukan secara kolaboratif, melibatkan Kepala Sekolah, guru, pengawas dan komite sekolah. Proses ini mencerminkan tahapan perencanaan, penyusunan desain dan validasi sebagaimana

[320] Muhammad Munif, Fathor Rozi, dan Moh Aminullah, “Inovasi Pengembangan Kurikulum Sekolah Berbasis Pesantrendalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat,” 183–200.

[321] Varary Mechwafanitiara Cantika, "Prosedur Pengembangan Kurikulum," 4.

yang dikemukakan dalam teori. Kepala Sekolah menekankan pentingnya profesionalisme guru dalam menyusun perangkat administrasi pembelajaran, termasuk RPP, yang merupakan implementasi dari kurikulum dalam proses pembelajaran. Rapat-rapat penyusunan kurikulum menjadi forum kolaboratif untuk membagi tugas dan memastikan setiap aspek diperhatikan secara detail. Ini menunjukkan adanya praktik perencanaan kurikulum yang matang, sebagaimana dijelaskan dalam teori oleh Fajri dalam Cantika bahwa ide perencanaan dikembangkan dalam bentuk dokumen seperti silabus dan RPP.[322]

Dalam pelaksanaannya, sekolah juga menerapkan sistem evaluasi kurikulum secara rutin dan terstruktur, yang mencakup validasi rencana pembelajaran, supervisi pelaksanaan dan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi. Evaluasi dilakukan oleh Kepala Sekolah, pengawas, dan komite sekolah setiap bulan dan ditindaklanjuti melalui pembinaan yang berkelanjutan. Praktik ini sejalan dengan tahapan evaluasi dan monitoring dalam teori, yang menekankan pentingnya menilai efektivitas kurikulum dan memperbaikinya secara terus-menerus. Salah satu hasil evaluasi penting di SMA Darul Hijrah Putera adalah perubahan dari K13 Darurat ke K13 Lengkap sebagai respons terhadap perubahan kondisi pasca-pandemi. Ini menunjukkan adanya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam implementasi kurikulum.

Partisipasi seluruh warga sekolah dalam pengembangan kurikulum juga menciptakan rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan. Guru-guru menyatakan bahwa keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan

[322] Varary Mechwafanitiara Cantika, "Prosedur Pengembangan Kurikulum," 7.

mempermudah implementasi kurikulum di lapangan. Meskipun terdapat tantangan seperti keterlambatan pelaksanaan di awal, secara umum proses pengembangan kurikulum di sekolah ini dinilai efektif. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kurikulum yang dikembangkan secara partisipatif dan adaptif memiliki peluang besar untuk berhasil dalam implementasinya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kurikulum di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dilakukan secara sistematis, kolaboratif dan berkelanjutan, dengan melibatkan berbagai pihak seperti Kepala Sekolah, pengawas, komite dan guru. Kurikulum yang diterapkan mengintegrasikan Kurikulum Nasional (K13 dan Kurikulum Merdeka) dengan kurikulum Pesantren, disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik melalui pendekatan berbasis data. Kepala Sekolah menunjukkan kepemimpinan yang inklusif, fleksibel dan adaptif terhadap perubahan, seperti dalam respons terhadap kondisi pasca-pandemi. Proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dilakukan secara terstruktur, dengan evaluasi rutin yang melibatkan semua pihak terkait, yang mendukung efektivitas implementasi kurikulum. Praktik ini sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya kolaborasi, analisis kebutuhan siswa dan evaluasi berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan yang holistik, seimbang antara aspek akademik dan karakter keislaman.

2) Mempersiapkan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki komitmen kuat untuk mempersiapkan dan mengembangkan SDM secara menyeluruh. Dalam

wawancara dengan Kepala Sekolah, beliau mengungkapkan bahwa salah satu prioritas utamanya adalah meningkatkan kompetensi guru dan staf serta memastikan bahwa siswa memiliki fasilitas dan kesempatan yang cukup untuk berkembang. Kepala Sekolah merancang program-program pengembangan yang terstruktur dengan baik, termasuk pelatihan guru, workshop dan lomba-lomba yang dapat menambah wawasan dan keterampilan mereka. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa program pelatihan dilakukan secara internal maupun eksternal. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan para guru sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Selain itu, Kepala Sekolah juga mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang melibatkan observasi dan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi tersebut. Kepala Sekolah percaya bahwa pengembangan SDM tidak hanya sebatas pada pelatihan formal, tetapi juga melalui pendampingan, diskusi dan kolaborasi antar guru dalam berbagai kegiatan yang relevan dengan tugas mereka.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SMA Darul Hijrah Putera Martapura, mereka mengakui adanya peningkatan dalam hal pengembangan kompetensi yang diberikan oleh Kepala Sekolah. Guru 1 menjelaskan bahwa setiap tahunnya, Kepala Sekolah menyediakan anggaran untuk mendukung pelatihan guru baik di dalam maupun luar Daerah. Selain itu, Kepala Sekolah juga mengadakan program mentor, di mana guru yang lebih berpengalaman membantu guru yang baru dalam mengembangkan keterampilan mengajar dan manajerial mereka. Hal ini sangat membantu, terutama bagi guru baru yang membutuhkan bimbingan dalam mengelola kelas dan menjalankan tugas administratif. Guru 2 menambahkan

bahwa dalam setiap pertemuan guru, Kepala Sekolah sering memberikan *feedback* mengenai kinerja mereka dan mendorong mereka untuk selalu memperbaiki metode pengajaran dan pendekatan terhadap siswa. Tidak hanya itu, Kepala Sekolah juga menyediakan fasilitas untuk mendukung pengembangan profesional, seperti pengadaan laptop, alat peraga dan transportasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar sekolah. Guru 2 juga mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah selalu membuka ruang bagi guru untuk berdiskusi tentang tantangan yang mereka hadapi dalam pembelajaran serta memberikan solusi yang konstruktif dan aplikatif.

Kepala Sekolah juga menempatkan pengembangan siswa sebagai prioritas utama, di samping pengembangan kompetensi guru. Berdasarkan wawancara dengan siswa, mereka merasa sangat didukung dalam hal pengembangan diri. Siswa 1, 2 dan 3 mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah sering memberikan arahan dan motivasi dalam berbagai kesempatan, baik dalam pertemuan formal maupun informal. Salah satu hal yang sering dilakukan adalah memberikan bimbingan terkait persiapan masa depan mereka, seperti melalui bimbingan karier, tes kemampuan bahasa Inggris dan konseling pendidikan tinggi. Siswa 1 mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah secara rutin mengundang alumni untuk berbagi pengalaman dengan siswa kelas akhir, memberikan gambaran nyata mengenai jalur karier yang dapat ditempuh, serta bagaimana mereka dapat mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja atau melanjutkan ke perguruan tinggi. Siswa 2 menambahkan bahwa kegiatan tersebut sangat membantu mereka dalam memahami langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan karier mereka. Kepala Sekolah juga mengadakan program-program yang

mendukung pengembangan minat dan bakat siswa, seperti pelatihan di bidang olahraga, seni dan sains. Hal ini diperkuat dengan data observasi yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah terlibat langsung dalam merancang dan mengimplementasikan program ekstrakurikuler yang tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kemampuan sosial siswa. Siswa 3 menambahkan bahwa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan oleh sekolah, mereka mendapatkan kesempatan untuk berkembang lebih dari sekadar aspek akademik, tetapi juga dalam hal keterampilan sosial dan kepemimpinan.

Kepala Sekolah juga memiliki kebijakan yang sangat mendukung pengelolaan prestasi siswa. Observasi lapangan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memberikan perhatian khusus terhadap prestasi non-akademik siswa, seperti dalam bidang olahraga, seni dan lomba-lomba ilmiah. Dalam wawancara dengan Guru 1 dan Guru 2, keduanya mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah selalu mengadakan evaluasi berkala terkait perkembangan siswa di luar kelas dan berusaha memberikan fasilitas yang diperlukan agar mereka bisa berprestasi. Selain itu, Kepala Sekolah juga memperhatikan kesejahteraan siswa dengan memberikan program bimbingan yang lebih personal. Dalam observasi, terlihat bahwa Kepala Sekolah melibatkan wali kelas dan pengasuhan dalam melakukan pendekatan terhadap siswa yang memiliki masalah baik akademik maupun sosial. Hal ini menunjukkan adanya upaya yang terintegrasi antara pembinaan akademik dan sosial untuk memastikan perkembangan holistik bagi siswa di SMA Darul Hijrah Putera Martapura.

Salah satu upaya Kepala Sekolah dalam mempersiapkan dan mengembangkan SDM adalah melalui evaluasi kinerja yang sistematis. Kepala Sekolah secara berkala melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, baik dalam aspek pengajaran maupun manajerial. Hasil evaluasi ini digunakan untuk merancang pelatihan lebih lanjut atau untuk memberikan bimbingan tambahan jika diperlukan. Guru-guru juga diberikan kesempatan untuk melakukan refleksi diri berdasarkan hasil evaluasi tersebut, yang memotivasi mereka untuk selalu memperbaiki diri. Guru 1 menegaskan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sangat objektif dan berfokus pada perbaikan, bukan sekadar penilaian. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan adanya budaya *feedback* yang terbuka, di mana guru dapat dengan leluasa memberikan masukan terhadap kebijakan Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan komitmen kuat dalam mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) secara menyeluruh, baik untuk guru, staf, maupun siswa. Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui program pelatihan internal dan eksternal, workshop serta evaluasi kinerja yang sistematis dan berorientasi pada perbaikan. Program pendampingan seperti mentor, pemberian fasilitas penunjang serta budaya diskusi dan *feedback* terbuka menjadi bagian penting dari strategi pengembangan SDM guru. Di sisi lain, Kepala Sekolah juga memprioritaskan pengembangan potensi siswa melalui bimbingan karier, motivasi, pelibatan alumni serta pembinaan minat dan bakat dalam kegiatan ekstrakurikuler. Pendekatan holistik ini diperkuat dengan

kebijakan evaluasi berkala dan perhatian terhadap kesejahteraan siswa melalui kolaborasi dengan wali kelas dan pengasuhan. Semua upaya ini menunjukkan bahwa SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki visi yang jelas dalam memajukan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan SDM yang berkualitas.

Berdasarkan teori yang menyatakan bahwa pengembangan SDM melibatkan proses penilaian kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi efektivitasnya.[323] Temuan hasil penelitian di SMA Darul Hijrah Putera Martapura, bahwa Kepala Sekolah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh, baik bagi guru, staf, maupun peserta didik. Program-program pengembangan yang dirancang tidak hanya bersifat formal seperti pelatihan dan workshop, tetapi juga informal melalui mentoring, diskusi rutin serta pembinaan yang berkelanjutan.

Kepala Sekolah terbukti melakukan seluruh tahapan tersebut, mulai dari evaluasi kinerja guru, perencanaan pelatihan internal dan eksternal, hingga tindak lanjut berupa pendampingan dan refleksi. Lebih lanjut, pendekatan Kepala Sekolah juga mencerminkan pandangan Nystrom dalam Yuningsih, bahwa pengembangan SDM tidak semata-mata meningkatkan keterampilan, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan perilaku kerja yang positif.[324]

---

[323] Anjar Yuningsih, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Guru Di SD Al Azhar I Bandar Lampung”, 50.

[324] Anjar Yuningsih, “Kepemimpinan Kepala Sekolah," 50.

Hal ini terlihat dari budaya kerja yang dibangun melalui *feedback* terbuka dan kolaborasi antar guru. Pendekatan Kepala Sekolah dalam menyasar pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap juga selaras dengan teori Sikula yang menekankan pentingnya pelatihan yang menyentuh ketiga aspek tersebut. Program pelatihan yang dijalankan tidak hanya meningkatkan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga mendorong sikap profesionalisme, kemandirian dan kepekaan sosial dalam bekerja. Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Irianto dalam Yuningsih, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendekatan formal maupun informal.[325] Hal ini diterapkan secara seimbang Di SMA Darul Hijrah Putera Martapura. Pelatihan, seminar dan workshop dilakukan secara terstruktur, sedangkan mentoring, studi banding dan pendampingan menjadi bagian dari strategi informal yang memperkuat efektivitas pengembangan SDM.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura tidak hanya sesuai dengan teori, tetapi juga sangat relevan dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, adaptif dan berorientasi pada kemajuan. Pendekatan Kepala Sekolah dalam mengembangkan SDM, yang menekankan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada perubahan sikap dan perilaku kerja yang positif. Hal ini terlihat dalam budaya kerja yang dibangun melalui *feedback* terbuka dan kolaborasi antar guru. Selain itu, pendekatan yang diterapkan juga selaras dengan teori yang menekankan pentingnya pelatihan yang mencakup tiga aspek:

[325] Anjar Yuningsih, “Kepemimpinan Kepala Sekolah," 37.

pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengembangan SDM dilakukan secara formal melalui pelatihan dan workshop serta secara informal melalui mentoring dan pendampingan, yang mencerminkan pemahaman tentang pentingnya keseimbangan antara pendekatan formal dan informal dalam pengembangan SDM. Semua ini mendukung efektivitas pengembangan SDM yang berkelanjutan dan secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

3) Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menjadi bagian integral dalam menunjang proses pembelajaran dan pengelolaan administrasi sekolah. Data yang diperoleh dari dokumen, observasi lapangan serta wawancara dengan Kepala Sekolah, guru dan siswa menggambarkan bagaimana sekolah ini memanfaatkan TIK untuk meningkatkan mutu pendidikan dan efisiensi administrasi. Berdasarkan dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura, pengembangan infrastruktur TIK menjadi salah satu fokus utama dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Sekolah ini telah mengajukan dan memasang jaringan internet yang stabil dan melakukan pengawasan atas penggunaannya. Selain itu, terdapat juga pengajuan perbaikan jaringan listrik untuk mendukung keberlanjutan penggunaan perangkat TIK yang optimal. Pengadaan komputer dan printer juga menjadi bagian dari rencana tersebut, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap elemen sekolah, mulai dari guru hingga siswa, memiliki akses yang memadai untuk memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar. Kepala Sekolah

menjelaskan bahwa lab komputer yang dimiliki sekolah menjadi fasilitas utama dalam mendukung pembelajaran berbasis TIK. Di samping itu, LCD proyektor juga disediakan agar guru dapat memanfaatkan berbagai media pembelajaran digital yang mendukung interaksi dan penyampaian materi secara lebih efektif di dalam kelas. Dengan demikian, SMA Darul Hijrah Putera Martapura tidak hanya menyediakan perangkat keras, tetapi juga memastikan kualitas jaringan dan fasilitas pendukung lainnya untuk keberhasilan implementasi TIK di sekolah.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa proses pembelajaran di SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah banyak memanfaatkan perangkat berbasis TIK. Kelas-kelas telah difasilitasi dengan perangkat seperti komputer, internet dan LCD proyektor, yang memungkinkan pengajaran yang lebih interaktif dan menarik. Pembelajaran berbasis TIK ini tidak hanya terbatas pada penggunaan alat bantu visual seperti proyektor, tetapi juga mencakup penggunaan *platform e-learning*, aplikasi pembelajaran dan media sosial untuk memperkaya pengalaman belajar siswa. Guru 2 menegaskan bahwa penggunaan TIK dalam pembelajaran sangat mendukung kegiatan belajar mengajar di kelas. Melalui aplikasi-aplikasi pembelajaran dan media sosial, guru dapat berinteraksi lebih intens dengan siswa, bahkan setelah jam sekolah selesai. Ini memungkinkan siswa untuk mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja serta memfasilitasi kolaborasi antar siswa melalui berbagai *platform* digital. Hal ini juga sejalan dengan penggunaan *blended e-learning* yang diterapkan di sekolah, yang memadukan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran *online* menggunakan internet dan media sosial. Siswa 1, 2 dan 3 menyatakan bahwa mereka sangat terbantu dengan

adanya fasilitas LAB komputer dan perangkat TIK lainnya. Mereka mengungkapkan bahwa keberadaan perangkat ini memungkinkan mereka untuk belajar lebih efektif, baik secara individu maupun kelompok. Siswa dapat mengakses berbagai bahan ajar digital, seperti *e-book*, artikel dan video pembelajaran yang tidak hanya terbatas pada buku teks.

Selain dalam proses pembelajaran, penggunaan TIK juga diterapkan dalam pengelolaan administrasi sekolah. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa sebagian besar administrasi sekolah, seperti pengelolaan rapor dan arsip-arsip, kini telah menggunakan perangkat berbasis TIK, meskipun masih dalam bentuk yang sederhana, seperti penggunaan aplikasi Excel. Hal ini memungkinkan pengelolaan data lebih efisien dan meminimalisir kemungkinan kesalahan manual. Untuk surat menyurat, laporan dan komunikasi antar anggota sekolah, memanfaatkan berbagai perangkat berbasis TIK seperti situs *web* sekolah, *email* dan sosial media. Penggunaan *platform* ini tidak hanya mempermudah komunikasi antar anggota sekolah, tetapi juga memfasilitasi transparansi dan aksesibilitas informasi yang lebih baik bagi seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan sekolah. Dokumen KTSP menunjukkan bahwa SMA Darul Hijrah Putera Martapura juga mengintegrasikan TIK dalam aspek penilaian dan asesmen.

Sebagai contoh, Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) dilakukan secara daring dan semi-daring, yang mengindikasikan bahwa sekolah ini sudah siap menghadapi ujian berbasis teknologi dengan perangkat yang memadai. Hal ini juga mencerminkan kesiapan sekolah dalam memanfaatkan teknologi untuk menilai kompetensi siswa secara lebih efisien. Sekolah ini juga telah mengimplementasikan

sistem pengelolaan arsip digital, di mana sebagian besar arsip sekolah kini disimpan secara elektronik melalui platform penyimpanan berbasis *cloud*, seperti *Google Drive* serta perangkat penyimpanan lainnya seperti *flashdisk*. Hal ini memudahkan pengelolaan data dan arsip yang lebih terstruktur dan mudah diakses, mengurangi ketergantungan pada sistem penyimpanan fisik yang memerlukan ruang dan perawatan lebih banyak.

SMA Darul Hijrah Putera Martapura memanfaatkan *e-book* dan berbagai sumber belajar digital lainnya sebagai bahan bacaan tambahan bagi siswa. Program literasi ini sejalan dengan dokumen KTSP yang menekankan pentingnya pengembangan minat baca dan literasi digital siswa dalam upaya mendukung program Gerakan Literasi Sekolah. Pemanfaatan *e-book* ini memberikan siswa akses yang lebih luas terhadap berbagai sumber belajar yang tidak terbatas pada buku cetak saja, sehingga mereka dapat mengakses informasi dengan lebih mudah dan cepat. Laboratorium komputer di sekolah juga menyediakan fasilitas pembelajaran berbasis TIK, seperti penggunaan komputer, proyektor dan internet. Hal ini tidak hanya mendukung pembelajaran yang berbasis teknologi, tetapi juga memperkenalkan siswa dengan keterampilan digital yang sangat diperlukan di dunia modern. Dengan adanya fasilitas ini, siswa dapat mengembangkan keterampilan komputer dan teknologi yang akan berguna di dunia profesional.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah diimplementasikan dalam mendukung proses pembelajaran dan pengelolaan administrasi sekolah. Infrastruktur TIK, seperti jaringan internet yang stabil,

komputer dan LCD proyektor, telah disiapkan untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif melalui *platform e-learning* dan aplikasi pembelajaran. Guru memanfaatkan teknologi untuk berinteraksi dengan siswa di luar jam sekolah, sementara siswa dapat mengakses materi pembelajaran secara fleksibel. Selain itu, administrasi sekolah juga telah memanfaatkan aplikasi berbasis TIK untuk pengelolaan data, arsip serta komunikasi antar anggota sekolah, meningkatkan efisiensi dan transparansi. Penggunaan TIK juga terlihat dalam pelaksanaan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) dan pengelolaan arsip digital melalui penyimpanan *cloud*. Secara keseluruhan, integrasi TIK di SMA Darul Hijrah Putera menunjukkan komitmen kuat dalam memajukan mutu pendidikan, administrasi dan literasi digital, yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan teori, TIK dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan daya tarik pembelajaran, yang diwujudkan melalui pembelajaran berbasis perangkat elektronik, *blended e-learning*, hingga pemanfaatan *web* dan *blog*.[326] Selaras dengan teori, temuan di lapangan menunjukkan bahwa sekolah ini telah memfasilitasi pembelajaran dengan penggunaan komputer, LCD proyektor, jaringan internet serta *platform e-learning* dan media sosial yang menunjang proses belajar mengajar. Proses pembelajaran di kelas sudah memanfaatkan teknologi untuk menciptakan suasana belajar yang lebih interaktif dan siswa dapat mengakses materi kapan saja melalui berbagai aplikasi digital. Hal ini sejalan dengan konsep

[326] Cindy Putri Nur Azizah dan Subiyantoro, "Pemanfaatan Teknologi Informasi," 18–20.

blended e-learning dan pemanfaatan *platform* digital sebagaimana dikemukakan dalam teori.[327] Selain dalam aspek pembelajaran, pemanfaatan TIK di SMA Darul Hijrah Putera Martapura juga mencakup penilaian berbasis teknologi dan pengelolaan perpustakaan digital. Sekolah ini melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) dan mengintegrasikan *e-book* serta sumber digital lainnya dalam program literasi siswa, yang sejalan dengan teori tentang kelas multimedia dan perpustakaan digital sebagai sarana pendukung belajar.[328] Dalam aspek administrasi, teori menekankan peran TIK dalam pengelolaan surat, laporan, arsip dan komunikasi antar anggota sekolah.[329] Temuan di lapangan membuktikan bahwa sekolah telah memanfaatkan aplikasi *Excel* untuk pengelolaan nilai dan rapor serta menyimpan arsip secara digital menggunakan *cloud storage* seperti *Google Drive*. Komunikasi internal dan eksternal sekolah pun dilakukan melalui *email*, media sosial dan situs *web* sekolah. Meskipun masih sederhana dalam beberapa implementasi, langkah-langkah tersebut mencerminkan kesesuaian dengan teori tentang peran TIK dalam mendukung tata kelola sekolah yang lebih efisien dan transparan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa penerapan TIK di SMA Darul Hijrah Putera Martapura tidak hanya selaras dengan teori, tetapi juga menunjukkan komitmen sekolah dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi

---

[327] Cindy Putri Nur Azizah dan Subiyantoro, "Pemanfaatan Teknologi Informasi," 15–17.

[328] Cindy Putri Nur Azizah dan Subiyantoro, "Pemanfaatan Teknologi Informasi," 15–17.

[329] Setyo Budi Utomo, Ade Iriani, dan Sophia Tri Satyawati, “Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Proses Pembelajaran dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan,” 353–360.

untuk meningkatkan mutu pendidikan dan tata kelola yang modern. Implementasi ini mencerminkan sekolah yang adaptif terhadap tuntutan zaman serta mampu mengintegrasikan TIK dalam berbagai aspek pendidikan secara nyata dan berkesinambungan. Pemanfaatan TIK di SMA Darul Hijrah Putera Martapura sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya integrasi TIK dalam proses pembelajaran dan administrasi sekolah di era digital. Infrastruktur TIK yang lengkap, seperti jaringan internet, komputer dan LCD proyektor, memungkinkan terciptanya pembelajaran yang lebih interaktif melalui *platform e-learning* dan aplikasi digital yang memudahkan siswa mengakses materi secara fleksibel. Selain itu, penggunaan TIK dalam administrasi sekolah, seperti pengelolaan data dan arsip digital melalui *google drive* serta komunikasi internal yang efisien, mendukung tata kelola sekolah yang transparan.

Temuan ini menguatkan teori bahwa TIK meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta memperbaiki pengelolaan administrasi sekolah. Implementasi TIK di SMA Darul Hijrah Putera juga sejalan dengan konsep *blended e-learning* dan kelas multimedia, yang memungkinkan siswa untuk belajar kapan saja dan di mana saja serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4) Peningkatan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan data temuan yang diperoleh dari dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura, kegiatan peningkatan sarana dan prasarana yang dilakukan sangat terencana dan sistematis. Beberapa upaya yang dilakukan antara lain adalah pendataan kebutuhan sarana dan prasarana, pembentukan panitia untuk rehabilitasi, pengajuan proposal, pencarian dana,

hingga pelaksanaan pembangunan ruang-ruang khusus seperti ruang WaKaSek dan ruang multimedia. Selain itu, ada juga perbaikan perabot serta pemenuhan kebutuhan sarana laboratorium, perpustakaan dan fasilitas kesenian. Kepala Sekolah terlibat langsung dalam memastikan bahwa sarana dan prasarana yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal. Pengelolaan fasilitas tersebut dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang sarana dan prasarana, yang bertanggung jawab dalam memantau, mengelola administrasi serta melakukan evaluasi secara rutin. Kepala Sekolah melakukan pemantauan kondisi sarana dan prasarana hampir setiap hari, memastikannya selalu dalam kondisi baik untuk mendukung kelancaran kegiatan pembelajaran.

Pencapaian ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, yang menekankan pentingnya pemeliharaan fasilitas dan pemberian rasa memiliki terhadap fasilitas tersebut oleh seluruh warga sekolah. Kegiatan ini juga mencakup pengelolaan yang melibatkan perencanaan, pengadaan, inventarisasi serta pemeliharaan fasilitas secara berkala. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana dilakukan dengan perhatian yang tinggi dan melibatkan partisipasi aktif dari seluruh pihak yang terkait di sekolah.

Upaya Kepala Sekolah juga terlihat pada pembuatan standar pengelolaan sarana dan prasarana yang mengacu pada beberapa tahapan seperti perencanaan, pengadaan dan pemeliharaan fasilitas. Standar ini juga memastikan bahwa kegiatan seperti perawatan dan penghapusan fasilitas yang sudah tidak layak digunakan dilakukan dengan tepat. Sejalan dengan itu, Guru 1 dan Guru 2 menyebutkan bahwa sekolah menyediakan berbagai fasilitas seperti laptop, proyektor dan akses internet

yang mendukung proses pembelajaran yang efektif. Siswa juga memberikan testimoninya tentang keberadaan fasilitas yang mendukung kebutuhan mereka, yang menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia memadai dan membantu kelancaran kegiatan belajar mengajar. Fasilitas yang terintegrasi dengan kegiatan Pondok Pesantren menjadi nilai tambah yang mendukung proses pendidikan agama Islam, etika dan budaya lokal yang diterapkan di sekolah.

Dari hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan komitmen yang kuat dalam peningkatan sarana dan prasarana sekolah. Upaya yang dilakukan tidak hanya sebatas pembangunan fisik, tetapi juga pengelolaan fasilitas yang berkelanjutan melalui pemantauan dan evaluasi rutin. Hal ini mendukung terciptanya lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung perkembangan kompetensi peserta didik serta mendukung integrasi pendidikan agama, etika dan budaya lokal.

Berdasarkan teori, peran Kepala Sekolah dalam pengelolaan fasilitas dan infrastruktur pendidikan melibatkan beberapa dimensi, termasuk perencanaan, pengadaan, pengaturan, penggunaan, pemeliharaan, penghapusan dan pengendalian.[330] Hasil analisis data temuan dari SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan keselarasan yang sangat baik dengan teori yang ada. Pertama, dalam hal perencanaan, Kepala Sekolah sangat sistematis dalam merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah. Ini mencakup pendataan kebutuhan, pembentukan panitia rehabilitasi, pengajuan proposal serta pencarian

[330] Rosnaeni, "Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan," 37.

dana. Hal ini sejalan dengan teori Rosnaeni yang menyebutkan bahwa perencanaan dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana merupakan tahap awal yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.[331]

Pengelolaan fasilitas juga mencakup perencanaan yang matang dan terstruktur dengan baik. Kedua, dalam hal pengadaan, Kepala Sekolah dan timnya juga melakukan kegiatan pengadaan dengan melibatkan analisis kebutuhan dan pengajuan proposal APBS. Ini terbukti dengan adanya pembangunan ruang-ruang khusus, seperti ruang wakasek dan ruang multimedia serta perbaikan sarana lainnya seperti laboratorium dan perpustakaan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengadaan harus melibatkan analisis kebutuhan yang mendalam dan pengajuan yang sesuai prosedur.[332]

Selanjutnya, pada pemeliharaan dan penggunaan fasilitas, Kepala Sekolah memastikan bahwa semua fasilitas digunakan secara optimal dan dalam kondisi baik. Pemantauan yang dilakukan hampir setiap hari menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kualitas dan kinerja fasilitas tersebut. Hal ini mencerminkan peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam menjaga kualitas pendidikan, sebagaimana disebutkan dalam teori Maharani dan Fathurrohman, yang menekankan pentingnya pemeliharaan dan pengelolaan fasilitas secara efisien.[333] Selain itu, teori juga menyebutkan pentingnya

---

[331] Rosnaeni, "Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan," 37.

[332] Rosnaeni, "Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan,"37.

[333] Natasya Sri Maharani dan N Fathurrohman, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sarana dan Prasarana Pendidikan di MTs Al-Faridiyah Karawang," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9562.

pengendalian, yang terlihat jelas di SMA Darul Hijrah Putera Martapura melalui pembentukan standar pengelolaan fasilitas dan pemeliharaan fasilitas secara berkala. Kepala Sekolah juga memastikan bahwa fasilitas yang tidak layak digunakan segera dihapus sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga tidak mengganggu proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah mengimplementasikan pengelolaan fasilitas dan infrastruktur pendidikan dengan sangat baik dan terencana. Hal ini sejalan dengan teori yang menjelaskan peran Kepala Sekolah sebagai manajer yang harus bertindak sebagai perencana, pengelola dan pendorong dalam meningkatkan kualitas sarana dan prasarana sekolah. Kepala Sekolah menunjukkan komitmen kuat dalam memastikan bahwa pengelolaan fasilitas tidak hanya terbatas pada pembangunan fisik, tetapi juga pengelolaan yang berkelanjutan melalui pemantauan dan evaluasi rutin.

Perencanaan yang sistematis, termasuk pendataan kebutuhan dan pengajuan proposal, sangat mendukung keberhasilan pengelolaan fasilitas yang selaras dengan teori tentang pentingnya perencanaan yang matang. Pengadaan fasilitas dilakukan dengan analisis kebutuhan yang mendalam dan sesuai prosedur serta pemeliharaan dan pengelolaan yang terus-menerus, yang mencerminkan tanggung jawab Kepala Sekolah dalam menjaga kualitas pendidikan. Selain itu, pengendalian fasilitas, termasuk penghapusan fasilitas yang tidak layak, juga dilakukan dengan prosedur yang tepat, menjaga kelancaran proses pembelajaran dan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

5) Peningkatan Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan data temuan yang ada, pengelolaan keuangan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan adanya sistem yang terstruktur dan transparan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan. Dalam dokumen rencana strategis jangka menengah, strategi pengelolaan pembiayaan sekolah difokuskan pada peningkatan kualitas pelayanan sekolah dan partisipasi masyarakat dalam pembiayaan serta pendanaan program sekolah. Kepala Sekolah, sebagai pemimpin, bertanggung jawab dalam mengelola administrasi keuangan yang meliputi keuangan rutin, Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan Komite Sekolah.

Tugas Kepala Sekolah yang tercantum dalam TUPOKSI menunjukkan peran aktif dalam pengelolaan keuangan, mulai dari penyusunan RKAS hingga pengawasan terhadap penggunaan dana. Kepala Sekolah bekerja sama dengan bendahara BOS dan BOSDA dalam menyusun program anggaran yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan sekolah secara transparan dan akuntabel. Bendahara BOS bertanggung jawab atas pengelolaan dan pertanggungjawaban dana rutin sekolah, termasuk pembayaran honorarium pegawai, penyetoran pajak dan pengelolaan keuangan BOS sesuai panduan yang berlaku.

Salah satu aspek yang menjadi sorotan adalah keterlibatan berbagai pihak dalam pengelolaan keuangan sekolah, terutama dalam penyusunan RKAS. Berdasarkan dokumen daftar hadir rapat penyusunan RKAS, terlihat bahwa Kepala

Sekolah melibatkan komite, bendahara, tim penyusun dan pihak lain yang berwenang, termasuk guru dan staf, untuk merancang dan menyetujui anggaran. Proses perencanaan ini memastikan bahwa keuangan sekolah tidak hanya diputuskan oleh Kepala Sekolah saja, tetapi melibatkan banyak pihak yang memiliki kepentingan langsung terhadap keberlanjutan sekolah. Kepala Sekolah juga aktif menggali sumber dana tambahan melalui beberapa jalur, termasuk kerjasama dengan komite sekolah, pengelolaan kantin, penggalangan dana dan pengajuan proposal hibah. Ini menunjukkan upaya proaktif untuk meningkatkan keberlanjutan finansial sekolah dengan sumber daya yang terbatas dari pemerintah. Pengelolaan kantin sebagai sumber pendapatan tambahan menjadi salah satu strategi untuk mengurangi ketergantungan pada dana pemerintah, yang memberikan ruang lebih untuk meningkatkan fasilitas dan program pendidikan.

Dokumen RAPBS dan laporan keuangan yang dibuat oleh bendahara menggunakan sistem akuntansi terstandar, memberikan gambaran yang jelas mengenai pengeluaran dan pemasukan dana. Pengelolaan keuangan ini tidak hanya terfokus pada pencatatan, tetapi juga pada transparansi dan akuntabilitas, yang diwujudkan melalui pelaporan yang rapi dan evaluasi berkala. Proses pengawasan juga sangat penting dalam memastikan keuangan dikelola dengan benar. Kepala Sekolah bersama pihak-pihak terkait, seperti pemerintah, komite dan masyarakat, melakukan audit internal dan eksternal secara rutin. Proses audit ini mencakup pemantauan terhadap perencanaan keuangan, penggalian sumber dana serta pembukuan keuangan yang mencakup buku kas, bukti pengeluaran dan laporan pertanggungjawaban yang akurat.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, pengelolaan keuangan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan sistem yang terstruktur dan transparan, dengan fokus pada peningkatan kualitas pelayanan dan partisipasi masyarakat dalam pembiayaan sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan keuangan, mulai dari penyusunan RKAS hingga pengawasan penggunaan dana, bekerja sama dengan bendahara BOS dan tim terkait. Proses perencanaan anggaran melibatkan berbagai pihak, seperti komite, guru dan staf, untuk memastikan transparansi dan keberlanjutan sekolah. Kepala Sekolah juga aktif mencari sumber dana tambahan melalui kerjasama dengan komite, pengelolaan kantin serta pengajuan proposal hibah. Pengelolaan keuangan dilaksanakan dengan sistem akuntansi terstandar dan pelaporan yang rapi, memastikan akuntabilitas dan transparansi. Pengawasan rutin melalui audit internal dan eksternal memperkuat pengelolaan keuangan yang efisien dan sesuai dengan tujuan pengembangan sekolah.

Berdasarkan teori yang dijadikan acuan, pengelolaan keuangan sekolah harus memenuhi prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi. Selain itu, proses pengelolaan mencakup tiga hal utama, yaitu: perencanaan keuangan yang tepat, pengelolaan dana yang jelas serta pertanggungjawaban laporan keuangan. Dalam praktiknya, pengelolaan keuangan disusun dalam bentuk RAPBS, dilengkapi dengan sistem pencatatan, pelaporan, serta audit dan dilakukan secara kolaboratif.[334] Temuan di SMA Darul Hijrah Putera

[334] Ujang Cepi Barlian, Rudiansah Sidik Permana, dan Rivatul Mahmudah, "Strategi Manajemen Keuangan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Yamisa Soreang," 117–121.

Martapura menunjukkan bahwa praktik pengelolaan keuangan telah berjalan selaras dengan teori. Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan peran administratif, tetapi juga mengambil peran strategis dalam menyusun dan mengawasi keuangan, termasuk dana BOS dan dana dari Komite Sekolah. Keterlibatan pihak-pihak terkait seperti bendahara, komite, guru dan staf dalam penyusunan RKAS mencerminkan prinsip partisipatif dan transparansi, sesuai dengan prinsip yang diuraikan dalam teori.[335]

Lebih jauh, adanya upaya menggali sumber pendanaan alternatif seperti kantin sekolah, hibah, dan kerjasama dengan komite, menunjukkan penerapan prinsip efektivitas dan efisiensi serta inisiatif dalam mengelola sumber keuangan non-konvensional seperti yang dianjurkan dalam teori.[336] Penggunaan sistem akuntansi terstandar dalam pembuatan laporan keuangan dan keberadaan audit internal serta eksternal juga memperlihatkan bahwa aspek akuntabilitas dan pengawasan telah diterapkan secara baik. Termasuk dalam hal ini adalah pencatatan kas, bukti pengeluaran dan evaluasi rutin yang menunjukkan kesesuaian dengan prinsip laporan keuangan yang bertanggung jawab.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah berjalan sesuai dengan teori, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan serta pelaporan dan pertanggungjawaban. Kreativitas yang ditunjukkan dalam menggali dana tambahan menambah nilai lebih, mencerminkan inovasi untuk mendukung keberlanjutan mutu pendidikan.

---

[335] Riinawati, "Financial Management at Muhammadiyah Educational Institution in Banjarmasin," 5511.

[336] Fachrudin, "Strategi Peningkatan Mutu Sekolah," 91–108.

Pengelolaan keuangan dilakukan secara terstruktur dan transparan, dengan penekanan pada kualitas pelayanan serta partisipasi masyarakat dalam pembiayaan sekolah. Kepala Sekolah berperan krusial dalam penyusunan RKAS dan pengawasan dana, berkolaborasi dengan bendahara BOS dan tim terkait. Proses perencanaan anggaran yang partisipatif, melibatkan komite, guru dan staf, menjamin transparansi dan keberlanjutan sekolah. Selain itu, upaya Kepala Sekolah dalam mencari sumber dana tambahan melalui kerjasama dengan komite, pengelolaan kantin dan pengajuan proposal hibah menunjukkan inisiatif dalam mengelola keuangan secara efektif dan efisien. Sistem akuntansi terstandar dan pelaporan yang rapi menggambarkan akuntabilitas dan transparansi, sesuai dengan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang diuraikan dalam teori. Adanya audit internal dan eksternal semakin memperkuat pengawasan, menjamin pengelolaan keuangan yang efisien dan selaras dengan tujuan pengembangan sekolah.

6) Kerjasama dan Jaringan (Kemitraan)

Berdasarkan data temuan yang ada, SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah berhasil membangun dan memperkuat kerja sama serta jaringan dengan berbagai pihak, yang merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan strategis sekolah. Kerja sama dan komunikasi yang baik antara sekolah, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah serta lembaga lain merupakan bagian integral dari pengembangan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dokumen rencana strategis jangka menengah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menekankan pentingnya peningkatan intensitas komunikasi dengan stakeholder, termasuk membangun kemitraan dengan lembaga-lembaga luar, seperti lembaga pemerintah, dunia usaha

dan lembaga sosial lainnya. Langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan ini mencakup sosialisasi pentingnya disiplin kerja, pembinaan hubungan dengan komite sekolah serta penyusunan program kehumasan yang jelas. Dalam hal ini, Kepala Sekolah sangat terlibat dalam memastikan bahwa hubungan dengan para mitra berjalan dengan baik dan harmonis.

Kepala Sekolah, bersama dengan Wakil Kepala Sekolah bidang humas, memainkan peran kunci dalam menjalankan hubungan kemitraan ini. Tugas yang tercantum dalam TUPOKSI untuk Wakil Kepala Sekolah bidang humas mencakup pengaturan hubungan sekolah dengan dewan sekolah, wali murid serta membina hubungan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya. Ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki struktur yang jelas dalam mengelola komunikasi dan kerja sama, di mana setiap pihak terlibat sesuai dengan peran mereka untuk menjaga keberlanjutan hubungan yang baik dengan stakeholder terkait.

Kepala Sekolah juga menunjukkan sikap terbuka terhadap kemitraan dan partisipasi masyarakat. Dalam hal ini, sikap responsif dan ramah Kepala Sekolah terhadap peneliti yang datang untuk melakukan penelitian mencerminkan keterbukaan dan kerjasama yang baik. Tanggapan yang cepat dan positif dari pihak sekolah terhadap kebutuhan dan tujuan penelitian menunjukkan bahwa sekolah menghargai kontribusi eksternal untuk pengembangan lebih lanjut. Dalam membangun kerja sama dengan berbagai pihak, Kepala Sekolah juga aktif mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah, seminar dan lokakarya, seperti yang diungkapkan dalam wawancara. Salah satunya adalah MKKS, di mana Kepala

Sekolah rutin mengikuti kegiatan ini untuk menjalin hubungan lebih erat dengan sesama lembaga pendidikan. Kemitraan dengan orang tua siswa dan masyarakat juga dibangun melalui berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan rutin, grup *WhatsApp* serta acara-acara yang melibatkan orang tua siswa secara langsung, seperti pentas seni atau seminar.

Pengelolaan hubungan kemitraan juga diperlihatkan melalui pengelolaan komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa. Guru 1 dan Guru 2 mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah berusaha melibatkan orang tua siswa dalam kegiatan sekolah melalui rapat rutin, seminar dan program penggalangan dana. Ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menjaga hubungan yang baik dengan orang tua tetapi juga berupaya mengajak mereka untuk berperan aktif dalam perkembangan sekolah dan pendidikan anak-anak mereka. Siswa-siswa juga merasakan adanya hubungan yang baik antara sekolah dan orang tua. Komunikasi antara wali kelas dan orang tua siswa menjadi saluran utama dalam menjaga keterlibatan orang tua dalam perkembangan siswa. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung antara sekolah, orang tua dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura berhasil membangun dan memperkuat kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan lembaga lain, yang mendukung pengembangan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala Sekolah sangat terlibat dalam mengelola hubungan ini, dengan memfasilitasi komunikasi yang baik dan memastikan keterlibatan stakeholder

dalam proses pendidikan. Melalui peran Wakil Kepala Sekolah bidang humas, sekolah membangun kemitraan dengan lembaga luar, seperti pemerintah dan dunia usaha serta menjalin komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa. Kepala Sekolah juga aktif mengikuti pertemuan koordinasi antar sekolah dan kegiatan lain untuk mempererat hubungan dengan sesama lembaga pendidikan. Pengelolaan komunikasi dengan orang tua dilakukan melalui berbagai saluran, seperti pertemuan rutin dan grup *WhatsApp*, yang menciptakan kolaborasi yang baik antara sekolah, orang tua dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan teori, membangun kemitraan dengan institusi lain, baik di tingkat Lokal maupun Internasional serta menjalin hubungan dengan masyarakat, merupakan strategi penting dalam mendukung pertukaran sumber daya, pengetahuan dan inovasi pendidikan yang bertujuan meningkatkan kualitas sekolah.[337] Teori ini juga menekankan bahwa kemitraan yang kuat memerlukan modal sosial seperti kepercayaan, keterbukaan, komunikasi yang efektif serta evaluasi hubungan secara berkala.[338] Temuan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan keselarasan yang kuat dengan teori tersebut.

Sekolah ini secara aktif membangun dan memperkuat kerja sama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pemerintah, dunia usaha dan lembaga sosial, sebagaimana tercantum dalam dokumen rencana strategis jangka menengah yang menekankan pentingnya komunikasi intensif dengan para pemangku kepentingan.

---

[337] Rofiq, Siswanto, dan Sajidin, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Berbasis Pesantren," 111–120.

[338] Muhammad Ghozali, Maesaroh, dan Aulia Diana Devi, "Membangun Jejaring Kerjasama dan Implementasinya di Madrasah," 37–45.

Kepala Sekolah, bersama Wakil Kepala Sekolah bidang humas, memainkan peran penting dalam menjalin hubungan kemitraan melalui kegiatan seperti rapat dengan komite, partisipasi dalam forum MKKS, seminar dan lokakarya. Selain itu, hubungan yang harmonis juga dibangun dengan masyarakat dan orang tua siswa melalui berbagai media komunikasi, termasuk grup *WhatsApp*, rapat rutin serta pelibatan langsung dalam acara sekolah seperti pentas seni dan seminar. Kepercayaan dan keterbukaan juga terlihat jelas dari sikap Kepala Sekolah yang responsif dan ramah terhadap pihak luar, termasuk peneliti, yang mencerminkan adanya modal sosial yang menjadi dasar hubungan kemitraan yang kuat. Walaupun tidak secara eksplisit disebutkan adanya evaluasi tertulis terhadap kemitraan, namun pola komunikasi yang terbuka dan terstruktur menunjukkan adanya kesadaran untuk menjaga keberlanjutan kerja sama.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa praktik kemitraan yang dijalankan oleh Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah sejalan dengan prinsip-prinsip teori kemitraan sekolah, baik dari sisi strategi, pelibatan pihak luar, komunikasi, maupun keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat. Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura berhasil membangun kemitraan yang kuat dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan lembaga lain, yang mendukung pengembangan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala Sekolah berperan aktif dalam mengelola hubungan ini, memfasilitasi komunikasi yang baik dan memastikan keterlibatan semua stakeholder dalam proses pendidikan. Melalui wakil Kepala Sekolah bidang humas, sekolah menjalin kemitraan dengan lembaga luar, seperti pemerintah dan dunia

usaha, serta mengelola komunikasi dengan orang tua siswa melalui saluran yang efektif seperti grup *WhatsApp* dan pertemuan rutin. Temuan ini sangat sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya membangun kemitraan dengan berbagai institusi dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas pendidikan, di mana modal sosial berupa kepercayaan, keterbukaan dan komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan kemitraan tersebut. Kepala Sekolah juga menunjukkan sikap responsif dan ramah yang mencerminkan adanya modal sosial yang kuat, dan meskipun tidak ada evaluasi tertulis terhadap kemitraan, pola komunikasi yang terbuka dan terstruktur menunjukkan kesadaran untuk menjaga keberlanjutan kerja sama, sesuai dengan prinsip-prinsip teori yang ada.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa praktik kemitraan yang dijalankan oleh Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah sejalan dengan prinsip-prinsip teori kemitraan sekolah, baik dari sisi strategi, pelibatan pihak luar, komunikasi, maupun keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat. Sekolah ini berhasil membangun kemitraan yang kuat dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan lembaga lain, yang mendukung pengembangan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah berperan aktif dalam mengelola hubungan ini dengan memfasilitasi komunikasi yang efektif dan memastikan keterlibatan semua stakeholder dalam proses pendidikan. Melalui Wakil Kepala Sekolah bidang humas, sekolah menjalin kemitraan dengan lembaga luar, seperti pemerintah dan dunia usaha serta mengelola komunikasi dengan orang tua siswa melalui saluran yang efektif seperti grup *WhatsApp* dan pertemuan rutin. Temuan ini sangat sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya membangun

kemitraan dengan berbagai institusi dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas pendidikan, di mana modal sosial berupa kepercayaan, keterbukaan dan komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan kemitraan tersebut. Kepala Sekolah juga menunjukkan sikap responsif dan ramah yang mencerminkan adanya modal sosial yang kuat. Meskipun tidak ada evaluasi tertulis terhadap kemitraan, pola komunikasi yang terbuka dan terstruktur menunjukkan kesadaran untuk menjaga keberlanjutan kerja sama, sesuai dengan prinsip-prinsip teori yang ada.

7) Menciptakan dan Mengembangkan Kultur Sekolah

Kultur sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dikembangkan melalui pendekatan yang menyeluruh dan berbasis nilai-nilai pondok pesantren. Berdasarkan dokumen rencana strategis sekolah, salah satu fokus pengembangan lingkungan dan kultur sekolah dilakukan melalui pembangunan fisik seperti pagar dan taman sekolah serta upaya menanamkan kesadaran warga sekolah dan masyarakat untuk mewujudkan lingkungan yang aman dan nyaman. Dokumen visi dan misi sekolah menekankan pentingnya pembentukan karakter peserta didik yang berakhlak, berprestasi, mencintai lingkungan dan memiliki jiwa kepemimpinan, melalui penerapan motto serta Panca Jiwa Pondok: Keikhlasan, Kesederhanaan, Berdikari, Ukhuwwah Islamiah dan Jiwa Bebas. Upaya konkret pengembangan kultur sekolah juga tercermin dalam integrasi kurikulum nasional dengan kurikulum pesantren serta penguatan kegiatan ekstrakurikuler seperti Pramuka, Paskibra, Maulid Habsyi dan berbagai kegiatan olahraga dan seni. Melalui wawancara, Kepala Sekolah menjelaskan bahwa pengembangan kultur sekolah tidak hanya dilakukan secara struktural, tetapi juga melalui pemberian makna

dalam setiap kegiatan sekolah, mulai dari kegiatan belajar hingga kegiatan keagamaan dan sosial. Kepala Sekolah menekankan pentingnya komunikasi antarwarga sekolah serta integrasi nilai-nilai agama, budaya lokal dan karakter islami dalam seluruh aktivitas. Pernyataan ini diperkuat oleh observasi lapangan dan wawancara dengan guru yang mengungkap bahwa Kepala Sekolah memberikan keteladanan nyata dalam akhlak, kedisiplinan dan sikap hormat kepada seluruh warga sekolah. Guru menyebutkan bahwa Kepala Sekolah aktif mengorganisir kegiatan sosial, pertemuan rutin, hingga festival seni dan pembinaan karakter yang menunjukkan budaya positif di lingkungan sekolah.

Siswa pun merasakan hal serupa. Berdasarkan hasil wawancara, siswa menyampaikan bahwa Kepala Sekolah memberikan teladan dalam hal perilaku sederhana seperti melepas sepatu saat masuk kelas, membuang sampah pada tempatnya, menyapa dengan senyum dan berpakaian rapi. Hal-hal ini menjadi bagian dari pembiasaan yang terus diperkuat dalam keseharian. Selain itu, sekolah juga melaksanakan kegiatan pembiasaan seperti membaca Yasin dan Tahlil, shalat Dhuha, serta kegiatan Minggu Sehat, Minggu Bersih dan pembinaan dari wali kelas yang membentuk rutinitas positif dan memperkuat nilai-nilai moral serta sosial peserta didik. Dukungan terhadap pembentukan kultur positif juga dilakukan melalui penyusunan tata tertib siswa, guru dan staf, pemberian penghargaan atas prestasi serta penerapan kode etik guru yang tercantum dalam dokumen tugas pokok dan fungsi yang menjadikan guru sebagai teladan dan panutan bagi peserta didik.

Berdasarkan hasil analisis data temuan dapat disimpulkan, bahwa kultur sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dikembangkan dengan pendekatan yang menyeluruh dan berbasis nilai-nilai pondok pesantren. Fokus pengembangan kultur ini melibatkan pembangunan fisik, seperti pagar dan taman serta penanaman kesadaran untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Sekolah menekankan pembentukan karakter peserta didik yang berakhlak dan berprestasi melalui integrasi kurikulum Nasional dengan kurikulum Pesantren dan kegiatan ekstrakurikuler. Kepala Sekolah memimpin dengan memberi teladan dalam akhlak, kedisiplinan dan sikap hormat, yang tercermin dalam perilaku sehari-hari seperti membuang sampah pada tempatnya dan berpakaian rapi. Sekolah juga mengimplementasikan kegiatan rutin seperti shalat Dhuha dan pembiasaan positif lainnya yang memperkuat nilai moral dan sosial siswa. Selain itu, pembentukan kultur positif didukung melalui tata tertib, penghargaan atas prestasi dan kode etik guru yang menjadikan mereka panutan bagi peserta didik.

Berdasarkan teori yang menyatakan bahwa mempertahankan dan memperkuat nilai-nilai agama, etika, moral dan budaya lokal merupakan tujuan utama pendidikan pesantren serta bahwa Kepala Sekolah berperan penting dalam memberikan arahan moral kepada guru dan menciptakan kultur positif.[339] Hasil temuan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan keselarasan yang kuat dengan teori tersebut. Kultur sekolah dikembangkan secara menyeluruh melalui pendekatan berbasis nilai-nilai Pondok Pesantren, sebagaimana tercermin dalam

[339] Lilik Ardiansyah dan Achmad Dardiri, "Manajemen Budaya Sekolah Berbasis Pesantren di Madrasah Tsanawiyah Ali Maksum, Sewon, Bantul, Yogyakarta," 50–58.

dokumen visi, misi dan rencana strategis sekolah yang menekankan pembentukan karakter berakhlak, berprestasi, cinta lingkungan dan berjiwa kepemimpinan. Nilai-nilai pesantren seperti keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah dan kebebasan jiwa secara konsisten diterapkan dalam kehidupan sehari-hari warga sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang menekankan integrasi antara kurikulum Nasional dan Pesantren serta kegiatan-kegiatan unggulan sebagai cara menumbuhkan motivasi dan pencapaian siswa.

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura terbukti menjalankan peran sebagai pengarah moral, baik melalui keteladanan langsung dalam perilaku sehari-hari seperti kedisiplinan, kesederhanaan dan sikap santun, maupun dalam memfasilitasi kegiatan religius dan sosial yang bermakna. Keteladanan ini ditangkap dan dirasakan secara nyata oleh guru maupun siswa, yang melihat Kepala Sekolah sebagai panutan serta mampu menciptakan iklim belajar yang positif, kondusif dan mencerminkan kultur khas pesantren. Program pembiasaan seperti membaca Yasin, Tahlil, shalat Dhuha serta kegiatan Minggu Sehat dan Minggu bersih tidak hanya memperkuat dimensi spiritual, tetapi juga mempererat hubungan sosial dan membentuk rutinitas yang mendukung disiplin. Selain itu, penguatan kultur juga didukung oleh sistem tata tertib, penghargaan prestasi dan kode etik guru yang mempertegas bahwa seluruh ekosistem sekolah berorientasi pada pembentukan akhlak dan karakter siswa.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kultur sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura sangat sejalan dengan teori, baik dari aspek tujuan, pendekatan, hingga peran sentral Kepala Sekolah dalam

mengintegrasikan nilai-nilai luhur Pesantren ke dalam kehidupan sekolah secara nyata dan berkelanjutan. Fokus utama dalam pengembangan kultur ini mencakup pembentukan karakter peserta didik yang berakhlak dan berprestasi, melalui integrasi kurikulum Nasional dan Pesantren serta kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembentukan kepribadian siswa. Kepala Sekolah memainkan peran penting dalam memberikan teladan, baik dalam akhlak, kedisiplinan, maupun sikap hormat, yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Selain itu, kegiatan rutin seperti shalat Dhuha dan pembiasaan positif lainnya memperkuat nilai moral dan sosial siswa. Temuan ini sangat sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya nilai-nilai agama, etika, moral dan budaya lokal dalam pendidikan pesantren serta peran Kepala Sekolah dalam memberikan arahan moral dan menciptakan kultur positif. Implementasi nilai-nilai pesantren, seperti keikhlasan, kesederhanaan dan ukhuwah islamiyah, terlihat jelas dalam praktik kehidupan sehari-hari di sekolah, mendukung pencapaian karakter siswa yang baik serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan sesuai dengan tujuan pendidikan pesantren.

8) Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen, Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan praktik evaluasi dan pemantauan berkelanjutan yang sistematis dan menyeluruh. Dari sisi dokumen, terlihat bahwa strategi monitoring dan evaluasi telah dirancang secara terstruktur dalam rencana strategis jangka menengah sekolah. Dokumen KSP menegaskan bahwa evaluasi dilakukan pada tiga aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran,

pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi kurikulum. Evaluasi terhadap perencanaan pembelajaran dilakukan melalui validasi oleh Kepala Sekolah, pengawas sekolah atau tim validasi guru yang telah memiliki perencanaan berkualitas. Evaluasi ini bersifat terukur dan dilakukan setiap bulan. Sementara itu, pelaksanaan pembelajaran dievaluasi melalui supervisi langsung oleh Kepala Sekolah atau guru senior minimal satu kali setiap semester dan juga melibatkan umpan balik dari siswa dan orang tua. Evaluasi terhadap kurikulum dilakukan secara tahunan melalui rapat evaluasi kurikulum yang melibatkan semua pihak terkait, seperti pengawas, Kepala Sekolah, tim pengembang kurikulum hingga komite.

Rapat tersebut, berbagai program dievaluasi, seperti pembuatan kurikulum dan silabus, penyusunan jadwal KBM, penilaian hasil belajar, hingga kriteria kenaikan kelas dan kelulusan. Salah satu hasil nyata dari evaluasi ini adalah perubahan dari kurikulum K13 darurat ke kurikulum K13 reguler yang mencakup KI dan KD secara lengkap karena kondisi sudah kembali normal. Wawancara dengan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan berbasis analisis kebutuhan melalui rapor pendidikan dan dibahas secara musyawarah untuk ditindaklanjuti. Pemantauan terhadap pelaksanaan kebijakan dilakukan menggunakan instrumen tertentu agar terukur dan objektif. Kepala Sekolah bersama tim supervisi yang terdiri dari guru-guru pilihan melakukan supervisi secara berkala. Hasil supervisi ini digunakan untuk merancang perbaikan berkelanjutan.

Selain itu, Kepala Sekolah juga secara rutin mengevaluasi kinerja guru dan staf melalui mekanisme evaluasi diri, refleksi serta penggunaan data dari siswa,

teman sejawat, hingga rekaman CCTV. Keterangan dari guru 1 dan guru 2 memperkuat hal ini. Mereka menyampaikan bahwa Kepala Sekolah secara konsisten melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi terhadap semua kegiatan sekolah. Kegiatan ini mencakup observasi pembelajaran di kelas, evaluasi kinerja dengan umpan balik yang konstruktif serta rapat rutin untuk menindaklanjuti hasil evaluasi dengan program peningkatan seperti pelatihan guru atau penyesuaian kurikulum.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan, bahwa Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan praktik evaluasi dan pemantauan yang sistematis dan berkelanjutan, yang tercermin dalam dokumen rencana strategis jangka menengah dan KSP. Evaluasi dilakukan pada tiga aspek utama: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan kurikulum. Proses evaluasi melibatkan Kepala Sekolah, pengawas, guru serta siswa dan orang tua, dengan hasil evaluasi digunakan untuk perbaikan berkelanjutan, seperti perubahan kurikulum dari K13 darurat ke reguler. Pemantauan juga dilakukan melalui supervisi berkala oleh Kepala Sekolah dan tim, serta evaluasi kinerja guru menggunakan data siswa, umpan balik dari sejawat dan rekaman CCTV. Hasil evaluasi ini digunakan untuk merancang program peningkatan kualitas pendidikan, seperti pelatihan guru dan penyesuaian kurikulum.

Selaras dengan teori yang menyatakan bahwa evaluasi dan pemantauan berkelanjutan merupakan strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, implementasi evaluasi dan pemantauan berkelanjutan yang dilakukan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura sangat sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut.

Evaluasi dilakukan secara sistematis, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi kurikulum yang melibatkan berbagai pihak, termasuk Kepala Sekolah, pengawas sekolah, tim pengembang kurikulum, hingga komite sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa evaluasi harus dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan serta untuk menilai efektivitas kurikulum, metode pengajaran, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.[340]

Lebih lanjut, evaluasi dilakukan secara terukur, misalnya melalui validasi perencanaan pembelajaran yang dilakukan setiap bulan, supervisi langsung terhadap pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi tahunan terhadap kurikulum. Evaluasi berbasis analisis kebutuhan juga menjadi bagian penting dalam strategi sekolah, yang memungkinkan perubahan kurikulum dari K13 darurat ke K13 reguler, sesuai dengan kondisi yang sudah kembali normal. Selain itu, teori juga menekankan bahwa evaluasi dan pemantauan berkelanjutan memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh siswa dan staf pengajar serta mengukur kinerja siswa dan efektivitas pengembangan profesional guru.[341]

Hal ini tercermin dalam praktik di SMA Darul Hijrah Putera Martapura yang melakukan pemantauan berkelanjutan melalui instrumen yang terukur dan objektif, serta melibatkan berbagai mekanisme evaluasi diri dan umpan balik konstruktif, seperti yang dijelaskan oleh Kepala Sekolah dan guru-guru yang

---

[340] Rina Widjajanti dan Mariyo, "Penerapan Manajemen Strategi: Implementasi, Resistensi dan Evaluasi Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan pada MAN 2 Kota Malang," 12–16.

[341] Ahmad Rusdiana, *Hand Out: Pengawasan dan Evaluasi Pendidikan*, 32.

terlibat dalam supervisi. Evaluasi ini juga tidak hanya terbatas pada kurikulum dan pengajaran, tetapi juga mencakup evaluasi kinerja guru dan staf yang dilakukan melalui refleksi dan umpan balik dari siswa, teman sejawat serta data objektif seperti rekaman CCTV. Praktik ini sangat mendukung teori yang menegaskan bahwa evaluasi dan pemantauan berkelanjutan membantu lembaga pendidikan untuk terus memperbaiki diri dan beradaptasi untuk mencapai standar mutu yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi dan pemantauan berkelanjutan yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura sangat sejalan dengan teori yang menggarisbawahi pentingnya kedua komponen tersebut dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan. Kepala Sekolah telah melaksanakan praktik evaluasi dan pemantauan yang sistematis, yang tercermin dalam dokumen rencana strategis jangka menengah dan KSP. Evaluasi dilakukan pada tiga aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan kurikulum, dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk Kepala Sekolah, pengawas, guru, siswa dan orang tua.

Hasil evaluasi digunakan untuk perbaikan berkelanjutan, seperti perubahan kurikulum dan peningkatan kualitas pendidikan melalui pelatihan guru. Pemantauan dilakukan secara terukur dan objektif melalui supervisi berkala, evaluasi kinerja guru serta penggunaan data siswa dan rekaman CCTV. Praktik evaluasi dan pemantauan ini sangat mendukung teori yang menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan, mengidentifikasi

kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan serta menilai efektivitas kurikulum dan metode pengajaran. Selain itu, evaluasi berbasis analisis kebutuhan memungkinkan sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan standar mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, berdasarkan seluruh hasil analisis data temuan dan perbandingan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa penerapan delapan strategi peningkatan mutu yang dilakukan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan keterpaduan antara praktik yang diterapkan dan teori-teori pendidikan yang relevan, yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan berbasis pesantren. Pengembangan kurikulum dilakukan secara sistematis dan kolaboratif, melibatkan berbagai pihak dalam merancang kurikulum yang mengintegrasikan aspek akademik dan nilai-nilai Pesantren, menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan holistik siswa.

Pengembangan Sumber Daya Manusia ditekankan pada peningkatan keterampilan, sikap dan perilaku positif, melalui pelatihan formal dan informal serta mentoring yang membangun budaya kerja yang produktif. Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang optimal mendukung pembelajaran yang interaktif dan administrasi yang efisien, sementara peningkatan sarana dan prasarana sekolah dilakukan dengan perencanaan matang dan pemeliharaan yang berkelanjutan. Pengelolaan keuangan dilakukan secara transparan dan efisien dengan partisipasi aktif semua pihak terkait, termasuk upaya kreatif dalam mencari sumber dana tambahan.

Kerjasama dan jaringan dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, pemerintah dan lembaga lainnya, memperkuat dukungan terhadap pengembangan pendidikan yang lebih baik. Pengembangan kultur sekolah yang menekankan pada pembentukan karakter siswa melalui integrasi nilai-nilai pesantren serta kegiatan rutin, menjadikan sekolah sebagai lingkungan yang kondusif bagi perkembangan moral dan akademik siswa. Terakhir, evaluasi dan pemantauan berkelanjutan dilakukan dengan melibatkan semua pihak untuk menilai efektivitas program pendidikan dan memastikan perbaikan yang diperlukan dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Semua strategi ini bekerja secara sinergis menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik, adaptif terhadap perubahan dan berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan berbasis pesantren yang holistik, meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

c. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah, Pemenuhan Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

1) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura terbukti memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan mutu sekolah. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen, Kepala Sekolah menunjukkan komitmen yang kuat dan konsistensi tinggi dalam mengimplementasikan strategi peningkatan mutu di berbagai aspek pendidikan. Pada aspek pengembangan kurikulum, Kepala Sekolah menunjukkan kepemimpinan yang strategis dengan melaksanakan pelatihan pembuatan KTSP dan merancang kurikulum yang mengintegrasikan Kurikulum Nasional (K13 dan

Kurikulum Merdeka) dengan kurikulum khas Pesantren. Perencanaan tersebut disusun berdasarkan analisis karakteristik peserta didik serta kondisi sosial-budaya pesantren. Dalam pelaksanaannya, Kepala Sekolah melibatkan berbagai pihak, seperti guru, siswa, orang tua dan pengawas, khususnya dalam proses evaluasi dan pengawasan. Kepemimpinan partisipatif ini mendorong terciptanya pembelajaran yang holistik, peningkatan profesionalisme guru serta kesiapan siswa dalam menghadapi tantangan masa depan. Kepala Sekolah juga secara aktif melakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap implementasi kurikulum bersama pihak terkait. Wawancara dengan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa pengembangan kurikulum telah membuahkan hasil yang positif, meskipun terus dilakukan penyempurnaan. Hal ini diperkuat oleh testimoni para guru. Guru 1 menyatakan adanya peningkatan prestasi akademik, kedisiplinan siswa, dan kepuasan guru, sedangkan Guru 2 menyoroti efektivitas pembelajaran serta suasana belajar yang semakin kondusif dan kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Dalam aspek pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kepala Sekolah menunjukkan kepemimpinan yang sistematis dan berkelanjutan melalui berbagai strategi peningkatan kompetensi. Program seperti MGMP internal dan eksternal, workshop serta pelatihan administrasi rutin diselenggarakan untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru dan staf. Selain itu, supervisi dilakukan secara berkala melalui berbagai pendekatan, antara lain refleksi diri, pemanfaatan CCTV serta pemberian umpan balik dari rekan sejawat dan atasan.

Kepala Sekolah juga secara konsisten memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru, staf dan siswa, yang berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kolaborasi. Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru menyatakan bahwa program ini telah meningkatkan keterampilan mengajar, kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan siswa serta efektivitas pengelolaan kelas. Kepala Sekolah menyampaikan bahwa pengembangan SDM telah menunjukkan hasil yang signifikan, yang diperkuat oleh pernyataan Guru 1 dan Guru 2 mengenai peningkatan keterampilan, motivasi serta sinergi antarguru. Temuan dari observasi dan wawancara juga menunjukkan adanya keselarasan persepsi terhadap keberhasilan program ini, yang secara langsung berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan tata kelola pendidikan di sekolah.

Pada aspek penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Kepala Sekolah merancang dan menerapkan strategi yang komprehensif untuk integrasi TIK dalam berbagai aspek kegiatan sekolah. Program ini mencakup pembelajaran berbasis *blended e-learning*, digitalisasi administrasi serta penggunaan *cloud storage google drive* dan *platform* komunikasi digital. Penerapan TIK ini tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan efektivitas pembelajaran dan asesmen, serta memperkuat komunikasi antarwarga sekolah, termasuk antara guru, siswa dan orang tua. Guru-guru mengakui bahwa penggunaan TIK membuat proses pembelajaran lebih menarik, interaktif dan memperluas aksesibilitas informasi bagi seluruh pihak. Kepala Sekolah menilai bahwa penggunaan TIK telah membawa efisiensi yang signifikan dalam kedua aspek, baik dalam pembelajaran maupun administrasi. Dalam wawancaranya,

Kepala Sekolah menyebutkan bahwa dampak utama dari penggunaan TIK adalah efisiensi waktu dan sumber daya. Guru 1 dan Guru 2 juga mengonfirmasi bahwa proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan, serta komunikasi dengan orang tua semakin mudah dan lancar. Dengan demikian, integrasi TIK yang difasilitasi oleh Kepala Sekolah telah membuktikan dirinya sebagai faktor penting dalam modernisasi dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Pada aspek peningkatan sarana dan prasarana, Kepala Sekolah memastikan pemanfaatan fasilitas pendidikan secara optimal melalui pemantauan rutin dan pelaporan yang sistematis. Bersama dengan Wakil Kepala Sekolah bidang sarana dan prasarana, Kepala Sekolah menyusun program kerja tahunan, melakukan inventarisasi serta melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan fasilitas secara berkala. Program ini melibatkan perencanaan, pemanfaatan, pemeliharaan serta penghapusan fasilitas yang sudah tidak layak. Kepemimpinan ini memberikan dampak yang signifikan terhadap terciptanya lingkungan belajar yang nyaman, bersih, dan mendukung proses belajar-mengajar secara optimal. Kepala Sekolah bekerja sama dengan Wakil Kepala Sekolah bidang sarana dan prasarana untuk memastikan fasilitas sekolah tetap dalam kondisi baik, layak pakai dan kondusif untuk kegiatan pembelajaran. Dalam wawancara, Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa peningkatan fasilitas telah memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan temuan observasi dan dokumen yang menunjukkan bahwa program perencanaan dan pemeliharaan fasilitas telah dilaksanakan dengan sistematis. Implikasi langsung

dari kepemimpinan ini adalah terciptanya lingkungan yang aman dan kondusif bagi siswa dan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar.

Pada aspek pengelolaan keuangan, Kepala Sekolah menyampaikan dalam wawancara bahwa pihaknya berusaha untuk menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana sekolah. Perencanaan anggaran dilakukan secara bersama-sama dengan Wakil Kepala Sekolah, bendahara dan pihak lain yang berkepentingan, lalu disahkan oleh Yayasan. Prioritas alokasi anggaran ditempatkan pada kegiatan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan, seperti pelatihan guru, pengadaan media pembelajaran dan perawatan sarana prasarana. Kepala Sekolah menekankan pentingnya pelaporan berkala dan pemeriksaan rutin oleh pihak yayasan untuk memastikan tidak ada penyimpangan dalam penggunaan dana. Temuan observasi dan dokumen menunjukkan adanya Rencana Anggaran dan Belanja Sekolah yang tersusun dengan rinci, serta laporan penggunaan dana BOS dan BOSDA yang transparan. Selain itu, dalam rapat bulanan, Kepala Sekolah secara terbuka melibatkan komite dan bendahara dalam laporan keuangan, memperkuat transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Kebijakan pengelolaan keuangan ini mencerminkan peran Kepala Sekolah sebagai manajer yang juga bertindak sebagai akuntan yang menjaga nilai kepercayaan. Prinsip transparansi yang diterapkan berimplikasi positif terhadap peningkatan mutu sekolah karena pengalokasian dana dapat dilakukan dengan tepat sasaran, mendukung sektor-sektor prioritas yang secara langsung berdampak pada kualitas layanan Pendidikan.

Pada aspek kemitraan dan kerjasama, dalam wawancara, Kepala Sekolah menjelaskan bahwa kemitraan menjadi salah satu kunci dalam pengembangan mutu sekolah berbasis pesantren. Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura aktif menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi, instansi pemerintahan dan lembaga lainnya, khususnya dalam penyediaan pelatihan, program beasiswa dan praktik kerja lapangan. Kepala Sekolah juga bermitra dengan orang tua santri melalui forum komunikasi wali santri yang rutin dilaksanakan. Hasil observasi dan dokumen menunjukkan bukti kemitraan, seperti *MoU* dengan beberapa instansi Pemerintah dan Universitas Negeri ternama. Selain itu, sekolah juga menerima kunjungan studi banding dari sekolah lain sebagai bagian dari kerja sama peningkatan mutu. Peran Kepala Sekolah dalam membangun jaringan kemitraan ini membuktikan kepemimpinan eksternal yang adaptif dan proaktif. Kemitraan membuka peluang untuk inovasi dan pertukaran pengetahuan yang mendukung akselerasi mutu sekolah. Strategi ini memperkuat posisi sekolah sebagai lembaga terbuka, kolaboratif dan modern tanpa kehilangan identitas kepesantrenannya.

Pada aspek pengembangan kultur sekolah, Kepala Sekolah menyatakan dalam wawancara bahwa budaya pesantren merupakan fondasi utama dalam pembentukan karakter siswa. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, ukhuwah Islamiyah dan kemandirian ditanamkan melalui kegiatan harian seperti sholat berjamaah, halaqah diniyah dan gotong royong. Kepala Sekolah menegaskan bahwa kultur sekolah sengaja dibangun secara sistemik dengan melibatkan guru, pengasuh dan seluruh unsur sekolah dan Pondok. Observasi menunjukkan bahwa santri menjalankan kegiatan harian yang terstruktur, mulai dari bangun pagi,

hafalan, sekolah formal, hingga malam pengajian. Dokumentasi juga mencatat adanya program pembiasaan karakter. Pengembangan kultur sekolah yang dilakukan Kepala Sekolah ini menjadi bukti peran sebagai pemimpin. Kultur yang kuat menjadi pembeda Sekolah Berbasis Pesantren dengan Sekolah Umum atau Madrasah. Pembiasaan nilai dan karakter secara konsisten menjadikan mutu sekolah tidak hanya tampak dari sisi akademik, tetapi juga dari segi moral dan spiritual siswa.

Pada aspek evaluasi dan pengawasan, dari hasil wawancara, Kepala Sekolah menjelaskan bahwa evaluasi mutu pendidikan dilakukan secara berkala melalui rapat evaluasi bulanan dan semesteran. Evaluasi mencakup aspek pembelajaran, bimbingan, pengasuhan, hingga kegiatan ekstrakurikuler. Evaluasi ini didukung oleh instrumen penilaian mutu internal dan hasil supervisi guru. Kepala Sekolah juga terbuka menerima masukan dari guru, wali kelas dan orang tua. Observasi dan dokumen menunjukkan adanya laporan evaluasi mutu pembelajaran tiap semester serta hasil survei kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan. Kepala Sekolah memimpin langsung forum evaluasi kinerja guru dan program sekolah. Pelaksanaan evaluasi ini menunjukkan peran Kepala Sekolah sebagai supervisor yang aktif dan reflektif. Evaluasi bukan sekadar formalitas, tetapi menjadi instrumen penting untuk perbaikan berkelanjutan. Implikasi dari strategi ini adalah terbangunnya budaya mutu yang berkelanjutan, di mana sekolah tidak stagnan, tetapi terus berkembang sejalan dengan kebutuhan zaman dan ekspektasi masyarakat.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa strategi-strategi peningkatan mutu yang diterapkan oleh Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura

menunjukkan keberhasilan kepemimpinan yang kolaboratif dan adaptif, dengan implikasi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah, yang memadukan pendekatan akademik, religius dan manajerial, telah menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik, sehat dan responsif terhadap perkembangan zaman. Pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan kurikulum Nasional dan Pesantren berhasil menghasilkan lulusan yang unggul baik secara akademik maupun religius.

Pengembangan SDM dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pembinaan, yang meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, sementara penerapan TIK mendigitalisasi pembelajaran, administrasi dan komunikasi, meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas informasi. Pengelolaan sarana dan prasarana yang sistematis menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif, sementara pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel memastikan penggunaan anggaran yang tepat guna untuk peningkatan kualitas pendidikan. Kemitraan sekolah yang kolaboratif membuka jejaring kerja sama strategis dan pengembangan kultur sekolah melalui internalisasi nilai-nilai Islami membentuk karakter siswa yang disiplin dan berakhlak.

Evaluasi mutu pendidikan yang berkelanjutan dan partisipatif memperkuat refleksi dan inovasi dalam program-program pendidikan, menjadikan sekolah ini sebagai lembaga yang mampu menggabungkan kekuatan spiritual, akademik dan manajerial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tinggi, berdaya saing dan relevan dengan kebutuhan zaman. Implikasi dari semua ini adalah terciptanya sistem pendidikan yang lebih efektif, efisien dan berkelanjutan,

dengan peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran, manajemen sekolah serta karakter siswa yang siap menghadapi tantangan masa depan.

2) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

Secara teori, tujuan utama dari Sekolah Berbasis Pesatren adalah untuk memberikan bekal kepada para lulusannya untuk menjalani kehidupan masa depannya.[342] Selanjutnya, prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren adalah sebagai berikut: Pengintegrasian *intelligence quotient, spiritual quotient* dan *emotional quotient*; Berwatak *plural* dan *multicultural*; Tidak diskriminatif; Berwawasan keunggulan lokal, regional dan internasional; Kesadaran tentang hak asasi manusia; Penguasaan Al-Qur'an, Hadits dan literatur keislaman dalam berbagai bidang keilmuan; Pengembangan pendidikan kecakapan hidup; Sekolah sebagai pendekatan satuan pendidikan; Proses pembelajaran terpadu (totalitas); Sistem pengasuhan (asrama); dan Sistem pembelajaran memberikan perlakuan khusus terhadap peserta didik yang memiliki kemampuan di atas rata-rata.[343]

Prinsip-prinsip dan tujuan Sekolah Berbasis Pesantren tersebut merupakan fondasi utama dalam pembentukan pendidikan di Sekolah Berbasis Pesantren. Dengan mengintegrasikan berbagai dimensi kecerdasan, nilai-nilai spiritual, dan emosional, serta mengadopsi pendekatan yang plural, non-diskriminatif, dan berorientasi pada keunggulan lokal maupun internasional, SBP bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik.

---

[342] Fachrudin, "Strategi Peningkatan Mutu Sekolah," 93.

[343] Fachrudin, "Strategi Peningkatan Mutu Sekolah," 93-95.

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura terbukti memiliki implikasi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan serta prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren dan sejalan dengan teori. Kepala Sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah dan pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai katalisator perubahan yang mendorong terjadinya penguatan mutu melalui berbagai aspek pendidikan.

Kepemimpinan yang diterapkannya mampu mengintegrasikan tujuan akademik dan religius ke dalam keseluruhan sistem sekolah. Implikasi ini tampak dalam sejumlah dimensi, antara lain integrasi kurikulum Umum dan Pesantren secara seimbang. Kepala Sekolah berhasil merancang kurikulum yang tidak hanya menargetkan pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik. Kurikulum ini dirancang untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki pemahaman agama yang mendalam dan akhlak yang mulia. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa pengajaran telah cukup berhasil dalam membentuk kemampuan sains, moralitas dan praktik keagamaan siswa. Guru-guru menguatkan hal ini dengan menyatakan bahwa seluruh mata pelajaran dan kegiatan sekolah berorientasi pada nilai-nilai agama dan karakter. Hasilnya, siswa menunjukkan pemahaman agama yang baik, karakter unggul, kemandirian, kepedulian sosial, keterampilan kewirausahaan dan kesadaran budaya.

Selanjutnya, yaitu peningkatan mutu melalui penguatan sistem, dimana Kepala Sekolah juga secara aktif mendorong peningkatan mutu sekolah melalui penguatan berbagai komponen sistem pendidikan. Mulai dari peningkatan

kompetensi SDM, tata kelola keuangan, pengelolaan sarana prasarana, penggunaan TIK, hingga penguatan kemitraan strategis. Semua komponen ini dikelola secara holistik agar tetap selaras dengan nilai-nilai pesantren. Pembelajaran berbasis proyek dan penggunaan sumber belajar terintegrasi diterapkan sebagai bagian dari inovasi pembelajaran. Guru menyebut pendekatan ini menciptakan pengalaman belajar yang mendalam dan relevan. Artinya, sistem yang dibangun mampu merespons perkembangan zaman tanpa kehilangan akar keilmuan pesantren.

Implikasi kepemimpinan Kepala Sekolah juga tampak dalam pengembangan kultur sekolah yang berakar kuat pada nilai-nilai Islam. Kepala Sekolah menekankan pentingnya pendidikan Hak Asasi Manusia, keadilan, martabat manusia dan ukhuwah Islamiyah. Program-program sekolah seperti tata tertib, pembiasaan ibadah, pengembangan bakat dan minat serta program karakter diterapkan secara konsisten untuk membentuk akhlak peserta didik. Guru dan siswa menyampaikan bahwa mata pelajaran seperti PKN, agama dan seni budaya menjadi media pembelajaran nilai-nilai universal dan toleransi. Hal ini membentuk lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis serta menjadikan sekolah sebagai wadah pembentukan kepribadian islami yang humanis dan toleran.

Kepala Sekolah juga memberikan perhatian serius terhadap pelestarian tradisi keilmuan pesantren seperti pembelajaran kitab klasik literatur Islam, pengajaran Al-Qur’an dan Hadis serta pembinaan akhlak. Dalam pelaksanaannya, program seperti Tahfiz Al-Qur’an, pembelajaran kitab klasik, pelatihan keterampilan hidup dan kepemimpinan serta pembinaan organisasi siswa diterapkan secara menyeluruh. Kepala Sekolah menegaskan bahwa nilai-nilai

keilmuan Islam tidak hanya menjadi program unggulan, tetapi harus menjadi bagian dari keseharian peserta didik. Guru dan siswa juga menegaskan bahwa penguasaan literatur Islam dan pelatihan *soft skills* telah diintegrasikan dalam keseharian mereka. Dengan begitu, pesantren tidak hanya menjaga nilai-nilai tradisionalnya, tetapi juga memperkuat daya saing peserta didik dalam menghadapi tantangan zaman.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis terhadap seluruh data temuan dan perbandingan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura yang kuat dan berorientasi mutu telah memberikan dampak luas terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Kepala Sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai akademik dan religius ke dalam sistem pendidikan sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan mampu mengintegrasikan keseimbangan antara kurikulum Nasional dan Pesantren, menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, berkarakter kuat dan memiliki spiritualitas mendalam.

Selain itu, peningkatan mutu juga terlihat melalui penguatan sistem pendidikan secara holistik, mulai dari peningkatan kompetensi guru, pengelolaan sarana, pemanfaatan teknologi, hingga pengembangan kemitraan strategis. Kepala Sekolah juga berhasil membangun kultur sekolah yang Islami, humanis dan inklusif dengan penekanan pada nilai-nilai moral, keadilan dan toleransi. Program-program unggulan seperti pembelajaran kitab klasik literatur Islam, Tahfiz Al-Qur’an dan pengembangan *soft skills* menunjukkan keberhasilan dalam melestarikan tradisi

keilmuan pesantren sekaligus menyiapkan siswa untuk menghadapi tantangan global. Secara keseluruhan, kepemimpinan Kepala Sekolah terbukti mampu mendorong transformasi pendidikan yang selaras dengan prinsip-prinsip pesantren dan tuntutan zaman.

2. SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Kualifikasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan kesungguhan dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pendidikan. Identitas akademiknya tercermin dalam berbagai dokumen resmi sekolah, yang mengindikasikan bahwa beliau telah menempuh pendidikan hingga jenjang Magister (S2) di bidang MIPA di Universitas Lambung Mangkurat. Hal ini dikonfirmasi melalui pernyataan langsung Kepala Sekolah, yang mengungkapkan bahwa perjalanan kariernya diawali sebagai guru kimia sebelum akhirnya memperoleh amanah sebagai Kepala Sekolah melalui proses seleksi yang diberikan oleh direktur sekolah. Jabatan tersebut bukan sekadar hasil dari seleksi administratif, melainkan melalui tahapan persiapan yang matang. Setelah terpilih, Kepala Sekolah mengikuti program pelatihan kepemimpinan guna meningkatkan kompetensi manajerialnya, yang menjadi dasar sebelum secara resmi menerima Surat Keputusan (SK) sebagai Kepala Sekolah.

Hal ini merefleksikan dinamika profesionalisme dalam dunia pendidikan, di mana pengangkatan seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada pengalaman

mengajar, tetapi juga menuntut pengembangan keterampilan kepemimpinan yang terstruktur. Transformasi dari seorang pendidik di bidang keilmuan tertentu menjadi pemimpin institusi pendidikan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya terletak pada kapasitas akademik, tetapi juga pada kesiapan dalam membimbing, mengelola dan mengembangkan mutu sekolah.

Berdasarkan Standar kualifikasi untuk menjadi Kepala Sekolah yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah.[344] Kualifikasi yang dimiliki Kepala Sekolah menunjukkan beberapa keselarasan dengan standar yang terdapat dalam regulasi tersebut. Hal ini terlihat dari aspek pendidikan akademik, pengalaman mengajar dan pelatihan. Pada segi pendidikan akademik, Kepala Sekolah telah memenuhi bahkan melampaui standar kualifikasi yang ditetapkan dalam teori, di mana Dia memiliki gelar Magister (S-2) di bidang MIPA, sedangkan teori hanya mensyaratkan minimal jenjang S-1 atau D-4. Selain itu, pengalaman mengajar Kepala Sekolah juga sesuai dengan ketentuan teori yang mengharuskan minimal lima tahun mengajar sebelum menjabat. Dalam hasil analisis, Kepala Sekolah memiliki latar belakang sebagai guru kimia sebelum akhirnya menduduki posisi kepemimpinan, sehingga memenuhi kualifikasi yang diatur dalam standar kualifikasi Kepala Sekolah.

Selanjutnya, pada segi pelatihan, Kepala Sekolah telah mengikuti program kepemimpinan sebelum menerima Surat Keputusan (SK) sebagai Kepala Sekolah,

---

[344] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 1–2.

yang menunjukkan adanya upaya peningkatan kompetensi manajerial sebagaimana disyaratkan dalam teori. Secara keseluruhan, Kepala Sekolah telah memenuhi sebagian besar standar kualifikasi, terutama dalam aspek pendidikan, pengalaman mengajar dan pelatihan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah menunjukkan profesionalisme dan komitmen tinggi sebagai pemimpin pendidikan. Kepala Sekolah telah memenuhi sebagian besar kualifikasi sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007, mencakup aspek pendidikan akademik, pengalaman mengajar dan pelatihan. Dia memiliki latar belakang akademik yang kuat dengan gelar magister (S-2) di bidang MIPA dari Universitas Lambung Mangkurat, serta pengalaman mengajar sebagai guru kimia sebelum diangkat menjadi Kepala Sekolah melalui proses seleksi yang ketat. Penunjukan tersebut didukung oleh pelatihan kepemimpinan guna memperkuat kompetensi manajerialnya. Transformasi peran dari guru menjadi pemimpin sekolah mencerminkan pentingnya kesiapan intelektual dan kepemimpinan dalam mengelola serta meningkatkan mutu pendidikan.

2) Kompetensi Kepala Sekolah

a) Kepribadian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan kepemimpinan yang berorientasi pada keteladanan dan pendekatan humanis dalam mengelola Sekolah. Sikapnya yang disiplin, rapi, sederhana serta komunikatif dengan tutur kata yang santun mencerminkan karakter seorang pemimpin yang dihormati oleh

warga sekolah. Kepala Sekolah juga menegakkan kedisiplinan dengan tegas, namun tetap mengedepankan aspek kebersamaan dan nilai-nilai keagamaan. Hal ini tercermin dari kebiasaannya dalam menjalankan ibadah secara konsisten, seperti sholat dhuha, sholat wajib, berdzikir pagi dan petang serta menghafal Al-Qur'an. Praktik ini tidak hanya menjadi bagian dari rutinitas pribadi, tetapi juga sebagai bentuk keteladanan bagi warga sekolah. Pernyataan Kepala Sekolah dalam wawancara memperkuat temuan ini, di mana beliau menegaskan bahwa keteladanan harus dimulai dari diri sendiri, termasuk dalam membangun kultur disiplin di lingkungan sekolah.

Selain menjadi figur teladan, Kepala Sekolah juga membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah. Beliau menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan guru, staf dan siswa dengan memahami kebutuhan serta kondisi mereka. Kepala Sekolah lebih mengutamakan pendekatan dialogis dalam memberikan arahan atau instruksi, dengan menyampaikan permintaan atau saran daripada sekadar memberi perintah. Pendekatan ini menekankan komunikasi dua arah, empati, dan keterbukaan, sehingga setiap permasalahan yang dihadapi warga sekolah dapat diselesaikan secara lebih efektif dan partisipatif.

Komitmen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik tercermin dalam upayanya mendorong guru dan staf untuk terus mengembangkan kemampuan profesional mereka. Melalui forum rapat bulanan, Kepala Sekolah secara aktif memberikan motivasi serta dukungan agar para guru terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, Kepala Sekolah membagi tanggung jawab secara proporsional sesuai dengan struktur

organisasi sekolah. Dalam pelaksanaannya, Kepala Sekolah melakukan pengawasan, memberikan arahan serta mendukung guru dan staf dalam menjalankan tugas mereka. Pengambilan keputusan dilakukan melalui mekanisme musyawarah dengan mempertimbangkan berbagai masukan, meskipun keputusan akhir tetap berada dalam wewenang Kepala Sekolah. Pendekatan ini mencerminkan upaya Kepala Sekolah dalam menjaga efektivitas pengambilan keputusan serta memastikan kebijakan sekolah dapat berjalan secara optimal.

Kepala Sekolah juga dikenal sebagai sosok yang dekat dengan siswa. Hasil wawancara dengan beberapa siswa menunjukkan bahwa mereka merasa nyaman dan percaya terhadap Kepala Sekolah, yang ditunjukkan melalui keterbukaan dalam menyampaikan permasalahan akademik maupun non-akademik. Kepala Sekolah digambarkan sebagai pribadi yang perhatian, bijaksana serta sigap dalam membantu siswa yang mengalami kesulitan. Sikap ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya berorientasi pada pengelolaan administratif, tetapi juga berlandaskan pada nilai-nilai empati dan kepedulian terhadap perkembangan peserta didik.

Di samping itu, Kepala Sekolah juga membangun hubungan kerja sama dengan masyarakat dan pihak eksternal guna mendukung pengembangan sekolah. Sikap terbuka dan komunikasi yang efektif tercermin dalam interaksi beliau dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa, instansi pemerintah, dan mitra swasta. Kepala Sekolah secara aktif menjalin kemitraan melalui komunikasi yang intensif serta penyusunan *Memorandum of Understanding* (*MoU*) sebagai bentuk komitmen kerja sama yang sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah

tidak hanya berperan dalam pengelolaan internal Sekolah, tetapi juga memiliki orientasi strategis dalam mengembangkan jejaring eksternal untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mencerminkan kompetensi kepribadian yang kuat, ditandai dengan keteladanan, empati dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Kepala Sekolah tidak hanya menjadi figur yang dihormati, tetapi juga menunjukkan kedekatan sosial yang tinggi dengan seluruh warga sekolah. Sikap adil, bijaksana serta komitmen dalam membangun lingkungan sekolah yang harmonis dan inspiratif menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinan yang diterapkan berlandaskan pada karakter dan nilai-nilai kepribadian yang unggul.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah adalah kompetensi kepribadian.[345] Keselarasan antara teori dan hasil analisis tercermin dalam berbagai aspek kepemimpinan Kepala Sekolah.

Dalam aspek keteladanan dan akhlak mulia, teori menekankan bahwa Kepala Sekolah harus menjadi panutan bagi komunitas sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah mencerminkan nilai-nilai keteladanan melalui sikap disiplin, konsistensi dalam beribadah, komunikasi yang santun, serta perilaku

[345] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Pada sisi integritas, teori menegaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki karakter yang kuat dan dapat dipercaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki kepribadian yang kokoh, ditandai dengan keterbukaan dalam pengambilan keputusan, kedekatan dengan guru dan siswa, serta kemampuan berkomunikasi secara efektif. Kepala Sekolah tidak hanya menjalankan peran sebagai pemimpin yang tegas dan bijaksana, tetapi juga sebagai figur yang membangun kepercayaan, memberikan inspirasi serta menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan kondusif.

Selain itu, Kepala Sekolah menunjukkan sikap terbuka dalam menjalankan tugasnya, sebagaimana ditekankan dalam teori. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah, menerima masukan, menerapkan musyawarah dalam pengambilan keputusan serta menjalin kerja sama dengan pihak eksternal, yang mencerminkan kepemimpinan yang transparan dan inklusif. Dorongan untuk terus berkembang juga merupakan prinsip dalam teori kepemimpinan yang sesuai dengan temuan dalam penelitian. Kepala Sekolah secara aktif berupaya meningkatkan kompetensi guru dan staf serta menciptakan budaya akademik yang dinamis dan kompetitif, yang menunjukkan semangat untuk terus maju bersama lingkungan sekolah.

Kemampuan mengendalikan diri saat menghadapi tantangan juga menjadi standar kepemimpinan yang ditekankan dalam teori. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tetap tenang, bijaksana dan komunikatif dalam mengatasi berbagai permasalahan akademik maupun sosial. Selain itu, teori menyebutkan bahwa seorang Kepala Sekolah harus memiliki minat dan bakat dalam

kepemimpinan pendidikan. Kepala Sekolah menunjukkan kapasitas tersebut dengan membangun hubungan yang baik, mengembangkan tenaga pendidik serta mengoptimalkan struktur organisasi sekolah, yang mencerminkan minat dan kemampuannya sebagai seorang pemimpin.

Secara keseluruhan, hasil analisis mengungkapkan adanya kesesuaian yang kuat dengan teori, terutama dalam hal keteladanan, keterbukaan, integritas serta gaya kepemimpinan yang bersifat humanis dan partisipatif. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru selaras dengan teori kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang Kepala Sekolah yang menekankan keteladanan, integritas, keterbukaan dan upaya pengembangan diri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang dijelaskan dalam teori, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efektif dalam pengelolaan Sekolah. Pendekatan yang humanis, kolaboratif dan berlandaskan nilai-nilai keagamaan menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif.

b) Manajerial

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki kompetensi manajerial yang mencakup perencanaan strategis dan kurikulum, pengembangan struktur organisasi, pengembangan Sumber Daya Manusia, pengoptimalan sarana dan prasarana sekolah serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Kompetensi ini juga terlihat dalam pengelolaan

administrasi sekolah yang sistematis, koordinasi unit layanan khusus, serta optimalisasi sistem informasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan berbasis data. Berdasarkan dokumen SOP Kepala Sekolah, tugas utamanya meliputi penyusunan dan pelaksanaan program kerja jangka pendek, menengah, dan panjang, pengelolaan anggaran sekolah, koordinasi aktivitas tenaga kependidikan, supervisi akademik dan administrasi serta penyusunan laporan berkala kepada pihak terkait. Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menerapkan pendekatan partisipatif dalam merancang program strategis. Dia melibatkan dewan guru dan unsur pimpinan dalam rapat internal untuk menyusun rencana yang mencakup berbagai aspek pengelolaan sekolah. Kepala Sekolah juga memperhatikan regulasi dari organisasi induk serta kebijakan pendidikan daerah dalam menyusun kebijakan dan struktur organisasi yang efektif.

Dalam pengelolaan peserta didik, Kepala Sekolah aktif sejak tahap penerimaan hingga pembinaan mereka. Dia turut hadir dalam proses seleksi santri baru dan kegiatan orientasi untuk menyampaikan visi, misi, serta tujuan sekolah. Sebagai teladan bagi warga sekolah, Kepala Sekolah menjaga kedisiplinan, bersikap sopan serta menjalankan ibadah secara konsisten. Kehadirannya dalam mengontrol lingkungan sekolah, seperti ruang guru, kelas dan asrama, mencerminkan kepeduliannya terhadap kebersihan, kerapihan serta kenyamanan seluruh warga sekolah. Dia juga mendorong pembiasaan kegiatan keagamaan, seperti sholat berjamaah dan tahfiz, sebagai bagian dari pembentukan karakter peserta didik.

Kepala Sekolah memastikan bahwa sarana dan prasarana sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal. Dia rutin memantau fasilitas, mengunjungi ruang guru, kelas, serta asrama guna memastikan kesejahteraan guru, staf dan peserta didik. Selain itu, Dia mengawasi kegiatan intra dan ekstrakurikuler serta memberikan bimbingan kepada para pembina. Dalam memberikan instruksi, Kepala Sekolah lebih memilih pendekatan persuasif dengan memberikan arahan dalam bentuk saran atau permintaan bantuan, sehingga komunikasi antara pemimpin dan warga sekolah berlangsung dengan harmonis dan efektif.

Dalam pengelolaan tenaga pendidik, Kepala Sekolah memberikan instruksi yang sesuai dengan prosedur SOP sekolah serta mendorong mereka untuk terus berkembang melalui pelatihan dan seminar. Program pengembangan kompetensi guru mencakup penyusunan bahan ajar, partisipasi dalam seminar serta keterlibatan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kepala Sekolah juga memanfaatkan *platform* teknologi untuk pelatihan mandiri, sehingga guru dapat meningkatkan keterampilannya secara lebih fleksibel dan efisien. Selain itu, Kepala Sekolah menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan berbagai pihak terkait guna mendukung pengembangan sekolah. Kolaborasi ini melibatkan orang tua, tenaga kependidikan, organisasi pendidikan serta tokoh masyarakat dalam berbagai program, seperti pertemuan rutin, komunikasi melalui media sosial serta rapat komite sekolah. Bentuk kerja sama ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan mendukung perkembangan peserta didik.

Dalam aspek pengembangan kurikulum, Kepala Sekolah memastikan bahwa seluruh kegiatan sekolah berlandaskan prinsip pendidikan nasional yang

holistik. Kurikulum sekolah dirancang untuk mencakup nilai-nilai keagamaan, etika, moralitas, kepemimpinan, sosial, budaya serta keterampilan hidup. Hal ini tercermin dalam berbagai aktivitas pembelajaran di kelas, program ekstrakurikuler serta kegiatan keagamaan di lingkungan sekolah. Kepala Sekolah juga berupaya mengintegrasikan kurikulum pondok pesantren dengan kurikulum nasional melalui studi banding dan analisis konten, sehingga kedua sistem dapat berjalan secara harmonis. Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi bagian dari strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah. Sistem pengarsipan data berbasis internet diterapkan untuk memperlancar administrasi, sementara perangkat teknologi digunakan dalam mendukung proses pembelajaran. Selain itu, Kepala Sekolah secara berkala melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait program sekolah. Berdasarkan hasil supervisi, Dia memberikan arahan, saran serta langkah tindak lanjut guna meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan di sekolah.

Secara keseluruhan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki kompetensi manajerial yang kuat dalam merancang, mengoordinasikan, dan mengoptimalkan berbagai aspek operasional sekolah. Kemampuan dalam perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya serta evaluasi kinerja sekolah menjadi faktor utama dalam menciptakan sistem manajemen yang efektif. Selain itu, Kepala Sekolah memastikan bahwa tata kelola sekolah berjalan secara transparan dan akuntabel, didukung oleh koordinasi yang baik antara tenaga pendidik, staf serta berbagai pemangku kepentingan. Dengan pendekatan yang

sistematis dan berbasis data, Kepala Sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah adalah Kompetensi Manajerial.[346] Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah selaras dengan teori kompetensi manajerial dalam berbagai aspek. Dalam perencanaan strategis, Kepala Sekolah telah menyusun dan melaksanakan program kerja jangka pendek, menengah dan panjang dengan melibatkan unsur pimpinan dan dewan guru, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa perencanaan yang matang diperlukan untuk mencapai tujuan sekolah. Selain itu, dalam pengembangan struktur organisasi, Kepala Sekolah menyusun struktur berdasarkan regulasi dari organisasi induk serta kebijakan pendidikan daerah guna memastikan efektivitas manajemen Sekolah. Pemanfaatan sumber daya juga telah dilakukan secara optimal melalui pemantauan rutin terhadap fasilitas sekolah, pengawasan lingkungan belajar serta kesejahteraan guru, staf dan peserta didik. Hal ini sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya efisiensi dalam penggunaan sumber daya sekolah.

Dalam aspek pengelolaan perubahan, Kepala Sekolah telah menerapkan inovasi dalam integrasi kurikulum Nasional dan Pesantren serta memanfaatkan teknologi informasi dalam administrasi dan pembelajaran. Hal ini menunjukkan keselarasan dengan teori yang menekankan bahwa Kepala Sekolah harus mampu

[346] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah* Nasional, 3–5.

mengelola perubahan menuju organisasi pembelajaran yang lebih efektif. Selain itu, Kepala Sekolah juga berhasil menciptakan kultur sekolah yang kondusif melalui pendekatan keteladanan, disiplin dan pembiasaan nilai-nilai keagamaan seperti sholat berjamaah dan tahfiz, sebagaimana teori yang menyatakan bahwa kultur sekolah harus mendukung pembelajaran dan pengembangan karakter peserta didik. Dalam pengelolaan tenaga pendidik, Kepala Sekolah mendorong pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, seminar serta partisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang selaras dengan teori mengenai optimalisasi Sumber Daya Manusia di sekolah.

Selanjutnya, dalam pengelolaan sarana dan prasarana, Kepala Sekolah memastikan pemanfaatan fasilitas secara efisien dengan melakukan pemantauan rutin terhadap kondisi sekolah, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah harus memastikan penggunaan sarana yang efektif. Hubungan dengan masyarakat juga menjadi perhatian utama, di mana Kepala Sekolah menjalin komunikasi aktif dengan orang tua, organisasi pendidikan serta tokoh masyarakat melalui pertemuan rutin dan media sosial guna mendukung pengembangan sekolah, sebagaimana teori yang menyebutkan pentingnya kolaborasi eksternal dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, Kepala Sekolah juga aktif mengelola peserta didik dari tahap penerimaan hingga pengembangan kapasitas mereka melalui seleksi santri baru, kegiatan orientasi serta pembinaan akademik dan karakter, yang sesuai dengan teori mengenai pengelolaan peserta didik secara berkelanjutan.

Dalam aspek pengembangan kurikulum, Kepala Sekolah memastikan bahwa kurikulum Sekolah mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan, moral dan keterampilan hidup dalam kegiatan pembelajaran serta ekstrakurikuler, sebagaimana teori yang menekankan pentingnya penyusunan kurikulum berbasis prinsip Pendidikan Nasional. Kepala Sekolah juga telah memanfaatkan sistem informasi dalam pengambilan keputusan dan administrasi sekolah dengan menerapkan sistem pengarsipan data berbasis internet, yang sesuai dengan teori mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi dalam manajemen sekolah. Selain itu, Kepala Sekolah secara berkala melakukan pemantauan dan evaluasi program sekolah serta memberikan arahan dan tindak lanjut guna meningkatkan efektivitas pembelajaran, yang selaras dengan teori tentang pentingnya monitoring dan evaluasi berkala dalam manajemen pendidikan.

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah mengimplementasikan kompetensi manajerial sesuai dengan teori, mencakup perencanaan strategis, pengembangan organisasi, pengelolaan tenaga pendidik dan peserta didik, hubungan masyarakat serta optimalisasi sarana prasarana serta Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan mengombinasikan manajemen yang sistematis dengan pendekatan humanis berbasis nilai-nilai keagamaan, sehingga menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, profesional dan inovatif. Keselarasan antara teori dan praktik mencerminkan efektivitas Kepala Sekolah

dalam mengelola institusi pendidikan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan guna mencapai mutu pendidikan yang lebih optimal.

c) Kewirausahaan dan Sosial

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan dedikasi tinggi, semangat kerja yang kuat, serta pantang menyerah dalam menjalankan tugasnya, yang tercermin dalam pengelolaan administratif, pengawasan akademik, inovasi kurikulum dan penguatan kerja sama dengan berbagai pihak. Upaya inovatif terus dilakukan untuk kemajuan sekolah, salah satunya melalui penerapan kelas peminatan bagi siswa kelas 11 guna mengakomodasi bakat dan minat peserta didik secara optimal, sejalan dengan konsep pendidikan berbasis diferensiasi. Selain itu, delegasi tugas administratif kepada sekretaris pondok menjadi strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja serta memastikan pengelolaan dokumen berjalan dengan tertib dan sistematis.

Kepala Sekolah juga aktif memantau dan mengelola sarana serta prasarana yang menunjang kegiatan belajar mengajar untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran. Kemudian, keberadaan unit usaha yang dikelola oleh koperasi dan Kabag Usaha menjadi salah satu strategi yang diterapkan dalam meningkatkan sumber pendapatan sekolah. Pendekatan ini mencerminkan manajemen berbasis kemandirian dalam pengelolaan keuangan sekolah, yang bertujuan untuk

mendukung keberlanjutan berbagai program pendidikan dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik.

Kepala Sekolah juga membangun kerja sama dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, pemerintah serta dunia usaha. Kerja sama ini bertujuan untuk memperkuat ekosistem pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada akademik, tetapi juga aspek sosial, emosional dan spiritual peserta didik. Melalui rapat rutin dengan orang tua dan masyarakat sekitar, Kepala Sekolah membuka ruang dialog yang konstruktif dalam merencanakan program pengembangan sekolah. Selain itu, kolaborasi dengan instansi pemerintahan dan swasta melalui perjanjian kerja sama menjadi langkah strategis dalam memperluas akses dan peluang bagi siswa maupun tenaga pendidik.

Dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah menunjukkan kompetensi sosial dan kewirausahaan melalui upaya membangun hubungan harmonis dengan berbagai pihak serta mengembangkan inisiatif yang mendukung kemandirian sekolah. Dalam aspek sosial, Dia mendorong tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan dan seminar, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif serta memperkuat komunikasi dengan komunitas sekolah dan masyarakat. Sementara itu, dari sisi kewirausahaan, Kepala Sekolah mencari peluang inovatif untuk meningkatkan daya saing sekolah, seperti pengembangan program yang mendukung kemandirian institusi dan optimalisasi sumber daya. Kepemimpinan yang diterapkan juga mencerminkan kebijakan adaptif, strategi pemanfaatan sumber daya yang efektif serta kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya

bergantung pada kurikulum, tetapi juga pada penguatan kapasitas tenaga pendidik dan pemanfaatan peluang yang mendukung keberlanjutan sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah adalah kompetensi kewirausahaan dan sosial.[347] Teori menyatakan bahwa kompetensi kewirausahaan dalam konteks persekolahan melibatkan kemampuan untuk menciptakan inovasi yang berdampak positif pada perkembangan institusi pendidikan, semangat kerja keras untuk mencapai keberhasilan sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, motivasi yang kuat untuk meraih kesuksesan sebagai pemimpin serta sikap pantang menyerah dan kemampuan mencari solusi terbaik dalam menghadapi tantangan. Selain itu, kompetensi kewirausahaan juga mencakup naluri dalam mengelola kegiatan produksi atau layanan pendidikan yang dapat dijadikan sumber belajar bagi peserta didik. Di sisi lain, kompetensi sosial mencakup kemampuan bekerja sama dengan berbagai pihak demi kepentingan sekolah, partisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan kepekaan terhadap kebutuhan sosial individu atau kelompok lain.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memainkan peran strategis dalam mengelola sekolah dan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Kepala Sekolah menunjukkan dedikasi tinggi, semangat kerja yang kuat dan sikap pantang menyerah dalam melaksanakan berbagai tugas kepemimpinan,

[347] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

seperti pengelolaan administratif, pengawasan akademik, inovasi kurikulum serta penguatan kerja sama dengan berbagai pihak. Misalnya, Kepala Sekolah telah menginisiasi penerapan kelas peminatan bagi siswa kelas 11 yang bertujuan mengakomodasi bakat dan minat peserta didik serta mendelegasikan tugas administratif kepada sekretaris untuk meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, Kepala Sekolah aktif dalam memantau dan mengelola sarana serta prasarana, mengelola unit usaha sekolah melalui koperasi dan Kabag Usaha serta membangun kerja sama dengan orang tua, masyarakat, pemerintah dan dunia usaha melalui rapat rutin dan perjanjian kerja sama.

Pada sisi kompetensi kewirausahaan, sejalan dengan teori yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah terbukti menciptakan inovasi seperti penerapan kelas peminatan yang berpotensi meningkatkan perkembangan sekolah. Semangat kerja keras dan sikap pantang menyerah yang ditunjukkan oleh Kepala Sekolah dalam mengelola berbagai aspek sekolah juga mencerminkan motivasi dan ketangguhan yang diperlukan untuk meraih keberhasilan sebagai pemimpin, sesuai dengan teori. Begitu pula, adanya upaya pengelolaan unit usaha sekolah melalui koperasi dan Kabag Usaha mencerminkan naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau layanan pendidikan sebagai sumber pendapatan serta potensi pembelajaran, meskipun aspek pemanfaatan unit usaha sebagai sumber belajar bagi peserta didik belum diuraikan secara mendetail.

Sementara itu, dari segi kompetensi sosial, hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah telah berhasil menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Keterlibatan aktif dalam rapat rutin dengan orang tua dan masyarakat serta

kerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta melalui *MoU*, menandakan bahwa Kepala Sekolah memiliki kemampuan bekerja sama untuk kepentingan sekolah. Selain itu, dukungan terhadap pengembangan profesionalisme tenaga pendidik melalui pelatihan dan seminar juga mencerminkan kepekaan sosial yang tinggi, karena hal tersebut memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan sosial para guru dan staf.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menerapkan kompetensi kewirausahaan dan sosial sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Kompetensi kewirausahaan terlihat dari upaya menciptakan inovasi yang berkontribusi pada pengembangan sekolah, semangat kerja keras, serta kemampuan mencari solusi dalam menghadapi tantangan. Misalnya, penerapan kelas peminatan bagi siswa kelas 11 menunjukkan langkah strategis dalam mengakomodasi bakat dan minat peserta didik. Selain itu, pengelolaan unit usaha sekolah melalui koperasi dan Kabag Usaha mencerminkan naluri kewirausahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Sementara itu, kompetensi sosial Kepala Sekolah tercermin dalam kemampuannya menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, baik melalui rapat rutin dengan orang tua dan masyarakat maupun melalui *MoU* dengan instansi pemerintah dan swasta. Dukungan terhadap pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan seminar juga mencerminkan kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya berorientasi pada

manajemen sekolah yang efektif, tetapi juga pada penguatan jejaring sosial dan pengembangan inovasi yang berkelanjutan untuk kemajuan institusi pendidikan.

d) Supervisi

Berdasarkan dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) Kepala Sekolah, supervisi merupakan salah satu tugas utama Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dalam memastikan efektivitas kegiatan edukatif dan administrasi di sekolah. Supervisi ini mencakup kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang melibatkan dewan guru serta staf tata usaha. Temuan observasi menunjukkan bahwa supervisi dilakukan minimal satu kali setiap semester, dengan fokus pada kelengkapan rencana pembelajaran, evaluasi penggunaan metode dan media pembelajaran serta penilaian terhadap kinerja staf administrasi. Dalam wawancara, Kepala Sekolah menegaskan bahwa supervisi telah dilaksanakan secara rutin dalam berbagai bentuk, yaitu supervisi pengawasan di dalam kelas, supervisi administrasi serta supervisi kegiatan belajar mengajar dan unjuk kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan bahwa setiap komponen pendidikan di sekolah berjalan sesuai standar yang ditetapkan. Hasil supervisi dicatat secara sistematis dalam dokumen supervisi dan ditindaklanjuti melalui rapat yang melibatkan pengawas sekolah, Kepala Sekolah, peserta didik, orang tua dan komite sekolah. Langkah ini bertujuan untuk merumuskan strategi perbaikan dan pengembangan pendidikan berdasarkan data yang diperoleh. Kepala Sekolah

memberikan umpan balik berupa saran dan bimbingan kepada pihak terkait guna mengatasi kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran dan administrasi.

Dalam pelaksanaannya, Kepala Sekolah menjelaskan bahwa supervisi dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah pembuatan jadwal supervisi, yaitu menentukan waktu supervisi agar dapat dilakukan secara terstruktur dan efektif. Selanjutnya, dilakukan kegiatan pra-supervisi, yang bertujuan untuk mempersiapkan supervisi dengan mengidentifikasi aspek-aspek yang akan dievaluasi serta memberikan arahan kepada guru dan staf. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan supervisi di dalam kelas (*on point*), di mana Kepala Sekolah melakukan observasi langsung terhadap kegiatan belajar mengajar untuk menilai efektivitas metode dan strategi pembelajaran yang diterapkan. Setelah itu, dilakukan refleksi dan evaluasi, yaitu memberikan umpan balik kepada guru dan staf serta menyusun langkah-langkah perbaikan berdasarkan hasil supervisi yang telah dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan mutu pendidikan melalui supervisi yang sistematis dan berkelanjutan. Melalui pendekatan yang terstruktur, Kepala Sekolah dapat mengidentifikasi kendala yang ada, memberikan solusi yang tepat serta mendorong peningkatan profesionalisme guru dan staf administrasi demi terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, salah satu kompetensi yang harus

dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah adalah kompetensi supervisi.[348] Berdasarkan teori, kompetensi supervisi mencakup perencanaan program pengawasan sekolah, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik, pelaksanaan supervisi dengan metode dan teknik yang sesuai serta tindak lanjut dari hasil pengawasan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sekolah. Kompetensi ini menekankan pentingnya pengawasan yang sistematis, evaluasi berkelanjutan serta pemberian umpan balik yang konstruktif guna memastikan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa supervisi di sekolah telah berjalan sesuai dengan teori kompetensi supervisi. Kepala Sekolah secara rutin melaksanakan supervisi dalam berbagai bentuk, termasuk supervisi di dalam kelas, supervisi administrasi serta supervisi terhadap kegiatan belajar mengajar dan unjuk kinerja guru. Proses supervisi juga dilakukan secara sistematis melalui tahapan yang jelas, mulai dari perencanaan dengan penyusunan jadwal supervisi, pra-supervisi untuk memberikan arahan, pelaksanaan supervisi dengan observasi langsung, hingga refleksi dan evaluasi yang menghasilkan umpan balik bagi guru dan staf. Selain itu, hasil supervisi terdokumentasi dengan baik dan ditindaklanjuti melalui rapat yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pengawas sekolah, orang tua dan komite sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya tindak lanjut hasil pengawasan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

---

[348] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, 3–5.

Dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menerapkan kompetensi supervisi sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Kompetensi supervisi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut pengawasan sekolah telah dijalankan secara sistematis. Kepala Sekolah secara rutin melakukan supervisi akademik dan non-akademik, termasuk observasi kelas, supervisi administrasi serta evaluasi kinerja guru. Proses supervisi dilakukan dengan tahapan yang jelas, mulai dari perencanaan jadwal, pra-supervisi untuk memberikan arahan, observasi langsung, hingga refleksi dan evaluasi yang menghasilkan umpan balik bagi tenaga pendidik. Selain itu, hasil supervisi terdokumentasi dengan baik dan ditindaklanjuti melalui rapat yang melibatkan berbagai pihak, seperti pengawas sekolah, orang tua dan komite sekolah. Dengan demikian, supervisi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah telah selaras dengan teori, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun tindak lanjutnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan seluruh hasil analisis dan pembahasan dengan teori dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah mengimplementasikan kelima kompetensi utama, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sosial dan supervisi, sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Penerapan kompetensi ini terlihat dalam berbagai aspek kepemimpinan yang mencerminkan efektivitas dalam mengelola Sekolah serta menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan kompetensi kepribadian yang kuat, ditandai dengan keteladanan, integritas, keterbukaan serta komitmen dalam pengembangan diri. Sikap humanis dan partisipatif yang diterapkan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi guru, staf serta peserta didik. Kepemimpinan berbasis nilai-nilai moral dan etika ini sejalan dengan teori yang menekankan bahwa seorang pemimpin pendidikan harus menjadi panutan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang kuat dalam aspek kepribadian ini mendukung efektivitas kompetensi manajerial, yang mencakup perencanaan strategis, pengelolaan tenaga pendidik dan peserta didik serta optimalisasi sarana dan prasarana. Kepala Sekolah mampu mengombinasikan sistem manajemen yang terstruktur dengan pendekatan berbasis nilai-nilai keagamaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan inovatif. Upaya ini berdampak positif terhadap efisiensi administrasi dan peningkatan kualitas pembelajaran di Sekolah.

Selain aspek manajerial, Kepala Sekolah juga menunjukkan kompetensi kewirausahaan yang ditandai dengan berbagai inovasi dalam pengelolaan sekolah. Salah satu contohnya adalah penerapan kelas peminatan bagi siswa kelas 11, yang bertujuan untuk mengakomodasi bakat dan minat peserta didik. Selain itu, pengelolaan unit usaha sekolah melalui koperasi dan Kabag Usaha mencerminkan naluri kewirausahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada. Kemampuan ini menunjukkan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada administrasi sekolah, tetapi juga pada pengembangan potensi ekonomi yang dapat mendukung

operasional pendidikan. Sejalan dengan kompetensi kewirausahaan, Kepala Sekolah juga memiliki kompetensi sosial yang kuat dalam membangun kerja sama dengan berbagai pihak. Komunikasi yang baik dengan orang tua, masyarakat serta instansi pemerintah dan swasta melalui rapat rutin dan *MoU* menunjukkan kemampuan dalam menjalin sinergi untuk kemajuan Sekolah. Selain itu, kepedulian terhadap tenaga pendidik juga tercermin dalam upaya peningkatan profesionalisme melalui pelatihan dan seminar, yang membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru.

Untuk memastikan seluruh program berjalan secara efektif, Kepala Sekolah juga mengimplementasikan kompetensi supervisi secara sistematis. Supervisi akademik dan non-akademik dilakukan melalui berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut berupa evaluasi dan pemberian umpan balik kepada guru dan staf. Observasi kelas, supervisi administrasi serta evaluasi kinerja guru dilakukan secara terstruktur dan hasilnya didokumentasikan dengan baik untuk ditindaklanjuti melalui rapat bersama pengawas sekolah, orang tua dan komite Sekolah. Langkah ini memastikan adanya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menerapkan kelima kompetensi kepemimpinan dengan efektif dan selaras dengan teori yang ada. Pendekatan yang humanis, inovatif, serta berbasis nilai-nilai keagamaan menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan kepemimpinan. Dengan kombinasi antara manajemen yang baik, inovasi dalam pengelolaan sekolah serta supervisi yang sistematis,

Kepala Sekolah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, profesional dan berorientasi pada peningkatan kualitas Sekolah secara berkelanjutan.

3) Fungsi Kepala Sekolah

a) *Arbitrating* (Penengah), *Inspiring* (Pemberi Inspirasi) dan *Representing* (Perwakilan)

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki kepemimpinan yang inklusif, bijaksana dan berbasis keteladanan. Dia menerapkan prinsip keterbukaan, keadilan serta penghormatan terhadap seluruh warga sekolah tanpa diskriminasi. Sikap ini mencerminkan kepemimpinan yang demokratis, di mana komunikasi dua arah menjadi kunci dalam menjaga hubungan harmonis dan membangun kepercayaan di lingkungan sekolah. Kepala Sekolah juga menempatkan diri sebagai pendengar yang baik serta pemberi solusi, sehingga menciptakan lingkungan yang nyaman bagi guru, staf dan siswa dalam menyampaikan permasalahan maupun gagasan.

Selain itu, Kepala Sekolah berperan sebagai figur inspiratif dengan menunjukkan keteladanan dalam berpenampilan, bersikap dan bertindak. Melalui komunikasi yang ramah, penerapan peraturan yang tegas namun adil serta kebiasaan menjaga kebersihan. Dia membangun budaya positif yang menjadi panutan bagi seluruh warga sekolah. Sikap tegas dalam pengambilan keputusan, yang didasarkan pada musyawarah dan pertimbangan mendalam, menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak bertindak otoriter, melainkan tetap

mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak sebelum mengambil keputusan akhir.

Dari aspek pengelolaan organisasi, Kepala Sekolah tidak menjalankan kepemimpinan secara terpusat, tetapi lebih mengedepankan kerja sama dengan berbagai pihak. Dia berperan dalam memberikan dukungan, mengawasi serta membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi guru dan staf. Motivasi dan arahan secara rutin diberikan, terutama dalam rapat bulanan, sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme tenaga pendidik. Selain internal sekolah, Kepala Sekolah juga aktif dalam menjalin kemitraan dengan orang tua, masyarakat dan instansi lain, baik dari sektor pemerintahan maupun swasta. Rapat bersama orang tua dan komunitas sekitar menjadi salah satu strategi untuk menampung aspirasi dan masukan yang dapat dikembangkan dalam perencanaan sekolah ke depan. Langkah ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya berorientasi pada aspek akademik, tetapi juga membangun ekosistem pendidikan yang lebih luas dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan menekankan keteladanan, keterbukaan, kerja sama serta pendekatan komunikatif yang efektif. Dia tidak hanya menjadi pengelola dan pengawas, tetapi juga fasilitator, motivator dan mediator yang menjaga keseimbangan antara kebijakan dan aspirasi warga sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan telah mencerminkan nilai-nilai demokratis, partisipatif dan berbasis

kolaborasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan sekolah yang harmonis, produktif dan inovatif.

Teori menyatakan bahwa Kepala Sekolah harus bertindak sebagai *arbitrating* (penengah) dalam menghadapi perbedaan sikap dan kepentingan warga sekolah dengan cara yang bijaksana, adil dan tanpa diskriminasi.[349] Hasil analisis menunjukkan kesesuaian dengan teori ini, di mana Kepala Sekolah menjalankan kepemimpinan yang inklusif dan demokratis. Dia mendengarkan permasalahan guru, staf dan siswa, memberikan solusi serta menjaga komunikasi yang harmonis. Selain itu, keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah juga menunjukkan upaya menjaga keseimbangan kepentingan tanpa ada pihak yang merasa dirugikan. Sikap ini memperkuat fungsinya dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan penuh keterbukaan.

Selain berfungsi sebagai penengah, Kepala Sekolah juga menjalankan fungsi *inspiring* (pemberi inspirasi). Teori menyebutkan bahwa Kepala Sekolah diharapkan dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru, staf serta siswa agar mereka memahami dan menerima tujuan sekolah dengan antusias.[350] Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah menerapkan kepemimpinan berbasis keteladanan, baik dalam sikap, komunikasi, maupun tindakan nyata, seperti menjaga kebersihan dan berpakaian rapi. Selain itu, rutinitas memberikan arahan dan motivasi, khususnya dalam rapat bulanan, menjadi bukti nyata peran Kepala Sekolah dalam membangun semangat kerja dan profesionalisme tenaga pendidik.

---

[349] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

[350] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

Teori juga menekankan bahwa Kepala Sekolah harus menjaga integritasnya karena menjadi *representing* (perwakilan).[351] Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah membangun hubungan baik tidak hanya di lingkungan internal sekolah tetapi juga dengan pihak eksternal, seperti orang tua dan instansi lain. Keaktifannya dalam menjalin kemitraan dengan masyarakat dan berbagai lembaga menunjukkan peran Kepala Sekolah sebagai representasi sekolah dalam berbagai aspek. Kehadirannya dalam forum diskusi dengan orang tua serta kolaborasi dengan berbagai pihak menjadi bukti nyata bagaimana Kepala Sekolah berfungsi sebagai perwakilan institusi pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan ketiga fungsi kepemimpinan yang disebutkan dalam teori dengan baik. Dia telah berfungsi sebagai penengah (*arbitrating*) dengan menciptakan lingkungan yang adil dan harmonis, sebagai pemberi inspirasi (*inspiring*) dengan menjadi teladan serta memberikan motivasi bagi warga sekolah, serta sebagai perwakilan (*representing*) dengan menjaga integritas serta menjalin hubungan dengan berbagai pihak. Dengan demikian, Kepala Sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator dan mediator yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, produktif dan inovatif.

b) *Suggesting* (Pemberi Saran), *Catalysing* (Penggerak), *Praising* (Pemberi Penghargaan) dan *Supplying* (Penyedia Sumber Daya)

[351] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan optimal sesuai dengan empat aspek utama, yaitu *suggesting* (pemberi saran), *catalysing* (penggerak), *praising* (pemberi penghargaan) dan *supplying* (penyedia sumber daya). Keempat aspek ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong pengembangan kompetensi warga sekolah serta memastikan keberlangsungan pengelolaan Sekolah secara efektif.

Sebagai pemberi saran (*suggesting*), Kepala Sekolah secara aktif memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada guru, staf serta siswa dalam menjalankan tugas mereka. Tidak hanya sebatas memberikan instruksi, Dia juga menanamkan nilai-nilai moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif agar tujuan Sekolah dapat tercapai. Kepala Sekolah dalam wawancara menyampaikan bahwa Dia rutin melakukan komunikasi dua arah dengan warga sekolah untuk mendengar permasalahan yang dihadapi dan bersama-sama mencari solusi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan para siswa yang mengaku selalu mendapatkan motivasi dan arahan yang membangun. Ketika mereka melakukan kesalahan, Kepala Sekolah tidak sekedar menegur, tetapi juga membimbing dan memberi semangat agar mereka berani mencoba hal yang lebih baik lagi.

Selain memberikan arahan, Kepala Sekolah juga berperan sebagai penggerak (*catalysing*) yang mendorong semangat dan kinerja guru serta siswa agar terus berkembang. Dia tidak hanya memberikan motivasi, tetapi juga menyediakan langkah-langkah konkret bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya. Berbagai

pelatihan dan program pengembangan dilakukan secara berkala, baik di lingkungan Sekolah maupun melalui kerja sama dengan pihak eksternal. Kepala Sekolah juga secara rutin mengontrol kondisi guru dan siswa dengan berkeliling ke kelas serta lingkungan pesantren. Langkah ini dilakukan untuk memastikan setiap warga sekolah tetap dalam kondisi baik dan selalu termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Di samping itu, Kepala Sekolah juga menunjukkan fungsinya sebagai pemberi penghargaan (*Praising*) dengan memberikan apresiasi kepada guru dan siswa yang berprestasi. Bentuk penghargaan yang diberikan tidak hanya berupa hadiah fisik atau finansial, tetapi juga dukungan moral, seperti nasihat serta pesan-pesan inspiratif. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan semangat serta memberikan pemahaman bahwa kontribusi setiap individu sangat berharga dalam mencapai visi Sekolah. Lebih lanjut, Kepala Sekolah menegaskan bahwa penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada warga sekolah selalu didasarkan pada tata tertib yang telah disepakati bersama melalui rapat dewan guru. Pendekatan yang transparan dan adil ini menciptakan suasana belajar yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.

Terakhir, sebagai penyedia sumber daya (*supplying*), Kepala Sekolah memastikan ketersediaan fasilitas dan dukungan yang dibutuhkan oleh guru, staf dan siswa. Dia tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola keuangan Sekolah, tetapi juga aktif mencari sumber pendanaan tambahan melalui kerja sama dengan berbagai pihak. Dukungan yang diberikan meliputi penyediaan dana, sarana pendukung pembelajaran serta alokasi waktu yang memadai bagi seluruh warga

sekolah. Pernyataan dari guru yang diwawancarai memperkuat temuan ini, di mana Kepala Sekolah secara aktif berupaya memenuhi segala kebutuhan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di Sekolah.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan fungsinya sebagai pemberi saran, penggerak, pemberi penghargaan dan penyedia sumber daya dengan efektif. Keempat aspek ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, profesional, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Pendekatan komunikasi yang terbuka, kepedulian terhadap pengembangan guru dan siswa, sistem penghargaan yang adil serta pengelolaan sumber daya yang optimal menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan kepemimpinan Kepala Sekolah.

Sebagai pemimpin Lembaga Pendidikan, Kepala Sekolah diharapkan untuk secara konsisten memperhatikan dan menerapkan fungsi kepemimpinan dengan optimal dalam operasional sehari-hari sekolah guna mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu fungsi utama yang harus diterapkan adalah *Suggesting* (pemberi saran). Berdasarkan teori, Kepala Sekolah diharapkan untuk memberikan saran dan masukan yang dapat meningkatkan semangat, kesiapan berkorban serta solidaritas dalam menjalankan tugas.[352] Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan fungsi ini dengan baik melalui pendekatan komunikasi yang

[352] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

terbuka serta pemberian arahan yang bersifat konstruktif kepada guru, staf dan siswa. Saran yang diberikan tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif. Dengan demikian, temuan ini selaras dengan teori yang menekankan pentingnya fungsi Kepala Sekolah dalam memberikan bimbingan yang dapat memotivasi seluruh warga sekolah.

Selain memberikan saran, Kepala Sekolah juga berfungsi sebagai *catalysing* (penggerak), yaitu membangkitkan semangat dan menggerakkan guru, staf serta siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.[353] Kepala Sekolah tidak hanya memastikan agar semangat dan kepercayaan warga sekolah tetap terjaga, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah secara aktif memberikan motivasi serta inspirasi kepada guru dan siswa agar terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dilakukan melalui komunikasi langsung, supervisi rutin dan pendekatan humanis yang memberikan dorongan kepada seluruh warga sekolah untuk berlomba-lomba dalam kebaikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa Kepala Sekolah harus mampu mengatasi kehilangan semangat dan kepercayaan diri serta mengarahkan sikap dan perilaku warga sekolah agar selaras dengan tujuan pendidikan.

Fungsi kepemimpinan lainnya yang diterapkan adalah *praising* (pemberi penghargaan). Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk menghargai dan mengakui kinerja guru, staf dan siswa sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka. Berdasarkan teori, penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk,

[353] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

seperti promosi jabatan, fasilitas tambahan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan.[354] Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah telah mengimplementasikan fungsi ini dengan sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk fisik maupun dukungan moral. Apresiasi yang diberikan tidak hanya bersifat material, tetapi juga berupa penghormatan terhadap martabat individu melalui pemberian motivasi dan pengakuan terhadap prestasi mereka. Dengan demikian, praktik yang diterapkan di sekolah ini sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya penghargaan dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas warga sekolah.

Selain itu, Kepala Sekolah juga menjalankan fungsi *supplying* (penyedia sumber daya), yang bertujuan untuk memastikan tersedianya dukungan bagi guru, staf dan siswa dalam mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan teori, dukungan yang diberikan dapat berupa dana, peralatan, alokasi waktu serta suasana belajar yang kondusif.[355] Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berupaya mengelola dan menyediakan sumber daya secara optimal dengan memastikan ketersediaan fasilitas, alokasi anggaran yang tepat serta dukungan terhadap pengembangan profesionalisme guru. Kepala Sekolah juga melakukan kerja sama dengan berbagai pihak untuk memperoleh sumber pendanaan tambahan guna menunjang berbagai program pendidikan. Hasil ini sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya fungsi Kepala Sekolah dalam memastikan sumber daya

[354] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

[355] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

tersedia agar proses pembelajaran dan operasional sekolah dapat berjalan dengan efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan keempat fungsi kepemimpinan ini dengan efektif. Penerapan fungsi *suggesting*, *catalysing*, *praising* dan *supplying* tidak hanya terlihat dalam bentuk perencanaan dan kebijakan yang dibuat, tetapi juga dalam tindakan nyata yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mendukung perkembangan guru, staf dan siswa. Melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif dan berbasis nilai-nilai keagamaan, Kepala Sekolah mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inovatif dan berkualitas. Keselarasan antara teori dan praktik ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah telah berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan menerapkan fungsinya dengan baik.

c) *Providing Security* (Pemberi Rasa Aman)

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki fungsi penting dalam mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan serta tugas yang dijalankan oleh siswa, guru dan staf guna memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana. Pengawasan ini dilakukan secara langsung melalui kegiatan rutin berkeliling sekolah untuk memantau kondisi fasilitas, ruang guru, kelas dan asrama. Kepala Sekolah juga memastikan bahwa para guru, staf dan siswa menjalankan tugas mereka dengan baik serta berada dalam kondisi yang aman dan nyaman. Selain itu, Kepala Sekolah

juga berperan dalam merancang serta menerapkan kebijakan dan aturan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang tertib dan kondusif. Dengan adanya aturan yang jelas, seluruh warga sekolah dapat menjalankan tugas mereka tanpa rasa khawatir dan lebih fokus dalam menjalankan kegiatan pembelajaran.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala Sekolah secara aktif melakukan pengawasan secara langsung terhadap seluruh kegiatan di sekolah. Kepala Sekolah mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan serta tugas yang dijalankan oleh siswa, guru dan staf guna memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana. Pengawasan ini dilakukan secara langsung melalui kegiatan rutin berkeliling sekolah untuk memantau kondisi fasilitas, ruang guru, kelas dan asrama. Kepala Sekolah juga memastikan bahwa para guru, staf dan siswa menjalankan tugas mereka dengan baik serta berada dalam kondisi yang aman dan nyaman. Selain itu, Kepala Sekolah juga berfungsi dalam merancang serta menerapkan kebijakan dan aturan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang tertib dan kondusif. Dengan adanya aturan yang jelas, seluruh warga sekolah dapat menjalankan tugas mereka tanpa rasa khawatir dan lebih fokus dalam menjalankan kegiatan pembelajaran. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Kepala Sekolah dalam wawancara yang menyebutkan bahwa ia secara rutin, setiap tiga hari sekali, mengontrol kondisi guru dan siswa dengan berkeliling ke kelas dan lingkungan pondok pesantren. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk memantau pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi bentuk perhatian dan kepedulian Kepala Sekolah terhadap seluruh warga sekolah.

Selain pengawasan secara fisik, Kepala Sekolah juga membangun hubungan yang erat dengan guru dan siswa untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan harmonis. Salah satu guru mengungkapkan bahwa di sekolah ini terjalin budaya komunikasi yang terbuka dan bersahabat, sehingga tidak ada jarak yang terlalu jauh antara Kepala Sekolah, guru dan siswa. Melalui hubungan yang lebih dekat ini, para siswa merasa lebih nyaman untuk berbagi permasalahan mereka, termasuk masalah pribadi, tanpa merasa terintimidasi. Selain itu, pihak sekolah juga menyediakan psikolog untuk membantu siswa mengatasi berbagai permasalahan yang mereka hadapi.

Dilihat dari sudut pandang siswa, mereka juga merasakan kenyamanan dan keamanan ketika berada dalam lingkungan sekolah. Beberapa siswa yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa aman dan nyaman karena adanya budaya kebersamaan dan kekeluargaan yang diterapkan di sekolah. Selain itu, fasilitas yang lengkap, termasuk penyediaan makanan tiga kali sehari serta buku pelajaran, membuat mereka lebih fokus dalam belajar tanpa harus khawatir mengenai kebutuhan dasar mereka.

Berdasarkan hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan fungsinya dengan baik dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif melalui pengawasan, kebijakan serta pendekatan yang humanis terhadap guru dan siswa. Pemantauan yang rutin dan hubungan yang harmonis antara Kepala Sekolah, guru dan siswa menciptakan suasana sekolah yang aman, nyaman serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Hal ini sejalan dengan teori fungsi Kepala Sekolah yaitu sebagai pemberi rasa aman (*providing security*). Rasa aman merupakan kebutuhan fundamental bagi individu maupun komunitas. Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, di mana seluruh elemen sekolah dapat bekerja dan belajar tanpa rasa khawatir.[356] Hal ini terlihat dari kebijakan dan aturan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah untuk menjaga kelancaran, keamanan dan ketertiban dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya kebijakan yang jelas, para guru, staf dan siswa merasa lebih tenang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kepala Sekolah secara aktif mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan serta tugas siswa, guru dan staf untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai rencana. Salah satu bentuk implementasi fungsi ini terlihat dari kebiasaan Kepala Sekolah berkeliling sekolah untuk memantau fasilitas, mengunjungi ruang guru, kelas dan asrama guna memastikan kondisi para guru, staf dan siswa. Tindakan ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengawasan, tetapi juga memberikan rasa aman serta kenyamanan bagi seluruh warga sekolah. Hasil observasi ini juga diperkuat oleh pernyataan Kepala Sekolah dalam wawancara yang menyebutkan bahwa Dia secara rutin mengontrol kondisi guru dan siswa dengan berkeliling kelas dan lingkungan pondok pesantren. Hal tersebut selaras dengan pernyataan seorang guru yang menekankan bahwa hubungan di sekolah dibangun dengan suasana yang ramah dan tanpa jarak antara guru, siswa dan Kepala Sekolah.

---

[356] M. Jufri Dolong, "Standar Kualifikasi dan Kompetensi," 322–323.

Selain itu, para siswa juga mengakui bahwa mereka merasa aman dan nyaman karena lingkungan sekolah mengedepankan kebersamaan serta rasa kekeluargaan. Mereka juga merasakan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas yang lengkap, seperti penyediaan makanan dan buku pelajaran yang memadai, sehingga mereka dapat fokus dalam belajar tanpa adanya kecemasan. Dengan demikian, Kepala Sekolah telah berhasil mengimplementasikan fungsi kepemimpinannya sebagai pemberi rasa aman sesuai dengan teori yang ada. Upaya yang dilakukan tidak hanya terbatas pada pengawasan fisik dan penegakan aturan, tetapi juga membangun suasana harmonis yang memungkinkan seluruh warga sekolah merasa nyaman dan terlindungi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka.

Berdasarkan seluruh hasil analisis dan pembahasan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan seluruh fungsi kepemimpinan dengan baik dan efektif. Sebagai penengah (*arbitrating*), Kepala Sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang adil dan harmonis, memastikan bahwa setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan bijaksana. Selain itu, sebagai pemberi saran (*suggesting*) terlihat dari upayanya dalam memberikan masukan kepada guru, staf dan siswa guna meningkatkan kinerja serta semangat dalam menjalankan tugas. Tidak hanya itu, fungsi sebagai penyedia sumber daya (*supplying*/*objectives*) juga telah diterapkan dengan baik melalui penyediaan fasilitas, dana serta sarana pembelajaran yang mendukung proses pendidikan.

Sebagai penggerak (*catalysing*), Kepala Sekolah mampu membangkitkan semangat dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan

pendidikan, baik melalui motivasi langsung maupun kebijakan yang diterapkan. Fungsi ini juga didukung dengan fungsinya dalam memberikan rasa aman (*providing security*), yang diwujudkan melalui pengawasan rutin, penciptaan lingkungan yang kondusif serta penerapan aturan yang menjamin kenyamanan seluruh elemen sekolah. Rasa aman ini memungkinkan guru, staf dan siswa untuk menjalankan tugas mereka tanpa kekhawatiran, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan optimal.

Selain itu, Kepala Sekolah juga berfungsi sebagai perwakilan (*representing*) dengan menjaga nama baik sekolah serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak guna mendukung pengembangan pendidikan. Sebagai pemberi inspirasi (*inspiring*), Dia menjadi teladan bagi warga sekolah dengan menunjukkan kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai-nilai keagamaan. Kepemimpinan yang menginspirasi ini mendorong guru dan siswa untuk terus berkembang dan berinovasi dalam kegiatan belajar mengajar. Terakhir, dalam menjalankan fungsi sebagai pemberi penghargaan (*praising*), Kepala Sekolah senantiasa mengapresiasi kerja keras guru, staf dan siswa, baik melalui pengakuan verbal, pemberian fasilitas, maupun kesempatan pengembangan diri.

Melalui penerapan seluruh fungsi kepemimpinan ini, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tidak hanya bertindak sebagai pengelola, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan mediator yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, produktif dan inovatif. Keselarasan antara teori dan praktik ini membuktikan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berperan signifikan dalam meningkatkan mutu

pendidikan, menciptakan suasana belajar yang nyaman serta memastikan keberlangsungan manajemen sekolah yang efektif.

4) Peran dan Tugas Utama Kepala Sekolah

a) Pendidik, Pemimpin, Motivator dan Inovator

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumen yang diperoleh, terlihat bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan perannya sebagai pendidik secara aktif dan menyeluruh. Dalam kegiatan pembelajaran langsung, Kepala Sekolah tidak hanya mengatur dan mengawasi proses pembelajaran, namun juga secara langsung mengajar di kelas XI dengan alokasi waktu 22 jam pelajaran per minggu. Proses pembelajaran yang dilakukannya menunjukkan pemanfaatan teknologi, seperti penggunaan LCD proyektor dan aplikasi *Quizizz* untuk menyampaikan materi dan memberikan latihan kepada siswa. Hal ini mencerminkan keterlibatan Kepala Sekolah yang tidak hanya administratif, tetapi juga instruksional. Keaktifan Kepala Sekolah juga tampak dari rutinitasnya yang secara berkala berkeliling sekolah untuk memantau kondisi para guru, siswa dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Dari hasil observasi, Kepala Sekolah terlihat mengunjungi ruang guru, kelas, hingga asrama untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas masing-masing warga sekolah. Tindakan ini diperkuat oleh penjelasan dalam wawancara bahwa kegiatan kontrol ini dilakukan setiap tiga hari sekali, menggunakan pendekatan komunikasi dua arah yang mengedepankan dialog dan solusi bersama terhadap permasalahan yang dihadapi guru dan siswa. Dalam proses ini, Kepala Sekolah memberikan arahan dan petunjuk kerja yang tidak hanya bersifat formal sesuai dengan SOP yang berlaku,

tetapi juga bersifat personal dan edukatif, seperti terlihat dalam bimbingan yang diberikan kepada wali kelas maupun saat memberikan pelatihan informal kepada guru, termasuk dalam pemanfaatan teknologi seperti penggunaan kecerdasan buatan dalam menyusun modul ajar. Hal ini didukung oleh pernyataan Guru 1 yang menyebut bahwa Kepala Sekolah kerap membantu dan mengarahkan guru, bahkan dalam hal teknis seperti pengisian data dan pengembangan perangkat ajar.

Tidak hanya dari sisi guru, siswa pun merasakan peran edukatif Kepala Sekolah. Tiga orang siswa yang diwawancarai menyampaikan bahwa Kepala Sekolah secara aktif melakukan pengecekan ke kelas dan asrama serta memberikan motivasi dan arahan secara langsung. Mereka menggambarkan Kepala Sekolah sebagai sosok yang adil, bijaksana serta mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada siswa untuk terus berkembang, termasuk saat siswa melakukan kesalahan. Di luar kegiatan pembelajaran formal, Kepala Sekolah juga berperan dalam mendampingi dan memantau kegiatan ekstrakurikuler para santri pada sore dan malam hari. Dia tidak hanya mengawasi, tetapi juga aktif dalam mengevaluasi dan menanyakan perkembangan serta kebutuhan kegiatan tersebut kepada para pembina. Hal ini menunjukkan keterlibatan emosional dan tanggung jawab dalam mendukung proses pendidikan secara menyeluruh, baik dalam ranah akademik maupun non-akademik. Selanjutnya, dari dokumen program kerja yang disusun Kepala Sekolah, terlihat adanya program pengembangan kompetensi guru yang sistematis. Program tersebut meliputi pelatihan pembuatan bahan ajar, partisipasi dalam seminar, MGMP, hingga pelatihan mandiri melalui *Platform* Merdeka Mengajar (PMM). Kepala Sekolah mendorong guru untuk terus berkembang

dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara, di mana Kepala Sekolah menjelaskan bahwa pendekatan ini dianggap lebih ekonomis namun tetap mampu meningkatkan kualitas guru secara signifikan.

Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan yang kuat bagi seluruh warga sekolah. Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah tampil rapi, sederhana dan bersikap sopan dalam berkomunikasi. Dia juga memberikan contoh kedisiplinan dan menjaga kebersihan lingkungan, bahkan secara langsung membuang sampah pada tempatnya. Nilai religius juga tercermin dari kebiasaan Kepala Sekolah dalam menjalankan ibadah, seperti salat dhuha, salat wajib, dzikir pagi dan petang, hingga menghafal Al-Qur'an. Keteladanan ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Sekolah dalam wawancara bahwa dirinya berupaya memulai segala bentuk kebaikan dari dirinya sendiri, sebagai bentuk menjaga reputasi profesi dan lembaga. Dia juga menyebutkan bahwa tugas pokok dan fungsi (tupoksi) menjadi rujukan dalam bertindak dan mengambil keputusan secara maksimal. Selain itu, Kepala Sekolah menunjukkan kedekatan emosional yang hangat dengan para guru, staf dan siswa. Berdasarkan hasil pengamatan, Dia terlihat akrab dengan seluruh warga sekolah, aktif menanyakan kabar dan memperhatikan kondisi mereka, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah yang menekankan pentingnya empati dan kemampuan mendengarkan dalam membangun komunikasi yang efektif. Dia percaya bahwa dengan membangun kepercayaan, warga sekolah akan lebih terbuka dalam menyampaikan permasalahan.

Kepala Sekolah secara aktif menyampaikan visi, misi dan tujuan sekolah dalam berbagai forum, baik dalam rapat guru maupun kegiatan FORTASI. Dia mencetak visi misi sekolah dalam bentuk poster untuk dipasang di berbagai titik strategis. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menyampaikan arah kebijakan secara lisan, tetapi juga melalui media visual yang mudah diakses oleh seluruh warga sekolah. Kepala Sekolah juga menunjukkan kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan bijak, dengan mempertimbangkan berbagai informasi dan masukan dari pihak-pihak terkait. Keterbukaan Kepala Sekolah terhadap pihak luar juga menjadi indikator kuat kepemimpinan yang kolaboratif. Ketika peneliti mengajukan izin untuk melakukan penelitian, Kepala Sekolah merespons dengan cepat, ramah dan memberikan dukungan penuh selama proses berlangsung. Sikap ini mencerminkan keterbukaan terhadap kemitraan dan kerja sama. Hal tersebut diperkuat dengan isi dokumen kurikulum sekolah yang menunjukkan bahwa sekolah menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, seperti orang tua, tokoh masyarakat, pengusaha dan organisasi pendidikan. Kemitraan ini tidak hanya sebatas dukungan moral atau materiil, tetapi juga bersifat aktif, seperti menjadi narasumber, konsultan pendidikan, hingga fasilitator kegiatan. Fasilitas yang disediakan oleh sekolah kepada mitra juga menunjukkan keseriusan dalam menjalin hubungan yang berkelanjutan. Hal ini tampak dari rutinitas pertemuan wali kelas dengan orang tua, pembentukan grup komunikasi melalui *WhatsApp*, hingga pelibatan tokoh masyarakat dalam kegiatan sekolah. Kepala Sekolah juga menyebutkan bahwa kerjasama dijalin melalui pembuatan *MoU* dan komunikasi yang intensif. Komitmen untuk memenuhi

kebutuhan mitra, hadir dalam undangan mereka serta memberi respon cepat terhadap permintaan, menjadi bagian dari strategi menjaga hubungan yang saling menguntungkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terlihat bahwa Kepala Sekolah menjalankan perannya sebagai motivator dengan sangat baik dan berdampak langsung pada terciptanya suasana kerja dan belajar yang kondusif. Salah satu bentuk nyata motivasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah dengan mengatur lingkungan kerja secara fisik dan psikologis. Pada awal tahun ajaran baru 2024–2025, Kepala Sekolah turut terlibat langsung dalam kegiatan kerja bakti bersama guru, staf dan santri dalam memindahkan dan menata ruang kelas serta ruang kantor yang baru. Kegiatan ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya memberi perintah, tetapi juga memberi teladan dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dan efisien. Pengaturan ruang juga dilakukan secara strategis agar dapat diakses dengan mudah oleh santri dan tetap memperhatikan aspek keamanan dan kenyamanan. Kepedulian Kepala Sekolah dalam menata lingkungan kerja ini mencerminkan pendekatan motivasional berbasis fisik, di mana lingkungan yang tertata rapi dan kondusif diharapkan dapat mempengaruhi semangat kerja dan belajar warga sekolah. Selain itu, keterlibatan Kepala Sekolah dalam diskusi serta kerja bersama menunjukkan pendekatan kepemimpinan partisipatif yang memberi ruang bagi keterlibatan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan.

Kepala Sekolah juga memberikan perhatian besar pada aspek emosional dan psikologis. Dia secara aktif memberikan arahan, saran dan motivasi kepada guru,

staf dan siswa tidak hanya dalam konteks akademik, tetapi juga dalam hal moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif. Pendekatan komunikasi dua arah yang diterapkan oleh Kepala Sekolah menjadi kunci dalam membangun hubungan interpersonal yang erat dengan seluruh warga sekolah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah bahwa membangun empati dan mendengarkan keluhan warga sekolah menjadi cara utama dalam membangun kepercayaan. Penjelasan dari Guru 1 memperkuat temuan ini, di mana Dia menyebutkan bahwa kultur sekolah sudah terbangun dengan nuansa yang akrab dan tanpa jarak yang mencolok antara Kepala Sekolah, guru dan siswa. Hal ini menciptakan suasana yang aman dan nyaman sehingga siswa merasa terbuka untuk bercerita, bahkan tentang masalah pribadi mereka. Hubungan yang erat ini menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam menciptakan motivasi intrinsik bagi siswa untuk belajar dan berkembang.

Dalam memberikan motivasi secara formal, Kepala Sekolah dan timnya menggunakan berbagai strategi, seperti menyampaikan pesan moral dalam bentuk ceramah (siraman qolbu), menghadirkan tokoh inspiratif yang bisa memberi motivasi langsung, serta memberikan *reward* dalam bentuk ucapan, dukungan moral dan hadiah kecil seperti *voucher* belanja di koperasi sekolah. Siswa juga merasa dihargai ketika mereka berhasil menjawab pertanyaan atau menunjukkan pencapaian tertentu, yang ditanggapi dengan ucapan selamat maupun hadiah uang secara spontan. Pemberian penghargaan semacam ini, meskipun sederhana, memberikan efek positif terhadap motivasi dan harga diri siswa. Selain motivasi dalam bentuk penghargaan, Kepala Sekolah juga konsisten dalam memberikan hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini menegaskan bahwa motivasi

tidak selalu bersifat positif (penghargaan), tetapi juga bisa dalam bentuk koreksi (hukuman) yang mendidik. Sistem penegakan tata tertib yang telah disepakati bersama dengan dewan guru mencerminkan pendekatan yang adil dan transparan, sehingga siswa tetap merasa dihargai meski mendapatkan hukuman.

Sebagai seorang inovator, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan inisiatif dan kemampuan dalam menciptakan perubahan yang positif di lingkungan sekolah. Inovasi yang dilakukan tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek akademik dan kultural. Salah satu wujud nyata inovasi fisik adalah pembangunan lapangan olahraga dan penyelesaian ruang kelas baru yang sebelumnya belum tersedia. Hal ini menunjukkan komitmen Kepala Sekolah dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana guna mendukung proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik secara holistik. Lebih lanjut, Kepala Sekolah juga telah merancang program pengembangan kurikulum dengan menerapkan pembagian kelas peminatan untuk siswa kelas XI. Upaya ini dilakukan untuk mengakomodasi minat dan bakat peserta didik, yang sekaligus menunjukkan adanya upaya inovatif dalam pembelajaran berbasis diferensiasi. Strategi ini menjadi bagian dari pengembangan kurikulum adaptif yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan siswa.

Inovasi juga terlihat dalam pengintegrasian nilai-nilai keagamaan, moralitas, sosial-budaya dan keterampilan hidup ke dalam seluruh kegiatan sekolah. Pengamatan lapangan dan dokumen kurikulum menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi bagian dari pembelajaran formal di kelas, tetapi juga dihidupkan dalam kegiatan intra dan ekstra kurikuler, kegiatan ibadah serta

dinamika kehidupan asrama. Kepala Sekolah memberikan keteladanan nyata dalam pembelajaran inovatif dengan mengajar langsung menggunakan model *guided discovery learning*, memanfaatkan media digital seperti video pembelajaran dari *YouTube* dan melakukan asesmen formatif melalui aplikasi *Quizizz*. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga pelaku langsung dalam penerapan inovasi pembelajaran.

Dari sisi kultur sekolah, Kepala Sekolah mendorong tumbuhnya budaya keteladanan dengan menanamkan nilai-nilai akhlak mulia melalui tindakan nyata sehari-hari. Keteladanan tersebut diikuti oleh guru dan siswa, yang merasa bahwa Kepala Sekolah merupakan sosok yang hangat, terbuka, dan komunikatif. Hal ini memperkuat semangat kolektif seluruh warga sekolah dalam membangun budaya positif. Dalam hal pengembangan profesional guru, Kepala Sekolah mendorong para guru untuk aktif mengikuti pelatihan internal dan eksternal serta memfasilitasi mereka dengan informasi terkini seputar inovasi pembelajaran melalui berbagai platform seperti Merdeka Mengajar. Dukungan ini juga tercermin dalam program kerja sekolah yang mencantumkan kegiatan seperti pembuatan bahan ajar, webinar, MGMP dan pelatihan guru.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan perannya sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator secara efektif dan selaras dengan karakteristik kepemimpinan Sekolah Berbasis Pesantren. Sebagai pendidik, Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman dan pendidikan, serta aktif membina karakter peserta

didik dan guru. Dalam perannya sebagai pemimpin, Kepala Sekolah memiliki visi yang jelas, memfasilitasi arah dan tujuan sekolah dengan mengedepankan kolaborasi, serta mampu mengambil keputusan strategis yang berdampak pada kemajuan mutu pendidikan. Sebagai motivator, Kepala Sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dorongan semangat, membangun kekompakan antarguru dan staf, serta selalu berusaha memahami kondisi psikologis seluruh warga sekolah, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Sementara itu, dalam menjalankan peran sebagai inovator, Kepala Sekolah konsisten melahirkan berbagai ide dan program baru yang adaptif terhadap kebutuhan zaman, seperti penguatan kurikulum berbasis integrasi nilai-nilai keislaman dan teknologi serta menciptakan sistem manajemen pembelajaran dan kesiswaan yang lebih terstruktur dan efisien. Seluruh peran ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga transformatif dan inspiratif dalam mengembangkan potensi SDM serta meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan Sekolah Berbasis Pesantren.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa, Kepala Sekolah memiliki tujuh peran penting untuk memajukan mutu lembaga pendidikan, beberapa diantaranya yaitu pendidik, pemimpin, motivator dan inovator.[357] Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan perannya sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator dengan sangat efektif. Sebagai pendidik, Kepala Sekolah

[357] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* 98–120.

tidak hanya membina karakter peserta didik, tetapi juga menunjukkan keteladanan dalam sikap dan perilaku, serta komitmennya terhadap nilai-nilai keislaman dan pendidikan. Hal ini sangat sejalan dengan teori Mulyasa yang menjelaskan bahwa Kepala Sekolah harus meluangkan waktu untuk mengajar, memberikan bimbingan kepada guru serta memantau perkembangan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler siswa.

Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga sekolah dapat beradaptasi dengan kebutuhan zaman. Dalam perannya sebagai pemimpin, Kepala Sekolah memiliki visi yang jelas dan mampu memfasilitasi tujuan sekolah dengan mengedepankan kolaborasi serta mengambil keputusan strategis yang berdampak pada kemajuan mutu pendidikan. Ini mencerminkan teori Mulyasa yang menekankan pentingnya Kepala Sekolah untuk memiliki kepribadian yang kuat, kemampuan membuat keputusan yang tepat dan cepat, serta memiliki visi yang jelas dalam memimpin sekolah. Sebagai motivator, Kepala Sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memahami kondisi psikologis warga sekolah, membangun kekompakan antarguru dan staf, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Ini sejalan dengan teori Mulyasa yang menyebutkan bahwa Kepala Sekolah harus mampu mengatur lingkungan kerja dan mengembangkan kultur sekolah yang positif. Sebagai inovator, Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru konsisten melahirkan berbagai ide dan program baru, seperti integrasi nilai-nilai keislaman dan teknologi

dalam kurikulum serta menciptakan sistem manajemen pembelajaran yang lebih efisien dan terstruktur.

Hal ini sesuai dengan teori Mulyasa yang mengemukakan bahwa Kepala Sekolah harus mampu menghasilkan ide-ide baru, membangun hubungan harmonis dengan warga sekolah dan mengintegrasikan berbagai aspek dalam setiap kegiatan di sekolah. Secara keseluruhan, kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga transformatif dan inspiratif, yang sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan berbasis pesantren serta teori-teori yang diungkapkan oleh Mulyasa dalam hal pengembangan kualitas pendidikan dan pembinaan SDM di sekolah.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan peranannya sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator dengan sangat efektif, sesuai dengan teori. Sebagai pendidik, Dia tidak hanya membina karakter peserta didik, tetapi juga memberikan keteladanan dalam sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai keislaman serta pendidikan. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah memiliki visi yang jelas dan mampu mengambil keputusan strategis yang berdampak positif pada kemajuan mutu pendidikan dan pengelolaan sekolah. Sebagai motivator, Dia berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif serta membangun kekompakan antara guru dan staf. Sementara itu, sebagai inovator, Kepala Sekolah konsisten melahirkan berbagai ide dan program baru yang adaptif terhadap perkembangan zaman, seperti integrasi nilai-nilai

keislaman dan teknologi dalam kurikulum. Dengan demikian, Kepala Sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator dan inovator yang berkontribusi pada pengembangan kualitas pendidikan dan pembinaan SDM di Sekolah Berbasis Pesantren.

b) Manajer dan Administrator

Sebagai seorang manajer, Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan kepemimpinan manajerial yang sistematis, terarah dan berbasis nilai-nilai Islami serta nilai-nilai organisasi Muhammadiyah. Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan, dan telaah dokumen, Kepala Sekolah menjalankan berbagai fungsi manajerial dengan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah dan pengembangan kompetensi warga sekolah, baik guru, staf maupun peserta didik. Pertama, Kepala Sekolah menyusun perencanaan strategis sekolah yang terstruktur dengan melibatkan partisipasi aktif warga sekolah. Perencanaan tersebut mencakup program jangka pendek, menengah dan panjang, yang dirancang melalui forum rapat internal bersama dewan guru dan unsur pimpinan sekolah.

Dokumen SOP Kepala Sekolah menunjukkan bahwa beliau bertanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakan program kerja semesteran dan tahunan, menyusun anggaran pendapatan dan belanja, serta memimpin koordinasi seluruh kegiatan personel di lingkungan sekolah. Dalam proses perencanaan ini, Kepala Sekolah tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan internal sekolah, tetapi juga menyesuaikan visi misi dengan konteks eksternal seperti kebutuhan masyarakat

(pangsa pasar) dan regulasi dari pemerintah pusat, provinsi, maupun organisasi Muhammadiyah sebagai basis nilai dan struktur sekolah.

Kedua, dalam hal pengorganisasian, Kepala Sekolah mengembangkan struktur organisasi yang fleksibel namun tetap mengacu pada ketentuan PP Muhammadiyah dan dinas pendidikan. Kepala Sekolah melibatkan berbagai pihak dalam pembentukan struktur organisasi, termasuk unsur dari yayasan dan pemerintah, untuk memastikan bahwa pengorganisasian sekolah berjalan selaras dengan aturan yang berlaku. Tugas-tugas administratif seperti pengelolaan dokumen, arsip dan surat keputusan didelegasikan kepada sekretaris pondok dengan pembagian tugas dan fungsi yang jelas. Sementara itu, pengelolaan keuangan dilakukan oleh bendahara dan Kepala Sekolah mengambil peran sebagai pengendali akhir untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi penggunaan dana.

Ketiga, Kepala Sekolah mengelola peserta didik secara menyeluruh sejak proses penerimaan hingga pembinaan karir. Dalam penerimaan peserta didik baru, Kepala Sekolah membentuk tim khusus PSB (Penerimaan Santri Baru) yang menangani seluruh proses pendaftaran hingga seleksi. Untuk mempercepat adaptasi peserta didik baru, sekolah menyelenggarakan kegiatan FORTASI (Forum Ta'aruf Santri) yang menjadi ajang pengenalan lingkungan, tata tertib dan nilai-nilai pondok. Kepala Sekolah aktif memberikan arahan, bimbingan serta motivasi kepada peserta didik dalam kegiatan ini. Beliau juga berperan dalam pengawasan moral dan kedisiplinan peserta didik melalui sistem poin serta pemberian bimbingan karir yang terstruktur melalui bagian BK (Bimbingan Konseling). Salah

satu bentuk pembinaan karir adalah memberikan insentif seperti beasiswa atau peluang melanjutkan studi ke pendidikan tinggi, khususnya bagi peserta didik yang berprestasi seperti penghafal Al-Qur'an 30 juz.

Keempat, Kepala Sekolah juga mengembangkan kultur sekolah yang positif, kondusif dan Islami melalui pembiasaan nilai-nilai agama dan moral dalam keseharian peserta didik. Beliau secara konsisten memberikan contoh dalam hal kedisiplinan, kerapian, kesopanan dan keteladanan dalam beribadah. Sikap Kepala Sekolah yang humanis dan ramah dalam memberikan perintah serta kebiasaannya menyapa, berjabat tangan dan berbicara dengan lembut kepada guru, staf dan siswa, membentuk iklim dan kultur sekolah yang nyaman dan harmonis. Beliau juga mengarahkan peserta didik untuk selalu menjaga kebersihan, kerapian serta disiplin ibadah. Kelima, Kepala Sekolah secara aktif melakukan monitoring dan evaluasi dengan berkeliling ke kelas, kantor guru dan asrama. Beliau memastikan bahwa fasilitas sekolah digunakan secara optimal dan pelayanan pendidikan berjalan sesuai standar. Tidak hanya dalam jam sekolah, Kepala Sekolah juga memantau kegiatan santri di luar jam pelajaran seperti kegiatan ekstrakurikuler. Dalam kunjungan tersebut, Kepala Sekolah memberikan arahan kepada pembina kegiatan dan menerima laporan tentang perkembangan dan kendala yang dihadapi. Kepala Sekolah juga terlibat langsung dalam peningkatan kompetensi guru dan staf. Hal ini tercermin dari dokumen program kerja yang menyebutkan adanya pelatihan rutin baik dari internal maupun eksternal serta dorongan kepada guru untuk terus mengikuti perkembangan dunia pendidikan.

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan perannya sebagai administrator dengan pendekatan yang sistematis, terstruktur dan kolaboratif. Berdasarkan dokumen SOP dan hasil wawancara, Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakan program kerja baik semester maupun tahunan, merancang anggaran pendapatan dan belanja sekolah, mengelola administrasi guru dan staf, menyusun laporan rutin serta mengembangkan sistem informasi sekolah bersama tim pengelola kelembagaan.

Dalam praktiknya, Kepala Sekolah mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling dengan memberikan tugas tambahan kepada guru untuk menangani langsung aspek tersebut, seperti pengelolaan administrasi pembelajaran, BK, praktikum dan perpustakaan, sementara dirinya berperan sebagai pengawas dan pembimbing jika terjadi kendala. Administrasi kesiswaan dipercayakan kepada Wakil Kepala Sekolah bidang kesiswaan, wali kelas, pembina asrama, serta pembina ekstrakurikuler. Mereka mengelola data siswa, kegiatan ekstrakurikuler dan menjadi penghubung antara siswa dengan orang tua. Pengelolaan administrasi guru dan staf dilakukan secara berkala melalui pengumpulan berkas fisik di awal tahun ajaran maupun saat awal kegiatan pembelajaran, sementara urusan surat-menyurat, surat keputusan dan edaran dikelola oleh operator dan tata usaha, yang semuanya berada di bawah pengawasan Kepala Sekolah. Dalam aspek keuangan, Kepala Sekolah melibatkan bendahara secara langsung dalam pengelolaan dana pendidikan, penyusunan RAPBS dan sumber pendanaan lainnya. Meskipun teknis pelaksanaan dilakukan oleh bendahara, Kepala Sekolah tetap berperan dalam memastikan alokasi anggaran

sesuai dengan kebutuhan dan rencana kerja sekolah. Pengelolaan sarana dan prasarana dilakukan melalui kepala bidang sarpras yang bertanggung jawab atas pendataan, inventarisasi, pemeliharaan serta pengadaan perlengkapan dan fasilitas sekolah. Selain itu, urusan administratif yang bersifat legal, seperti pencatatan, pengarsipan serta penerbitan dokumen penting dan SK, didelegasikan kepada sekretaris pondok yang memiliki tugas dan fungsi jelas.

Dalam seluruh proses ini, Kepala Sekolah tidak hanya mendelegasikan tugas, tetapi juga memastikan bahwa setiap fungsi berjalan dengan baik melalui sistem koordinasi dan pengawasan yang terarah. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki kemampuan administrasi yang baik, dengan gaya kepemimpinan yang visioner dan efisien serta berorientasi pada keteraturan dan peningkatan mutu tata kelola sekolah secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan perannya sebagai manajer dan administrator dengan pendekatan yang sistematis, terstruktur dan berlandaskan pada nilai-nilai keislaman serta prinsip organisasi Muhammadiyah. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, Kepala Sekolah melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan cermat dan partisipatif, mencakup penyusunan program kerja strategis jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang yang disusun bersama dewan guru dan unsur pimpinan sekolah melalui forum-forum musyawarah internal. Perencanaan ini juga mempertimbangkan konteks eksternal seperti kebutuhan masyarakat dan kebijakan dari pemerintah maupun Muhammadiyah.

Dalam aspek pengorganisasian, Kepala Sekolah menyusun struktur organisasi yang adaptif dan sesuai ketentuan serta mendistribusikan tugas-tugas administratif secara jelas kepada pihak terkait, seperti sekretaris Pondok, bendahara, hingga tim PSB dan BK, dengan tetap memegang kendali akhir untuk menjamin akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan program. Kepala Sekolah juga mengelola peserta didik sejak proses penerimaan hingga pembinaan karir, termasuk dengan mengadakan FORTASI, sistem poin kedisiplinan serta pemberian beasiswa bagi siswa berprestasi seperti penghafal Al-Qur'an.

Upaya membangun kultur sekolah yang religius, disiplin dan nyaman juga dilakukan melalui keteladanan pribadi serta interaksi yang humanis dan membangun dengan seluruh warga sekolah. Dalam hal pengawasan, Kepala Sekolah aktif melakukan monitoring langsung ke kelas, asrama dan area kegiatan siswa serta memantau implementasi program pembelajaran dan pengembangan guru secara berkala. Sementara itu, dalam peran sebagai administrator, Kepala Sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh pengelolaan administrasi sekolah, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan program kerja, pengelolaan administrasi guru, staf dan siswa, hingga penyusunan dan pelaporan keuangan serta manajemen sarana prasarana. Seluruh proses administrasi dilaksanakan secara kolaboratif dengan sistem delegasi yang efektif kepada unit-unit terkait seperti tata usaha, operator, bendahara serta kepala bidang sarana prasarana, namun tetap berada dalam pengawasan langsung Kepala Sekolah. Perannya tidak hanya sebagai pengatur dokumen dan prosedur, tetapi juga sebagai pengarah dan pengontrol yang memastikan setiap aspek tata kelola sekolah berjalan secara tertib, efisien dan

selaras dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan. Dengan gaya kepemimpinan yang visioner dan efisien, Kepala Sekolah menunjukkan kapasitas manajerial dan administratif yang solid dalam menciptakan sistem pendidikan berbasis pesantren yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Berdasarkan teori, Mulyasa menjabarkan peran dan tugas pokok seorang Kepala Sekolah dalam memajukan mutu suatu lembaga pendidikan salah satunya adalah sebagai manager dan administrator.[358] Sebagai manajer, Kepala Sekolah menunjukkan kemampuan yang baik dalam merencanakan, mengorganisir dan mengawasi pelaksanaan program-program sekolah. Dalam perencanaan, beliau menyusun program kerja strategis yang melibatkan seluruh elemen sekolah, baik jangka pendek, menengah, maupun panjang, dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan kebijakan eksternal. Ini sejalan dengan teori Mulyasa yang menekankan pentingnya Kepala Sekolah merencanakan program sekolah dengan strategi yang komprehensif.

Selain itu, Kepala Sekolah juga berhasil mengorganisir struktur kepegawaian secara efisien dan mendistribusikan tugas dengan jelas, yang mencerminkan pemahaman Mulyasa tentang pentingnya pengorganisasian dalam pengelolaan sekolah. Sebagai administrator, Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga menunjukkan pengelolaan administrasi yang sangat baik. Semua aspek administratif, termasuk administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan dan sarana prasarana, dikelola dengan sistematis dan terstruktur sesuai dengan teori Mulyasa yang menyebutkan

[358] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* 98–120.

bahwa Kepala Sekolah harus mengurus berbagai administrasi sekolah dengan cermat. Dalam hal ini, Kepala Sekolah tidak hanya berperan sebagai pengatur dokumen dan prosedur, tetapi juga sebagai pengarah dan pengontrol yang memastikan kelancaran semua proses administratif. Keberhasilan ini sangat mendukung teori Mulyasa tentang pentingnya pengelolaan administrasi yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan peran manajerial dan administratifnya sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa. Sebagai manajer, Kepala Sekolah mampu merencanakan program secara strategis, mengorganisasi struktur kelembagaan dengan efisien serta melaksanakan dan mengawasi berbagai program pendidikan secara partisipatif dan terarah. Sebagai administrator, Dia mengelola seluruh aspek administrasi sekolah dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, mencakup ketenagaan, kesiswaan, keuangan dan sarana prasarana. Dengan demikian, Kepala Sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola dan pengatur teknis administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang memastikan semua proses berjalan efektif, efisien dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Hubungan antara teori dan praktik ini memperlihatkan keselarasan yang kuat, di mana teori Mulyasa tentang kepemimpinan Kepala Sekolah teraktualisasi secara nyata dalam konteks pelaksanaan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

c) Supervisor

Sebagai seorang supervisor, Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan peran strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan tata kelola administrasi pendidikan. Berdasarkan dokumen SOP yang dimiliki sekolah, Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan supervisi terhadap kegiatan edukatif dan administrasi yang dilakukan oleh dewan guru maupun staf tata usaha, baik dalam kegiatan intra maupun ekstrakurikuler. Praktik supervisi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh aspek teknis pembelajaran di kelas, yang bertujuan untuk menjamin mutu proses belajar mengajar serta mendorong perbaikan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, Kepala Sekolah secara rutin melaksanakan kegiatan supervisi minimal satu kali dalam setiap semester.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa kegiatan supervisi ini dilakukan secara lebih intensif, bahkan dapat berlangsung setiap bulan tergantung kebutuhan dan agenda sekolah. Supervisi ini difokuskan pada validasi kelengkapan rencana pembelajaran serta pada pemantauan dan evaluasi terhadap model, metode, media dan teknologi pembelajaran yang digunakan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar. Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis dengan tahapan yang jelas, dimulai dari penyusunan jadwal supervisi, dilanjutkan dengan pra-supervisi untuk menyiapkan instrumen dan perangkat observasi, lalu dilaksanakan supervisi langsung di kelas saat proses pembelajaran berlangsung dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi serta refleksi yang membahas hasil temuan supervisi.

Kepala Sekolah juga memastikan bahwa seluruh proses supervisi terdokumentasi dengan baik. Hasil dari kegiatan supervisi dituangkan dalam bentuk dokumen resmi yang selanjutnya dibahas dalam forum rapat bersama para pemangku kepentingan, seperti pengawas sekolah, komite, orang tua siswa dan pihak terkait lainnya. Tujuan dari forum ini adalah untuk memberikan tindak lanjut konkret terhadap hasil supervisi, agar kendala atau kekurangan yang ditemukan dapat segera diperbaiki secara bersama-sama. Dalam menindaklanjuti hasil supervisi, Kepala Sekolah memberikan bimbingan khusus kepada guru yang bersangkutan, baik secara personal maupun melalui forum diskusi, guna memberikan solusi yang tepat terhadap permasalahan yang dihadapi guru selama proses pembelajaran.

Wawancara dengan guru turut memperkuat gambaran mengenai peran Kepala Sekolah sebagai supervisor. Guru menyampaikan bahwa Kepala Sekolah senantiasa mempersiapkan perangkat supervisi, termasuk template instrumen dan dokumen yang harus diisi oleh setiap guru. Setelah itu, supervisi dilakukan melalui observasi langsung di kelas maupun melalui metode diskusi dan wawancara secara personal. Dalam sesi diskusi ini, guru diberikan ruang untuk menyampaikan kesulitan atau tantangan yang mereka hadapi di kelas, seperti menghadapi siswa yang kurang kondusif atau kesulitan dalam penggunaan metode pembelajaran tertentu. Kepala Sekolah dengan pendekatan komunikatif dan solutif, membantu guru menemukan cara yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan peran sebagai

supervisor dengan pendekatan yang sistematis, intensif dan berbasis pada peningkatan kualitas pembelajaran dan administrasi pendidikan. Kepala Sekolah melakukan supervisi secara rutin dan terstruktur, yang meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan observasi di kelas, serta refleksi dan evaluasi terhadap hasil temuan. Supervisi ini tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap metode, media dan teknologi pembelajaran yang digunakan oleh guru.

Dalam implementasinya, Kepala Sekolah memastikan bahwa seluruh proses supervisi terdokumentasi dengan baik dan hasilnya dibahas dalam forum rapat bersama pemangku kepentingan untuk tindak lanjut yang efektif. Kepala Sekolah juga memberikan bimbingan personal dan diskusi solutif kepada guru dalam mengatasi tantangan pembelajaran yang mereka hadapi. Dengan demikian, Kepala Sekolah berperan aktif dalam memastikan kualitas pendidikan yang berkelanjutan melalui pengawasan dan pendampingan yang mendalam terhadap para guru.

Berdasarkan teori, Mulyasa menjelaskan bahwa Kepala Sekolah memiliki peran penting sebagai supervisor, yang mencakup tiga tanggung jawab utama: merancang program supervisi yang mencakup berbagai aspek sekolah, melaksanakan supervisi secara aktif dan rutin serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan mutu sekolah secara keseluruhan.[359] Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan peran sebagai

[359] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* 98–120.

supervisor secara sistematis, intensif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran serta administrasi pendidikan.

Kepala Sekolah menyusun program supervisi secara terencana, meliputi observasi pembelajaran, evaluasi media dan metode mengajar serta refleksi bersama pasca supervisi. Hal ini sejalan dengan teori, yang menyatakan bahwa Kepala Sekolah harus merancang program supervisi yang mencakup berbagai aspek pendidikan. Program supervisi di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mencakup tidak hanya pembelajaran di kelas, tetapi juga kegiatan ekstrakurikuler dan aspek administrasi pendidikan lainnya. Kepala Sekolah juga melaksanakan supervisi secara aktif dan rutin, sebagaimana yang ditekankan oleh Mulyasa. Supervisi dilakukan melalui observasi langsung ke kelas dan diikuti dengan evaluasi serta diskusi yang membangun bersama guru.

Selain itu, Kepala Sekolah memanfaatkan hasil supervisi untuk memberikan pembinaan, menyusun tindak lanjut dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah selaras dan sesuai dengan teori Mulyasa. Kepala Sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembimbing dan pengarah yang secara aktif terlibat dalam proses peningkatan mutu pendidikan melalui supervisi yang reflektif, kolaboratif dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil analisis dari seluruh data temuan dan perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah melaksanakan tujuh peran kepemimpinan

secara komprehensif dan efektif, sesuai dengan teori-teori kepemimpinan pendidikan yang relevan. Sebagai pendidik, Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku dan kedisiplinan serta membina karakter peserta didik melalui nilai-nilai keislaman dan pendidikan akhlak. Sebagai pemimpin, Dia memiliki visi strategis dan mampu membuat keputusan yang berdampak positif terhadap perkembangan sekolah.

Dalam perannya sebagai motivator, Kepala Sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis serta memotivasi guru dan staf untuk terus meningkatkan kinerja. Selanjutnya, sebagai inovator, Kepala Sekolah mampu melahirkan gagasan dan program baru yang adaptif terhadap perkembangan zaman, seperti pemanfaatan teknologi dan integrasi nilai-nilai keIslaman dalam pembelajaran. Sebagai manajer, Dia merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengevaluasi seluruh program pendidikan dan kelembagaan secara sistematis dan partisipatif. Peran sebagai administrator juga dijalankan dengan baik melalui pengelolaan administrasi sekolah secara terstruktur, meliputi ketenagaan, kesiswaan, keuangan dan sarana prasarana. Sementara itu, sebagai supervisor, Kepala Sekolah menyusun dan melaksanakan program supervisi yang mencakup banyak aspek serta menggunakan hasil supervisi untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru melalui pendekatan yang reflektif dan kolaboratif. Secara keseluruhan, implementasi tujuh peran ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru bukan hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin visioner,

pembimbing dan pembaharu yang mampu membawa perubahan positif dalam pengelolaan pendidikan di lingkungan Sekolah Berbasis Pesantren.

5) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis terhadap temuan penelitian yang mencakup kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki serta pelaksanaan fungsi dan peran kepala sekolah. Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memperlihatkan beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkannya yang tercermin dari karakteristik dan perilakunya sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa beliau menerapkan gaya kepemimpinan yang mengedepankan keteladanan, keterbukaan dan inovasi. Kepala sekolah ini menunjukkan kualitas kepemimpinan yang tidak hanya mengarah pada pengelolaan sekolah secara administratif, tetapi juga pada pengembangan karakter dan nilai-nilai moral bagi seluruh warga sekolah.

Beliau berhasil menciptakan lingkungan yang profesional dan disiplin dengan menjadi panutan yang konsisten dalam penampilan, komunikasi dan ketegasan dalam menegakkan aturan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah dalam hasil wawancara menekankan bahwa pentingnya memberi contoh melalui tindakan pribadi menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbasis pada keteladanan. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang dihormati oleh bawahannya, mampu

memotivasi dan menginspirasi individu di sekitarnya, serta memiliki sikap optimis dan antusias terhadap masa depan.[360]

Melalui gaya kepemimpinan ini kepala sekolah dapat memotivasi dan menginspirasi guru, staf serta siswa dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif. Kepala sekolah juga menanamkan nilai-nilai kebersihan, disiplin dan ketekunan dalam beribadah, yang mencerminkan kepemimpinan berbasis nilai-nilai moral dan etika penting dalam membentuk karakter siswa dan membangun budaya sekolah yang kuat.

Kedua, komunikasi yang santun dan ramah yang dimiliki kepala sekolah juga mendukung gaya kepemimpinan yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan. Hal ini menunjukkan bahwa beliau tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada hubungan interpersonal yang baik antar elemen sekolah, baik itu guru, staf maupun siswa. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan *servant leadership*, dimana sosok pemimpin yang lebih mengutamakan orang lain, berusaha mendengarkan, memahami dan memberikan empati kepada orang lain, selain itu memberi dorongan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan dan kemampuan dalam menciptakan suasana kondusif dan terbentuknya sebuah kerja sama dalam tim.[361] Kemampuan kepala sekolah untuk menggabungkan ketegasan dalam menegakkan aturan dengan sikap ramah dan terbuka adalah bentuk dari gaya kepemimpinan ini dimana ada keseimbangan antara kekuatan dan empati, yang

[360] Agus Purwanto dan Masduki Asbari, "Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan," 6724– 6748.
[361] Mufassir, Roni Mohamad, dan Abdurahman Mala, "Model Kepemimpinan yang Melayani," 38–56.

dapat menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan mendukung proses pembelajaran yang optimal.

Ketiga, Kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang terbuka, interaktif dan inklusif. Ketika mengajar, kepala sekolah memanfaatkan teknologi modern seperti LCD proyektor dan aplikasi *Quizizz* untuk menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan interaktif, yang mendukung perkembangan akademik siswa. Kepeduliannya terhadap siswa juga sangat terlihat melalui upayanya memberikan bimbingan dan motivasi, baik dalam hal akademik maupun dalam pembentukan karakter. Salah satu contoh nyata adalah saat beliau membantu seorang santri yang kesulitan menghafal Al-Qur'an dengan memberikan motivasi dan saran yang membangkitkan semangat. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin mendorong bawahannya untuk bersikap kreatif dan inovatif dalam menghadapi situasi baru, mampu memotivasi dan menginspirasi individu di sekitarnya serta memiliki sikap optimis dan antusias terhadap masa depan.[362]

Keempat, Beliau juga aktif berinteraksi dengan guru dan staf, memberikan arahan dan petunjuk yang membangun, yang memperlihatkan peran beliau sebagai pemimpin yang komunikatif dan mendukung perkembangan profesional para guru. Beliau melibatkan guru, staf dan pihak eksternal dalam pengambilan keputusan, seperti dalam penyusunan RAPBS yang dihadiri oleh berbagai pihak, termasuk komite sekolah. Kepala sekolah menekankan pentingnya musyawarah dan mufakat dalam setiap pengambilan keputusan, serta lebih banyak mendengarkan keluh

[362] Agus Purwanto dan Masduki Asbari, "Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan," 6724– 6748.

kesah dan masalah yang dihadapi oleh warga sekolah. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan demokratis dan kolektif kolegial.

Pemimpin yang demokratis menyerahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, komunikasi bersifat dua arah antara pimpinan dan bawahan, pengawasan terhadap bawahan dilakukan dengan cara yang wajar, inisiatif dapat berasal dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat, tugas-tugas diberikan kepada bawahan dalam bentuk permintaan daripada instruksi dan pimpinan memperhatikan kepercayaan dan saling menghormati dalam tindakan dan sikap mereka.[363]

Kemudian, dalam gaya kepemimpinan kolektif kolegial segala perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pertanggungjawaban dilakukan bersama-sama untuk mencapai maksud dan tujuan yang diharapkan dan melakukan musyawarah bersama seluruh pihak dalam mengambil keputusan.[364] Gaya komunikasi yang bersifat dua arah ini menciptakan lingkungan yang transparan dan membangun kepercayaan antara pemimpin dan anggota sekolah. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala sekolah mendukung terciptanya suasana sekolah yang kondusif, inklusif dan kolaboratif, yang berfokus pada kesejahteraan dan perkembangan semua anggota sekolah.

Kelima, Kepala sekolah menunjukkan komitmennya untuk memantau secara langsung kondisi dan perkembangan di sekolah dengan rutin mengontrol

---

[363] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

[364] N. A. Zulkifly, I. A. Ismail, dan S. Asimiran, "Collegial and Distributed Leadership," 11.

ruang kantor, kelas dan asrama. Hal ini menunjukkan bahwa beliau terlibat langsung dalam proses operasional sehari-hari, tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang peduli dengan kesejahteraan dan kondisi lingkungan. Kepala sekolah juga aktif berinteraksi dengan warga sekolah dan terlibat dalam kegiatan intra dan ekstrakurikuler, yang menunjukkan bahwa beliau mendukung pembinaan serta memotivasi guru dan siswa dengan cara yang sangat demokratis. Ketika menemui kendala, beliau memberikan arahan dan solusi yang cepat, menggarisbawahi pentingnya responsivitas dalam kepemimpinan. Kepemimpinan beliau juga berpegang pada Tugas Pokok dan Fungsi setiap individu di sekolah, yang memberi penekanan pada tanggung jawab yang jelas dan terstruktur.

Pendekatan yang digunakan untuk memastikan kesejahteraan guru dan siswa melalui kontrol rutin ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya mengandalkan instruksi dari atas, tetapi juga aktif berkomunikasi dan bekerja bersama untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan demokratis dan birokratis. Pemimpin yang demokratis berorientasi pada bawahan, dimana terdapat kesetaraan, partisipasi dan konsultasi antara pimpinan dan bawahan. Kemudian, pemimpin yang birokratis selalu memberikan petunjuk kepada bawahannya tentang tugas dan metode pelaksanaannya serta petunjuk yang diberikan berdasarkan pada kebijakan, prosedur dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.[365]

[365] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

Keenam, Kepala sekolah menunjukkan bahwa lebih memilih sistem kerja sama dan musyawarah dalam pengambilan keputusan, bukannya pendekatan otoriter. Sebelum mengambil keputusan, beliau memastikan bahwa semua kebijakan dibahas bersama dalam rapat, yang mencerminkan prinsip kolaborasi dan keterlibatan semua pihak terkait. Hal ini memperlihatkan upaya untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan memperhatikan berbagai sudut pandang, serta menciptakan rasa kepemilikan terhadap keputusan yang diambil. Selain itu, kepala sekolah mengedepankan pendekatan persuasif dalam memberikan instruksi, yang menunjukkan bahwa beliau lebih mengutamakan komunikasi yang berbasis pada kesepakatan dan kerja sama daripada sekadar memberikan perintah secara langsung. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin menyerahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, komunikasi bersifat dua arah antara pimpinan dan bawahan, pengawasan terhadap bawahan dilakukan dengan cara yang wajar, inisiatif dapat berasal dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat, tugas-tugas diberikan kepada bawahan dalam bentuk permintaan daripada instruksi dan pimpinan memperhatikan kepercayaan dan saling menghormati dalam tindakan dan sikap mereka.[366]

Ketujuh, ketika membuat keputusan, beliau mengutamakan pertimbangan-pertimbangan rasional seperti untung dan rugi serta pendapat dari berbagai pihak,

[366] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

yang mencerminkan sikap terbuka dan keinginan untuk memperoleh konsensus sebelum membuat keputusan yang final. Gaya ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan analitis yaitu keputusan pemimpin seringkali dibuat melalui proses analisis yang didasarkan pada logika, terutama analisis dari setiap informasi yang tersedia. Pendekatan ini berfokus pada hasil dan lebih menekankan pada rencana yang rinci dan berorientasi pada jangka panjang. Kepemimpinan semacam ini memberikan prioritas pada logika dan menggunakan pendekatan yang masuk akal serta berbasis kuantitatif.[367]

Kemudian, Kepala sekolah menunjukkan kemampuan untuk membangun kepercayaan yang tinggi di kalangan warga sekolah, baik itu guru, staf, maupun siswa, yang terlihat dari keterbukaan mereka dalam berkonsultasi dan menyampaikan permasalahan. Hal ini mencerminkan karakter seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan iklim saling percaya dan terbuka, serta mendengarkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh anggota tim. Gaya ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan kharismatik yaitu adanya kepercayaan yang kuat dari bawahan terhadap pemimpin, kesesuaian keyakinan antara pemimpin dan bawahan, adanya rasa kasih sayang dari bawahan kepada pemimpin, kemauan untuk patuh dari bawahan terhadap pemimpin dan adanya keterlibatan emosional bawahan dalam misi organisasi.[368]

Selanjutnya, Kepala sekolah juga mendorong pengembangan kompetensi tenaga pendidik dengan memberikan dorongan untuk mengikuti pelatihan dan

---

[367] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

[368] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

perkembangan terkini dalam dunia pendidikan, termasuk pemanfaatan teknologi seperti *artificial intelligence*. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berfokus pada transformasi dan inovasi, tidak hanya dalam aspek manajerial tetapi juga dalam pengembangan profesionalisme staf dan kualitas pembelajaran. Gaya ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan visioner, yang mana pemimpin mendorong dan memberikan penjelasan tentang makna pada kerja sama dan usaha yang dilakukan bersama serta arahan dan makna pada pekerjaan dan usaha yang diberikan berdasarkan visi yang jelas.[369]

Selain itu, Motivasi yang diberikan kepala sekolah untuk terus meningkatkan kualitas dan semangat kerja guru melalui langkah-langkah konkret menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap pengembangan pribadi dan profesional para guru. Melalui pemberian motivasi dan arahan yang jelas, kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang menginspirasi dan mendorong anggota tim untuk berusaha lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi individu di sekitarnya, serta memiliki sikap optimis dan antusias terhadap masa depan. Pemimpin ini juga mendorong bawahannya untuk bersikap kreatif dan inovatif dalam menghadapi situasi baru.[370] Terakhir, Kepala sekolah menerapkan beragam gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan situasional yaitu kepemimpinan seseorang

[369] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

[370] Agus Purwanto dan Masduki Asbari, "Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan," 6724– 6748.

pemimpin dapat bervariasi tergantung pada tingkat kesiapan atau situasi para pengikutnya.[371]

Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis terhadap data temuan dan perbandingan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru adalah transformasional, *servant leadership*, demokratis, kolektif kolegial, birokratis, analitis, kharismatik, visioner dan situasional. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya ini kepala sekolah menunjukkan profesionalisme dan komitmen tinggi dalam memimpin, dengan latar belakang akademik yang kuat dan pengalaman mengajar yang mendalam serta proses penunjukannya melalui seleksi ketat dan pelatihan kepemimpinan mencerminkan kesiapan intelektual dan kapasitas manajerial yang mumpuni.

Berbekal kompetensi yang dimilikinya, Kepala Sekolah berhasil menjalankan fungsi kepemimpinannya yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan profesional, berbasis nilai moral dan keagamaan. Kepala Sekolah juga menjalankan tujuh peran kepemimpinan dengan baik. Secara keseluruhan, Dia tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pembawa perubahan positif dalam pengelolaan pendidikan di lingkungan Sekolah Berbasis Pesantren, menjadikan sekolah ini lebih berkembang dan siap menghadapi tantangan masa depan.

[371] Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan," 48–51.

b. Strategi Peningkatan Mutu Sekolah

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menjalankan fungsi, peran dan tugasnya secara sistematis dan selaras dengan prinsip manajemen berbasis sekolah sesuai dengan rencana yang tercantum dalam dokumen rencana kerja atau rencana strategis SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tahun pelajaran 2021–2025. Pada aspek penyusunan rencana strategis yang mencakup berbagai aspek pendidikan yaitu akademik, SDM, sarana-prasarana dan administrasi. Ini mengindikasikan adanya perencanaan yang matang dan terarah. Hal ini sejalan dengan salah satu fungsi utama manajerial, yaitu perencanaan jangka menengah yang berorientasi pada mutu pendidikan.

Dalam aspek kurikulum dan pembelajaran, sekolah berkomitmen menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sesuai Standar Nasional Pendidikan. Kepala Sekolah mengarahkan agar seluruh perangkat pembelajaran yang terdiri dari kalender akademik, program tahunan, program semester dan silabus tersusun lengkap dan fungsional. Penerapan pendekatan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan) merupakan bentuk inovasi dalam pengelolaan proses belajar yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Ini menunjukkan peran manajer dalam pengembangan sistem pembelajaran yang efektif dan relevan.

Pada bidang tenaga pendidik dan kependidikan, sekolah berfokus pada peningkatan profesionalisme guru dan staf melalui program pelatihan, evaluasi, serta monitoring kinerja. Hal ini menunjukkan peran Kepala Sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia, yang menjadi salah satu aspek penting dalam

fungsi manajemen pendidikan. Penyesuaian pengembangan kompetensi berdasarkan bidang tugas dan keahlian masing-masing juga mencerminkan adanya manajemen personel yang strategis.

Dalam bidang peserta didik, Kepala Sekolah menargetkan peningkatan hasil ANBK dan pengembangan potensi siswa secara holistik melalui kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, penekanan pada kedisiplinan dan keterlibatan orang tua dalam pendanaan pendidikan merupakan bagian dari strategi manajerial dalam mengelola input pendidikan dan sumber daya eksternal demi mendukung keberlanjutan program sekolah. Pada aspek sarana dan prasarana, Kepala Sekolah memprioritaskan pengelolaan fasilitas sekolah secara optimal, seperti perpustakaan, laboratorium, dan UKS. Kegiatan inventarisasi dan pemenuhan kebutuhan media pembelajaran menunjukkan peran aktif dalam mengorganisasi dan mengoptimalkan aset sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman.

Terakhir, dalam bidang administrasi dan tata kelola, Kepala Sekolah mendorong pengembangan sistem manajemen sekolah yang efisien dan akuntabel untuk memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM). Ini menunjukkan peran Kepala Sekolah dalam pengendalian dan pengawasan sistem administrasi sekolah yang terstruktur. Pernyataan Kepala Sekolah bahwa sekolah "mengolah input menjadi produk dengan *treatment-treatment* tertentu" menegaskan bahwa pendekatan manajerial di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dilakukan secara menyeluruh, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Ini menunjukkan pemahaman dan penerapan konsep manajemen berbasis sekolah

yang efektif, di mana Kepala Sekolah menjadi pusat penggerak seluruh proses peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan dokumen rencana kerja SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tahun pelajaran 2021–2025, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah telah menjalankan peran manajerialnya secara komprehensif, sistematis dan selaras dengan prinsip manajemen berbasis sekolah. Perencanaan strategis yang mencakup aspek kurikulum, pengembangan SDM, peserta didik, sarana prasarana serta administrasi sekolah menunjukkan adanya arah kebijakan yang terstruktur dan berorientasi pada mutu pendidikan. Kepala Sekolah tidak hanya berperan dalam merancang kebijakan, tetapi juga mengimplementasikan dan mengevaluasi program-program sekolah secara menyeluruh. Komitmen terhadap peningkatan profesionalisme guru, pengelolaan proses pembelajaran yang adaptif, penguatan sistem administrasi yang akuntabel serta optimalisasi sarana prasarana, merupakan cerminan nyata dari efektivitas peran manajer dalam konteks Sekolah Berbasis Pesantren. Melalui pendekatan manajerial yang terencana dan terukur, Kepala Sekolah berhasil menjadi penggerak utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

Pembahasan lebih lanjut dan mendetail mengenai strategi atau kegiatan peningkatan mutu sekolah yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai berikut:

1) Pengembangan Kurikulum

Strategi peningkatan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dalam aspek pengembangan kurikulum menunjukkan keterpaduan antara kurikulum nasional dan kurikulum pesantren secara sistematis

dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil analisis dokumen rencana kerja sekolah, pengembangan kurikulum dilakukan melalui pelatihan pembuatan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), pelaksanaan kurikulum 2013, kurikulum Merdeka serta pengembangan kurikulum khas *Boarding School* berbasis keislaman yang disusun oleh Lembaga Pengembangan Pesantren (L2P) PP Muhammadiyah. Proses ini dilaksanakan melalui tahapan perancangan, implementasi dan evaluasi secara berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa implementasi kurikulum dilandaskan pada prinsip evaluasi kontekstual dan pemetaan kebutuhan peserta didik, perkembangan zaman serta memperhatikan karakteristik lingkungan sekitar.

Lebih lanjut, pengembangan kurikulum di SMA MBS mengacu pada pendekatan pedagogik transformatif yang menitikberatkan pada pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta didik melalui pembelajaran autentik dan berbasis kehidupan nyata. Hasil observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa pelaksanaan kurikulum difokuskan pada pencapaian Profil Pelajar Pancasila dan hasil asesmen pembelajaran, yang terus dimonitor dan dievaluasi secara berkala melalui tiga tahapan evaluasi yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi kurikulum operasional. Tahapan ini diawasi langsung oleh Kepala Sekolah dan pengawas sekolah, yang juga melibatkan guru dan komite dalam diskusi tindak lanjut, sehingga proses evaluasi menjadi lebih partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan di lapangan.

Pernyataan Kepala Sekolah dalam wawancara memperkuat temuan dokumen dan hasil observasi, bahwa dalam pengembangan kurikulum pihak

sekolah melakukan studi banding ke pondok pesantren lain dan menyusun kurikulum hasil integrasi antara kurikulum Umum dan kurikulum Pondok. Guru 1 juga mengonfirmasi bahwa proses perancangan kurikulum dilakukan melalui forum musyawarah seperti rapat kerja yang melibatkan Kepala Sekolah, bidang kurikulum, dan guru. Guru tersebut juga menyampaikan bahwa pelaksanaan kurikulum sejauh ini berjalan efektif, namun tetap terbuka untuk pengembangan, terutama dalam menghadapi transisi penuh menuju kurikulum Merdeka. Evaluasi pelaksanaan kurikulum dilakukan rutin setiap tiga bulan, bahkan dapat direvisi sewaktu-waktu apabila terdapat ketidaksesuaian dengan kondisi aktual di lapangan, sebagaimana disampaikan Kepala Sekolah dalam wawancara.

Dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan kurikulum di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dirancang dan diimplementasikan secara kolaboratif, kontekstual dan adaptif. Terdapat kesinambungan yang kuat antara perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum yang tidak hanya tercermin dalam dokumen formal, tetapi juga teramati dalam praktik nyata di lapangan dan diperkuat oleh pernyataan para narasumber dalam wawancara. Perpaduan antara kurikulum Nasional dan kurikulum Pesantren mencerminkan komitmen sekolah dalam mencetak lulusan yang tidak hanya unggul dalam kompetensi abad 21, tetapi juga memiliki penguasaan terhadap ilmu-ilmu agama sebagai bekal menjadi ulama masa depan.

Berdasarkan teori, pengembangan kurikulum di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mengacu pada prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam teori-teori pengembangan kurikulum. Ada tiga aspek utama dalam

kurikulum yang efektif yaitu konten dan struktur materi pelajaran, kebutuhan siswa dan atribut individualnya serta perubahan sosial masyarakat.[372] Temuan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan integrasi yang baik antara kurikulum Nasional dan Pesantren, yang disusun secara sistematis dan adaptif untuk memenuhi kebutuhan siswa serta perkembangan zaman.

Pengembangan kurikulum melibatkan kolaborasi antara guru dan Kepala Sekolah melalui forum musyawarah dan rapat kerja, sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya analisis kebutuhan dalam perencanaan kurikulum. Sekolah juga responsif terhadap perubahan sosial dan ilmu pengetahuan dengan menerapkan KTSP, kurikulum 2013 dan integrasi kurikulum Merdeka. Pengembangan kurikulum mempertimbangkan karakteristik siswa dan lingkungan sekitar serta menekankan pada pembelajaran berbasis kehidupan nyata yang transformatif. Kemudian, Wahyudin menyebutkan bahwa prosedur pengembangan kurikulum mencakup kegiatan perencanaan, implementasi serta evaluasi.[373] Prosedur tersebut telah dilakukan oleh kepala sekolah beserta pihak sekolah, hal ini dilakukan secara berkala pada tiga tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum operasional, yang memastikan kurikulum tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan siswa serta mendukung teori tentang evaluasi berkelanjutan dalam pengembangan kurikulum.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil analisis terdahap data temuan dan perbandingan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kurikulum di

---

[372] Muhammad Munif, Fathor Rozi, dan Moh Aminullah, "Inovasi Pengembangan Kurikulum Sekolah," 183–200.

[373] Varary Mechwafanitiara Cantika, "Prosedur Pengembangan Kurikulum," 4.

SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dilakukan dengan cara yang kolaboratif, sistematis dan berkelanjutan, mencerminkan pendekatan yang sesuai dengan teori-teori pengembangan kurikulum yang mengedepankan analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi dan evaluasi yang terus menerus. Perpaduan antara kurikulum Nasional dan kurikulum Pesantren serta penerapan pendekatan pedagogik transformatif, menggarisbawahi komitmen Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam kompetensi abad 21, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang ilmu agama, sesuai dengan tantangan yang akan dihadapi di masa depan.

2) Mempersiapkan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan komitmen yang kuat dalam mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu strategi utama dalam peningkatan mutu sekolah. Berdasarkan dokumen rencana kerja sekolah dan hasil wawancara, Kepala Sekolah secara sistematis menyusun berbagai program peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) dengan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan mencakup pelatihan pembuatan dan pelaksanaan Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka, pelaksanaan MGMP internal dan eksternal serta workshop yang bersifat internal maupun pelatihan dari pihak eksternal.

Selain itu, dilakukan pula pengadaan literatur tambahan, peningkatan kesejahteraan guru dan staf serta pelatihan administrasi. Tidak hanya guru dan staf,

perhatian juga diberikan kepada peserta didik dalam bentuk peningkatan layanan bimbingan dan penyuluhan serta peningkatan prestasi akademik maupun non-akademik. Rekrutmen guru yang dilakukan Kepala Sekolah cenderung menyasar tenaga pendidik muda, yang walaupun masih minim pengalaman, dinilai memiliki semangat belajar dan potensi untuk berkembang. Dalam proses rekrutmen, Kepala Sekolah melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu, menyusun spesifikasi kualifikasi dan menyebarkan informasi melalui berbagai media sosial. Hal ini mencerminkan manajemen yang adaptif dan terbuka terhadap perkembangan zaman.

Selanjutnya, Kepala Sekolah menunjukkan peran aktif dalam memberikan arahan moral dan motivasi kerja kepada seluruh komponen sekolah. Dia juga menyusun pedoman operasional bagi guru dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP) yang memuat kode etik, program kerja, tata tertib, pembiasaan, *job description* serta alur tugas guru. Dokumen ini menjadi acuan penting dalam menjaga disiplin, profesionalisme dan budaya kerja di lingkungan sekolah. Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui program pelatihan bahan ajar, seminar, MGMP dan penataran kompetensi. Pendampingan dan pengembangan profesional guru juga dilaksanakan secara periodik dalam bentuk workshop dan bimtek yang melibatkan Kepala Sekolah, pengawas, komite, guru penggerak serta narasumber dari luar sekolah. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kapasitas guru dalam menyusun perangkat ajar, strategi pembelajaran berdiferensiasi, Penguatan Profil Pelajar Pancasila, pembelajaran HOTS serta pemanfaatan *platform* Merdeka Mengajar (PMM).

Supervisi pembelajaran dilaksanakan dengan tahapan yang jelas, dimulai dari pra-supervisi untuk mengetahui kesiapan dan permasalahan guru, lalu observasi di kelas dan diakhiri dengan refleksi bersama. Supervisi ini tidak hanya mencakup aspek teknis pembelajaran, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kompetensi guru secara menyeluruh. Hasil supervisi dibahas dalam forum internal bersama pengawas, Kepala Sekolah, guru, peserta didik dan komite, sebagai dasar untuk evaluasi dan tindak lanjut. Penjelasan guru 1 menguatkan praktik pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah tidak hanya membimbing secara formal, tetapi juga turut serta secara langsung dalam membantu guru menghadapi tantangan teknis, seperti dalam penggunaan teknologi dan penyusunan modul ajar dengan dukungan *AI*.

Pendekatan informal seperti diskusi dan bimbingan personal menjadi budaya yang tumbuh di sekolah ini, memperkuat solidaritas dan kolaborasi antar guru. Selain itu, pelatihan yang bersumber dari Dinas Pendidikan maupun inisiatif internal seperti *IHT* juga menjadi sarana peningkatan kompetensi yang dimanfaatkan secara maksimal. Pelatihan lainnya seperti pelatihan keuangan dari PDM bagi bendahara juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM di SMA MBS tidak terbatas pada guru, tetapi juga menjangkau seluruh staf sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dapat disimpulkan bawah Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan komitmen tinggi dalam meningkatkan mutu sekolah melalui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyeluruh dan berkelanjutan. Kepala Sekolah berperan aktif dalam menyusun program

pelatihan, supervisi, serta pendampingan bagi guru dan staf disertai pendekatan formal maupun informal. Pengembangan ini mencakup peningkatan kompetensi akademik, penggunaan teknologi serta pembentukan budaya kerja profesional dan kolaboratif. Selain itu, perhatian juga diberikan kepada peserta didik dan seluruh komponen sekolah melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan administratif dan peningkatan layanan. Pendekatan yang adaptif, kolaboratif dan sistematis menjadi kunci keberhasilan pengelolaan SDM di sekolah ini.

Berdasarkan teori yang menjelaskan bahwa dalam mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia di sekolah melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga evaluasi dan promosi.[374] Temuan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan kesesuaian yang kuat dengan teori tersebut. Sekolah ini secara terstruktur mengembangkan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) melalui pelatihan Kurikulum 2013, Kurikulum Merdeka, MGMP serta workshop internal dan eksternal. Ini mencerminkan perencanaan matang dalam pengembangan SDM, sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya perencanaan dan rekrutmen sesuai kebutuhan sekolah.

Rekrutmen tenaga pendidik muda dengan semangat tinggi dan seleksi berbasis analisis kebutuhan mencerminkan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" seperti yang telah disebutkan oleh Milkovich, Nystrom dan Sikula dalam Yuningsih.[375] Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, seminar,

[374] Anjar Yuningsih, “Kepemimpinan Kepala Sekolah,” 50.

[375] Anjar Yuningsih, “Kepemimpinan Kepala Sekolah,” 50.

MGMP dan supervisi juga sejalan dengan teori pengembangan SDM yang meliputi pelatihan dan evaluasi berkala. Pendekatan informal, seperti bimbingan personal dan diskusi antar rekan sejawat, memperkuat pengembangan SDM sesuai dengan teori pembelajaran mandiri dan interaksi antar rekan kerja.

Berdasarkan temuan yang ada dan perbandingan dengan teori, dapat disimpulkan bahwa Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berhasil mengimplementasikan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini. Melalui perencanaan yang matang, seleksi tenaga pendidik yang berbasis kebutuhan serta pelatihan dan supervisi yang sistematis, sekolah ini mampu membangun kompetensi akademik dan profesional guru secara efektif. Pendekatan formal, seperti pelatihan Kurikulum 2013, Kurikulum Merdeka dan MGMP serta pendekatan informal melalui bimbingan dan diskusi antar rekan sejawat, memperkuat budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran mandiri di kalangan pendidik. Semua langkah ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang adaptif, kolaboratif dan berbasis evaluasi berkelanjutan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru, yang sejalan dengan teori-teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan evaluasi untuk mencapainya.

3) Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru adalah

melalui optimalisasi penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Hal ini terlihat secara nyata dalam dokumen rencana kerja sekolah, yang memuat berbagai program dan kegiatan yang ditujukan untuk mendukung pemanfaatan TIK dalam proses pembelajaran maupun kegiatan administrasi sekolah.

Strategi-strategi tersebut antara lain meliputi pengadaan ruang multimedia, pemasangan jaringan internet beserta pengawasan penggunaannya, perbaikan jaringan listrik sebagai pendukung infrastruktur digital serta pengadaan komputer dan printer yang dilengkapi dengan program perawatan rutin. Semua langkah ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari pihak sekolah dalam menyediakan fasilitas berbasis teknologi guna menunjang peningkatan mutu pendidikan. Hasil observasi lapangan memperkuat gambaran dari dokumen tersebut.

Kelas-kelas di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah dilengkapi perangkat komputer, jaringan internet dan fasilitas pendukung lain yang memungkinkan pembelajaran berbasis teknologi berjalan secara optimal. Guru dan siswa memanfaatkan *email* dan media sosial sebagai sarana komunikasi dan kolaborasi. Sementara itu, kegiatan perkantoran pun telah terintegrasi dengan TIK, di mana perangkat komputer dan printer digunakan untuk keperluan surat-menyurat, pembuatan laporan serta pengelolaan arsip sekolah. Penerapan teknologi juga tampak pada sistem pengelolaan data sekolah, di mana seluruh data disimpan dan dikelola melalui *platform cloud storage* yaitu *Google Drive*. Hal ini mempermudah akses, penyimpanan dan pengamanan data penting sekolah secara efisien dan terorganisir.

Keterangan dari Kepala Sekolah turut memperjelas penggunaan TIK dalam proses pendidikan di lingkungan pesantren. Dia menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis TIK dilakukan oleh para guru melalui media pembelajaran seperti *PowerPoint*, *Quizizz*, *Canva* serta berbagai aplikasi dan simulasi digital lainnya. Pendekatan ini menghadirkan variasi metode pembelajaran yang menarik, interaktif dan modern. Model pembelajaran pun dikembangkan menjadi kombinasi antara simulasi virtual dan tatap muka konvensional, seperti halnya pelaksanaan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) yang dilakukan secara semi daring.

Selain itu, media sosial digunakan secara aktif sebagai sarana komunikasi antara sekolah, siswa dan orang tua, yang memperkuat jalinan informasi dan transparansi. Namun demikian, Kepala Sekolah juga mengakui bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penerapan TIK pada aspek administratif. Misalnya, aplikasi administrasi sekolah masih dilakukan secara manual dan pelaporan hasil belajar siswa masih dalam bentuk fisik (rapor cetak). Begitu pula dengan pengelolaan perpustakaan yang masih bersifat konvensional karena belum memiliki sistem perpustakaan digital. Fakta ini menunjukkan bahwa meskipun penggunaan TIK telah diterapkan secara cukup baik pada aspek pembelajaran dan pengarsipan, masih diperlukan pengembangan lebih lanjut untuk mendigitalisasi layanan administratif dan fasilitas penunjang lainnya secara menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa, Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui optimalisasi penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), khususnya dalam proses pembelajaran dan pengarsipan data. Pemanfaatan

TIK dilakukan secara sistematis, mulai dari penyediaan infrastruktur hingga penerapan aplikasi digital dalam kegiatan belajar-mengajar. Guru dan siswa aktif menggunakan berbagai media digital yang mendukung pembelajaran interaktif. Namun, meskipun pemanfaatan TIK dalam pembelajaran cukup optimal, aspek administratif seperti pelaporan hasil belajar dan sistem perpustakaan masih dikelola secara manual, sehingga perlu pengembangan lebih lanjut menuju digitalisasi total.

Berdasarkan teori, penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) menjadi salah satu indikator penting dalam strategi peningkatan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru. Hasil temuan menunjukkan bahwa sekolah ini telah menunjukkan komitmen kuat dalam mengoptimalkan pemanfaatan TIK, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun administratif. Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa pemanfaatan TIK di era digital merupakan salah satu ciri utama sekolah berkualitas dan menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan pendidikan.[376]

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dengan menyediakan infrastruktur seperti ruang multimedia, internet serta perangkat komputer dan printer yang dirawat secara berkala. Para guru memanfaatkan berbagai media digital seperti *PowerPoint*, *Quizizz* dan *Canva*, sesuai dengan teori pembelajaran berbasis TIK yang menyarankan penggunaan perangkat teknologi untuk meningkatkan efektivitas belajar. Konsep *blended learning*, yang menggabungkan

[376] Setyo Budi Utomo, Ade Iriani, dan Sophia Tri Satyawati, "Pemanfaatan Teknologi Informasi," 353–360.

pembelajaran tatap muka dan simulasi digital, juga diterapkan untuk memberikan pengalaman belajar lebih beragam. Komunikasi antara guru, siswa dan orang tua difasilitasi melalui media sosial dan *email*, mendukung transparansi dan keterlibatan, sesuai dengan teori pembelajaran berbasis TIK. Meskipun belum sepenuhnya menerapkan TIK seperti dalam hal tes berbasis komputer dan penggunaan aplikasi digital dalam penilaian.

Sementara itu, pada aspek administratif, pemanfaatan TIK telah diterapkan dalam beberapa kegiatan seperti surat-menyurat, pembuatan laporan serta pengelolaan arsip menggunakan komputer dan penyimpanan digital. Namun demikian, proses digitalisasi belum menyentuh seluruh layanan administratif. Pelaporan hasil belajar siswa masih dilakukan secara manual menggunakan rapor cetak dan sistem perpustakaan masih bersifat konvensional, belum memanfaatkan fasilitas perpustakaan digital. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi dalam manajemen sekolah masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung efektivitas pengelolaan lembaga secara menyeluruh, sebagaimana diungkapkan dalam teori bahwa TIK dapat memfasilitasi tugas administrasi sekolah secara lebih efisien.[377]

Secara keseluruhan, berdasarkan temuan yang ada dan perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa, Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang optimal, baik dalam proses pembelajaran maupun pengarsipan data. Pemanfaatan TIK, yang dimulai dari penyediaan infrastruktur hingga penggunaan

[377] Cindy Putri Nur Azizah dan Subiyantoro, "Pemanfaatan Teknologi Informasi," 15–17.

aplikasi digital, mendukung pembelajaran interaktif dan penerapan konsep *blended learning* serta pelaksanaan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) yang dilakukan secara semi daring. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa TIK merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan efektivitas pembelajaran.

Namun, meskipun pemanfaatan TIK dalam pembelajaran sudah optimal, aspek administratif masih sebagian besar dikelola secara manual, seperti pelaporan hasil belajar dan pengelolaan perpustakaan. Temuan ini menunjukkan perlunya pengembangan lebih lanjut menuju digitalisasi total dalam manajemen administratif sekolah, sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa TIK dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan administrasi sekolah.

4) Peningkatan Sarana dan Prasarana

Strategi peningkatan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru pada aspek sarana dan prasarana dilakukan melalui perencanaan yang sistematis, pelaksanaan yang bertahap dan pengawasan yang terstruktur. Hal ini terlihat dari dokumen rencana kerja sekolah yang secara rinci mencantumkan berbagai kegiatan dan program strategis, seperti penggantian atau perbaikan perabot yang rusak, pembentukan panitia rehabilitasi bangunan, pendataan kebutuhan sarana prasarana serta pengajuan proposal dan pencarian dana untuk pelaksanaan pembangunan. Selain itu, upaya pelengkapan fasilitas penunjang seperti perpustakaan, laboratorium IPA, pengadaan laboratorium komputer, hingga sarana kesenian juga menjadi bagian penting dari perencanaan strategis sekolah.

Secara faktual, hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah memiliki infrastruktur yang mendukung aktivitas pendidikan dan kehidupan berasrama. Terdapat dua gedung kelas utama, dua gedung asrama berlantai dua (terpisah antara asrama putra dan putri), sebuah masjid, lapangan olahraga, ruang Kepala Sekolah, ruang Wakil Kepala Sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, perpustakaan, ruang UKS, laboratorium IPA, tempat wudhu, kamar mandi dan WC. Bangunan-bangunan tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar pendidikan, tetapi juga mendukung pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khas dari Sekolah Berbasis Pesantren.

Pengelolaan sarana dan prasarana di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dilakukan secara langsung oleh Kepala Sekolah dengan pendekatan kepemimpinan yang aktif. Kepala Sekolah melakukan pemantauan berkala dengan berkeliling lingkungan sekolah untuk memastikan bahwa setiap fasilitas dapat berfungsi secara optimal dan efisien. Selain itu, Kepala Sekolah juga mendelegasikan tanggung jawab kepada Wakil Kepala Sekolah bidang Sarana dan Prasarana, staf tata usaha dan tim inventaris. Pendelegasian ini bertujuan untuk mempercepat respons terhadap kebutuhan dan keluhan terkait sarana prasarana serta memastikan prosedur operasional berjalan dengan baik.

Keberadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan sarana dan prasarana menunjukkan bahwa sekolah ini telah mengupayakan sistem yang rapi dan akuntabel. SOP tersebut mencakup berbagai hal mulai dari prosedur inventarisasi, pengadaan barang habis pakai, pengadaan dan perawatan barang,

hingga prosedur peminjaman sarana prasarana. Seluruh proses tersebut dirancang agar efisien, transparan serta memudahkan pengawasan dan pengendalian aset sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah, diketahui bahwa pendekatan manajerial dalam pengelolaan sarana prasarana dilakukan dengan prinsip satu pintu, yakni dengan menunjuk satu orang penanggung jawab khusus bidang sarana prasarana. Hal ini dilakukan agar seluruh proses pemeliharaan, pengadaan dan pengawasan lebih terkoordinasi. Dalam pelaksanaannya, pembangunan sarana prasarana juga disesuaikan dengan nilai-nilai keagamaan dan budaya yang berlaku di lingkungan Pondok Pesantren. Artinya, pembangunan fisik tidak semata mengejar aspek fungsional, tetapi juga mencerminkan misi pendidikan karakter dan pembinaan akhlak di Sekolah Berbasis Pesantren. Sementara itu, berdasarkan keterangan dari guru, diketahui bahwa meskipun kondisi sarana prasarana belum sepenuhnya ideal, namun sekolah tetap berupaya memaksimalkan pemanfaatan fasilitas yang ada. Laboratorium fisika, kimia dan biologi tersedia dalam bentuk sederhana, begitu pula dengan perpustakaan, lapangan dan masjid. Sekolah juga memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai ruang belajar alternatif, sehingga proses pembelajaran tetap berjalan meski fasilitas belum sepenuhnya lengkap. Keterbatasan tidak menjadi penghalang bagi sekolah untuk tetap berinovasi dan adaptif dalam melayani kebutuhan peserta didik.

Dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan mutu pada aspek sarana dan prasarana di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dilaksanakan melalui pendekatan kolaboratif, terencana dan responsif. Kepala

Sekolah berperan aktif sebagai pengarah, pengawas, sekaligus pengambil keputusan dalam setiap tahapan pengelolaan, yang dijalankan secara manajerial dengan prinsip satu pintu, didukung oleh SOP yang jelas serta tim pelaksana yang terkoordinasi. Infrastruktur pendidikan dan kehidupan berasrama telah disediakan secara bertahap, meskipun belum sepenuhnya ideal, namun dimanfaatkan secara maksimal. Seluruh proses pembangunan dan pemanfaatan sarana prasarana dirancang agar selaras dengan nilai-nilai keIslaman dan budaya pesantren, mencerminkan komitmen sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, religius dan adaptif terhadap tantangan.

Sejalan dengan teori, hasil temuan lapangan, strategi peningkatan mutu di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru pada aspek ini dilakukan secara sistematis, melalui perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan yang terstruktur. Perencanaan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mencakup program strategis yang tercantum dalam rencana kerja sekolah, seperti pendataan kebutuhan, pembentukan panitia rehabilitasi, pengajuan proposal dan pencarian dana. Sekolah juga aktif melengkapi fasilitas penunjang seperti perpustakaan, laboratorium IPA, laboratorium komputer dan sarana kesenian. Kepala Sekolah secara aktif memantau kondisi fasilitas dan mendelegasikan wewenang kepada Wakil Kepala Sekolah, staf TU dan tim inventaris untuk menangani kebutuhan fasilitas dengan cepat dan terstruktur. Pengelolaan fasilitas dilengkapi dengan SOP yang mengatur prosedur inventarisasi, pengadaan barang, peminjaman dan pemeliharaan. Hal ini sejalan dengan teori Rosnaeni yang menyatakan bahwa perencanaan dan pemenuhan kebutuhan

merupakan langkah awal dalam pengelolaan fasilitas Pendidikan, fungsi pengadaan yang melibatkan pemenuhan barang dan jasa melalui berbagai mekanisme yang sah dan sesuai prosedur serta pelaksanaan fungsi pengendalian dan pengawasan fasilitas sebagaimana dipaparkan oleh Rosnaeni dalam delapan fungsi utama pengelolaan sarana prasarana.[378]

Fasilitas fisik yang ada di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru seperti dua gedung kelas utama, dua asrama bertingkat, masjid, perpustakaan, laboratorium, lapangan olahraga dan fasilitas sanitasi menunjukkan bahwa sekolah telah menyediakan infrastruktur yang tidak hanya mendukung proses pembelajaran tetapi juga membentuk kultur religius khas pesantren. Hal ini menegaskan bahwa fasilitas bukan sekadar aspek teknis, melainkan juga sarana pembentukan karakter, sebagaimana dijelaskan dalam teori bahwa sumber belajar mencakup tidak hanya materi pelajaran, tetapi juga lingkungan fisik yang memberi kontribusi terhadap hasil belajar.[379]

Kepala Sekolah juga menerapkan prinsip manajerial satu pintu dengan menunjuk penanggung jawab khusus bidang sarana prasarana. Pendekatan ini memperkuat dimensi kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai manajer dan administrator, sebagaimana disebutkan oleh Maharani dan Fathurrohman.[380] Strategi ini memastikan koordinasi yang lebih efektif serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Lebih jauh lagi, pelaksanaan pembangunan sarana

---

[378] Rosnaeni, "Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan," 37.

[379] Ari Yanto dkk., "Strategi Kepala Sekolah," 190–210.

[380] Natasya Sri Maharani dan N Fathurrohman, "Peran Kepala Sekolah," 9562.

prasarana tidak hanya memperhatikan fungsi teknis semata, namun juga dirancang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman dan budaya pesantren, yang menunjukkan integrasi aspek spiritual ke dalam sistem manajerial sekolah.

Secara keseluruhan, berdasarkan temuan yang ada dan perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa, strategi peningkatan mutu dalam aspek sarana dan prasarana yang dilakukan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mencerminkan kesesuaian yang kuat dengan teori manajerial pendidikan. Sekolah melaksanakan seluruh tahapan secara kolaboratif, terkoordinasi dan akuntabel, didukung oleh dokumentasi perencanaan yang jelas, pelaksanaan yang bertahap dan pengawasan berbasis SOP. Kepala Sekolah memegang peran sentral sebagai pemimpin yang visioner, manajer yang terstruktur dan administrator yang responsif.

Meskipun fasilitas belum sepenuhnya ideal, pendekatan yang integratif dan berbasis nilai-nilai keIslaman menjadikan upaya peningkatan mutu ini tidak hanya berjalan efektif, tetapi juga merefleksikan identitas khas Sekolah Berbasis Pesantren. Meskipun belum seluruh fasilitas berada dalam kondisi ideal, sekolah tetap mampu mengoptimalkan penggunaannya. Misalnya, laboratorium IPA dan perpustakaan yang tersedia secara sederhana tetap dapat dimanfaatkan untuk menunjang pembelajaran. Sekolah bahkan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai ruang belajar alternatif. Kondisi ini menunjukkan sikap adaptif dan inovatif dari pihak sekolah dalam mengelola keterbatasan, hal ini merupakan sebuah poin penting dalam strategi peningkatan mutu pendidikan.

5) Peningkatan Pengelolaan Keuangan

SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menerapkan strategi peningkatan mutu sekolah melalui pengelolaan keuangan yang tertib, transparan dan akuntabel. Berdasarkan dokumen rencana kerja sekolah, strategi yang digunakan mencakup peningkatan pembiayaan sekolah demi menunjang kualitas pelayanan pendidikan, pelaksanaan sosialisasi program sekolah serta pentingnya partisipasi masyarakat dalam pembiayaan pendidikan dan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).

Dokumen tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Kepala Sekolah dan direktur menunjukkan bahwa mereka memiliki peran penting dalam perencanaan dan pengawasan keuangan sekolah secara berkala. Kepala Sekolah berkoordinasi dengan pihak-pihak berwenang seperti bendahara, tim penyusun RAPBS, Wakil Kepala Sekolah bagian kesiswaan, Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, guru, staf dan komite dalam rapat-rapat evaluasi dan penyusunan anggaran. Hal ini diperkuat dengan bukti daftar hadir rapat dan agenda rapat yang mencakup evaluasi RAPBS sebelumnya, pembentukan tim penyusun RAPBS, hingga realisasi anggaran sesuai perencanaan.

Dari dokumen RAPBS dan laporan keuangan, pengelolaan dana dilakukan secara profesional dengan sistem akuntansi yang terstandar. Laporan tersebut memuat detail sumber dana, program kegiatan, waktu pelaksanaan, besaran pengeluaran serta selisih antara pemasukan dan pengeluaran. Guna memastikan efektivitas pengelolaan keuangan, Kepala Sekolah juga menetapkan tupoksi khusus bagi bendahara sekolah. Tugas-tugas tersebut antara lain menyusun RAPBS,

mengajukan pengesahan, membuat aturan pengelolaan keuangan, mencatat keluar masuknya dana, melaporkan laporan bulanan serta melakukan pelaporan pertanggungjawaban (LPJ) dan pembayaran syahriah pegawai secara tertib dan berbukti.

Sumber dana sekolah yang tercantum dalam dokumen KOSP berasal dari dana pemerintah (BOS), sumbangan pendidikan serta unit usaha sekolah. Unit usaha tersebut dikelola oleh PT. MBS Banjarbaru dan mencakup berbagai sektor seperti *laundry*, penjualan alat-alat koperasi serta usaha kaplingan tanah. Hasil observasi ini diperkuat oleh penjelasan Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa pengelolaan keuangan melibatkan bendahara sebagai pengelola utama. Kepala Sekolah berperan dalam memastikan kesesuaian penggunaan dana. Untuk menambah pendapatan sekolah, beberapa unit usaha dikelola secara profesional oleh koperasi sekolah dan dibantu oleh Kabag Usaha dan Humas yang bertanggung jawab langsung atas operasional unit usaha tersebut.

Dukungan profesionalisme juga tampak dalam penjelasan Guru 2, yang menyatakan bahwa bendahara sekolah telah mengikuti pelatihan keuangan yang diselenggarakan oleh Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM). Pengelolaan dana dilakukan sesuai prosedur, termasuk bukti transaksi seperti kwitansi dan nota serta laporan keuangan dalam bentuk *file Excel* dan *printout*. Laporan keuangan disusun setiap bulan dan dilaporkan kepada Kepala Sekolah serta direktur. Selain itu, laporan triwulan juga disampaikan ke dinas pendidikan, direktur dan dikdasmen. Audit keuangan oleh pihak PDM turut menunjukkan bahwa SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menerapkan sistem keuangan yang transparan

dan akuntabel. Unit usaha yang dikelola sekolah menjadi salah satu sumber pendanaan mandiri yang strategis. Setiap unit usaha memiliki kepala bagian yang bertanggung jawab langsung dan hasil usaha disetor kepada bendahara sekolah, dengan sistem bagi hasil antara sekolah dan pengelola usaha. Hal ini menunjukkan bahwa SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah mengintegrasikan strategi kemandirian finansial dalam rangka mendukung keberlanjutan mutu pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa, Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menerapkan strategi peningkatan mutu melalui pengelolaan keuangan yang tertib, transparan dan akuntabel. Strategi ini diwujudkan melalui penyusunan RKAS yang melibatkan berbagai pihak secara partisipatif, pengawasan keuangan yang berkelanjutan oleh Kepala Sekolah dan direktur, serta pelaporan keuangan yang sistematis dan terdokumentasi. Pengelolaan dana dilakukan secara profesional oleh bendahara yang memiliki tugas khusus dan telah mengikuti pelatihan keuangan. Sumber dana berasal dari BOS, sumbangan pendidikan, serta unit usaha sekolah seperti *laundry*, koperasi dan kaplingan tanah, yang dikelola secara profesional dengan sistem bagi hasil. Pengelolaan unit usaha ini menjadi bagian dari strategi kemandirian finansial untuk mendukung keberlanjutan mutu pendidikan berbasis pesantren. Audit berkala dari PDM turut memastikan bahwa sistem keuangan sekolah berjalan sesuai prosedur dan prinsip akuntabilitas.

Berdasarkan teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah tersedianya anggaran pendidikan yang memadai serta pengelolaan dana yang mengacu pada prinsip

transparansi, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi.[381] Peningkatan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru ditunjang oleh pengelolaan keuangan yang dilakukan secara tertib, transparan, dan akuntabel. Dalam praktiknya, SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara sistematis melalui penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) yang melibatkan berbagai unsur sekolah secara partisipatif. Dari dokumen dan hasil wawancara, terlihat bahwa Kepala Sekolah dan direktur memiliki peran sentral dalam perencanaan dan pengawasan keuangan. Mereka berkoordinasi dengan bendahara, tim penyusun RAPBS, Wakil Kepala Sekolah, guru, staf serta komite dalam berbagai forum evaluasi dan penyusunan anggaran. Kegiatan ini tidak hanya menunjukkan adanya transparansi, tetapi juga mencerminkan prinsip efektivitas dan akuntabilitas yang kuat dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Sebagaimana teori menekankan pentingnya perencanaan yang tepat serta pertanggungjawaban laporan keuangan,[382] SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah memiliki sistem pelaporan yang rapi dan terdokumentasi. Laporan keuangan disusun secara bulanan dan triwulan, dilengkapi dengan bukti transaksi seperti kwitansi, nota, dan dokumentasi digital berupa file *Excel*. Proses pelaporan ini diawasi langsung oleh Kepala Sekolah dan direktur serta diaudit oleh pihak eksternal yaitu Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM), yang menunjukkan bahwa sekolah menjunjung tinggi prinsip akuntabilitas. Dalam konteks sumber

[381] Riinawati, "Financial Management at Muhammadiyah Educational," 5511.

[382] Ujang Cepi Barlian, Rudiansah Sidik Permana, dan Rivatul Mahmudah, "Strategi Manajemen Keuangan Sekolah," 117–121.

dana, sekolah tidak hanya bergantung pada dana konvensional seperti BOS dan sumbangan pendidikan, tetapi juga mengembangkan sumber dana non-konvensional melalui unit usaha mandiri. Unit usaha tersebut, antara lain laundry, koperasi, kantin, penjualan minyak dan kaplingan tanah, dikelola secara profesional oleh PT. MBS Banjarbaru dan menjadi bagian dari strategi kemandirian finansial sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang menganjurkan agar sekolah dapat menggali dan mengembangkan sumber keuangan secara produktif. Setiap unit usaha memiliki kepala bagian yang bertanggung jawab terhadap operasional dan pelaporan keuangan serta menerapkan sistem bagi hasil yang jelas antara pengelola dan sekolah.

Kapasitas bendahara sekolah juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan keuangan. Temuan menunjukkan bahwa bendahara telah mengikuti pelatihan keuangan dari PDM, yang menunjukkan adanya upaya peningkatan kompetensi personal dalam bidang akuntansi pendidikan. Bendahara menjalankan tugas dengan profesional, mulai dari penyusunan RAPBP, pencatatan keluar masuk dana, penyusunan LPJ, hingga pembayaran syahriah pegawai. Ini membuktikan bahwa pengelolaan keuangan sekolah dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan integritas

Secara keseluruhan, berdasarkan temuan yang ada dan perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa, strategi pengelolaan keuangan yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah memenuhi seluruh unsur teori yang digunakan dalam penelitian, yaitu perencanaan yang matang, sumber dan pengelolaan dana yang jelas serta

pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel. Integrasi antara pengelolaan dana konvensional dan unit usaha mandiri menjadikan sekolah ini tidak hanya bergantung pada bantuan eksternal, tetapi juga memiliki daya dukung finansial internal yang kuat untuk menunjang keberlanjutan mutu pendidikan berbasis pesantren. Hal ini memperkuat posisi Kepala Sekolah yang mampu memimpin pengelolaan keuangan secara strategis demi mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah secara berkelanjutan.

6) Kerjasama dan Jaringan (Kemitraan)

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mengimplementasikan strategi peningkatan mutu sekolah dengan fokus pada pembangunan kemitraan yang luas dan efektif. Berdasarkan dokumen rencana kerja sekolah, beberapa langkah strategis dilakukan untuk membangun kerja sama dan jaringan yang kuat, antara lain sosialisasi pentingnya disiplin kerja, pembuatan dan penerapan peraturan sekolah, penyusunan program kehumasan serta membentuk dan mengukuhkan pengurus komite sekolah. Lebih lanjut, pihak sekolah juga mengupayakan komunikasi intens dengan stakeholder, mengadakan pertemuan rutin dengan komite dan membangun hubungan harmonis antara sekolah dengan berbagai pihak terkait, termasuk lembaga masyarakat dan organisasi pendidikan.

Kepala Sekolah menunjukkan sikap terbuka terhadap masyarakat dan mitra-mitra yang ingin berkolaborasi dalam membangun kemajuan sekolah. Sikap terbuka ini tercermin dari respons positif dan cepat yang diberikan kepada peneliti yang melakukan penelitian di sekolah tersebut. Selama penelitian berlangsung, Kepala Sekolah dan warga sekolah lainnya memberikan fasilitas, pelayanan dan

tanggapan yang baik serta cepat terhadap segala kebutuhan yang diperlukan oleh peneliti.

Kemitraan sekolah tidak hanya terbatas pada hubungan internal, namun juga melibatkan berbagai pihak eksternal. Dalam dokumen kurikulum sekolah, disebutkan bahwa sekolah membangun kemitraan dengan orang tua, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, pengusaha dan berbagai organisasi di bidang pendidikan. Pihak sekolah sangat mengandalkan dukungan dari semua kemitraan ini untuk meningkatkan mutu sekolah, seperti mengundang tokoh masyarakat sebagai narasumber, menjadikan guru model sebagai contoh pembelajaran inovatif, serta bekerja sama dengan organisasi pendidikan yang berperan sebagai konsultan pendidikan. Sekolah juga menyediakan berbagai fasilitas untuk memperlancar hubungan dengan mitra, seperti mengadakan pertemuan rutin antara wali kelas dan orang tua, membuat grup *WhatsApp* untuk memudahkan komunikasi, serta menyelenggarakan rapat komite dan kegiatan pendidikan bagi orang tua. Fasilitas ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran orang tua dan masyarakat dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan anak dan kemajuan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi, Kepala Sekolah menjelaskan bahwa mereka mengadakan rapat dengan orang tua dan lingkungan sekitar untuk mendengarkan masukan dan rencana ke depan yang dapat melibatkan orang tua dan masyarakat. Kepala Sekolah juga mengembangkan kemitraan dengan berbagai instansi, baik pemerintah maupun swasta, dengan membuat *Memorandum of Understanding* (*MoU*) sebagai dasar kerjasama. Dalam membina hubungan kemitraan ini, Kepala Sekolah menekankan pentingnya komunikasi yang intens dan saling

menguntungkan antara sekolah dan mitra, baik dalam memenuhi kebutuhan kerjasama maupun dalam meminta dukungan dari instansi terkait. Penjelasan dari Guru 1 juga mengonfirmasi hal ini, menyatakan bahwa sekolah telah menjalin kerja sama dengan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin (UMB) dan lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Selain itu, sekolah juga aktif dalam forum guru Muhammadiyah yang menghubungkan berbagai lembaga Muhammadiyah mulai dari tingkat wilayah hingga pusat. Forum ini sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru-guru di sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa, SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mengimplementasikan strategi peningkatan mutu sekolah melalui pembangunan kemitraan yang luas, terbuka dan berkesinambungan. Kemitraan ini dibangun melalui sosialisasi, penguatan peraturan sekolah, pembentukan komite serta penyusunan program kehumasan yang aktif. Sekolah menjalin hubungan harmonis dan komunikasi intens dengan berbagai pihak, baik internal seperti guru dan orang tua, maupun eksternal seperti lembaga masyarakat, dunia usaha, perguruan tinggi dan instansi pemerintah. Kepala Sekolah bersikap terbuka terhadap kolaborasi dan merespons cepat kebutuhan mitra, termasuk mendukung kegiatan penelitian. Sekolah juga menjalin kerja sama formal melalui *MoU* dan aktif dalam forum guru Muhammadiyah. Berbagai bentuk komunikasi, seperti pertemuan rutin, grup *WhatsApp* dan pelibatan tokoh masyarakat sebagai narasumber, menjadi sarana untuk memperkuat sinergi kemitraan demi mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu Sekolah Berbasis Pesantren.

Sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kemitraan antara sekolah dan berbagai institusi, baik lokal maupun internasional, memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, inovasi pendidikan serta dukungan sumber daya dan pendanaan. Teori tersebut juga menekankan pentingnya keterbukaan, komunikasi intensif, evaluasi berkelanjutan serta kepercayaan sebagai landasan utama dalam membangun dan menjaga kemitraan.[383] Hasil temuan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru, strategi membangun kemitraan dijalankan secara sistematis melalui berbagai pendekatan, baik formal maupun informal.

Secara formal, sekolah menyusun program kehumasan, membentuk pengurus komite sekolah serta membuat dan menerapkan peraturan yang mendorong partisipasi berbagai pihak. Langkah ini sejalan dengan upaya untuk menyiapkan rencana kerja sama yang melibatkan seluruh stakeholder pendidikan, sebagaimana ditekankan dalam teori. Kepala Sekolah sebagai tokoh sentral dalam pengembangan kemitraan menunjukkan keterbukaan terhadap semua bentuk kolaborasi. Hal ini tampak dari kesediaannya untuk menjalin komunikasi dan memberikan respons cepat terhadap pihak luar, termasuk peneliti yang melakukan kegiatan ilmiah di lingkungan sekolah. Bentuk keterbukaan ini memperkuat kepercayaan sebagai elemen utama dari modal sosial yang menjadi fondasi kemitraan.

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tidak hanya menjalin kerja sama dengan orang tua dan komite sekolah, tetapi juga

[383] Muhammad Ghozali, Maesaroh, dan Aulia Diana Devi, "Membangun Jejaring Kerjasama," 37–45.

dengan dunia usaha, organisasi masyarakat, perguruan tinggi dan lembaga pemerintahan. Misalnya, sekolah mengadakan kerja sama dengan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dan lembaga pelatihan dari Dinas Pendidikan serta aktif dalam forum guru Muhammadiyah yang menjadi wadah pertukaran praktik baik antarlembaga Muhammadiyah di berbagai jenjang. Praktik ini mencerminkan adanya strategi kolaboratif berbasis jaringan yang luas dan memperkaya pengembangan kompetensi guru serta mutu pembelajaran.

Untuk memperkuat komunikasi dan menjaga kesinambungan hubungan dengan para mitra, sekolah memfasilitasi pertemuan rutin antara wali kelas dan orang tua, membentuk grup *WhatsApp*, dan menyelenggarakan kegiatan pendidikan bersama wali murid. Upaya ini menunjukkan bahwa sekolah berusaha menjaga kualitas komunikasi dan interaksi secara terus-menerus, sebagaimana dijelaskan dalam teori bahwa komunikasi yang baik menjadi prasyarat utama dalam menjaga keberlangsungan kemitraan. Kemitraan eksternal juga diformalkan melalui penandatanganan *Memorandum of Understanding* (*MoU*) dengan lembaga pemerintah maupun swasta. Dokumen ini menjadi landasan hukum kerja sama dan menandai keseriusan sekolah dalam membangun jejaring strategis. Lebih jauh, pelibatan tokoh masyarakat sebagai narasumber serta guru model sebagai penggerak inovasi pembelajaran merupakan bentuk nyata pemanfaatan jejaring eksternal untuk mendukung proses pendidikan.

Secara keseluruhan, berdasarkan temuan yang ada dan perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa, seluruh strategi kerja sama yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School*

Putera Banjarbaru tidak hanya membangun kemitraan sebagai formalitas, melainkan menjadikannya bagian dari strategi jangka panjang yang bersifat berkelanjutan. Dengan tetap menjaga prinsip keterbukaan, kepercayaan dan evaluasi berkelanjutan, sekolah berhasil mengembangkan pola kerja sama yang saling menguntungkan dan mendukung peningkatan mutu pendidikan yang berbasis pesantren.

7) Menciptakan dan Mengembangkan Kultur Sekolah

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berperan penting dalam menciptakan dan mengembangkan kultur sekolah yang kondusif bagi seluruh warga sekolah. Berdasarkan dokumen rencana kerja sekolah, pengembangan kultur sekolah dipandang sebagai langkah strategis untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah menanamkan kesadaran pentingnya keterlibatan aktif masyarakat dan warga sekolah untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Kepala Sekolah selalu menyampaikan arahan mengenai moralitas, komitmen dan kerja sama yang positif dalam setiap kesempatan. Tidak hanya dalam pertemuan formal, beliau juga mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari, menjadi contoh yang baik bagi para peserta didik, guru dan staf. Penampilan beliau yang sederhana namun rapi, serta cara beliau berkomunikasi yang ramah dan sopan, mencerminkan karakter yang diinginkan untuk diterapkan di sekolah. Selain itu, ketegasan dalam memberikan hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku serta kebiasaan beliau dalam menjalankan ibadah seperti sholat dhuha dan membaca Al-Qur’an, turut memperkuat citra positif yang ditunjukkan kepada seluruh warga sekolah.

Sebagai bagian dari usaha mengembangkan kultur yang lebih positif, SMA MBS juga melaksanakan program kurikulum yang menggabungkan kurikulum Nasional dengan kurikulum *Boarding School* yang berbasis pada nilai-nilai keagamaan. Di samping pelajaran wajib seperti Matematika, IPA dan Bahasa, siswa juga mempelajari mata pelajaran keagamaan yang diajarkan di sekolah dan asrama. Melalui cara ini, kultur yang tercipta di sekolah tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga moral dan spiritual. Kepala Sekolah juga membentuk tim khusus yang bertugas merancang dan melaksanakan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, yang melibatkan seluruh siswa dalam berbagai kegiatan, seperti kampanye *stop bullying* serta diskusi tentang pentingnya demokrasi dalam pemilihan organisasi sekolah.

Guna mendukung perkembangan karakter dan keterampilan siswa, SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga melaksanakan berbagai program ekstrakurikuler. Ekstrakurikuler ini tidak hanya berfokus pada pengembangan bakat, tetapi juga pada nilai-nilai karakter seperti gotong royong, disiplin dan kreativitas. Program ekstrakurikuler yang wajib dan pilihan ini dilaksanakan dengan pengawasan ketat dari guru pembina yang telah diberi SK oleh Kepala Sekolah. Kegiatan ini memberi siswa kesempatan untuk mengembangkan diri dalam berbagai bidang, dari olahraga hingga seni dan kepemimpinan, yang semuanya dipadukan dengan pembinaan karakter yang konsisten dan berkelanjutan.

Selain itu, sekolah ini juga memiliki program pendukung seperti bimbingan konseling untuk pengembangan diri, bimbingan belajar untuk persiapan ujian

perguruan tinggi serta program Tahfidz dan Gerakan Literasi Sekolah yang dilaksanakan rutin setiap minggu. Semua kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk pengembangan akademik, tetapi juga untuk memperkokoh pondasi karakter dan spiritual siswa. Kegiatan-kegiatan ini, yang dilakukan baik di sekolah maupun di asrama, berfokus pada pembiasaan kebiasaan baik seperti berdoa, bersikap sopan, menghargai waktu dan menjaga kebersihan lingkungan. Kebiasaan ini juga tercermin dalam tata tertib santri yang mengatur hampir setiap aspek kehidupan sehari-hari siswa, mulai dari ibadah, akhlak, hingga kegiatan ekstrakurikuler. Penghargaan diberikan kepada siswa yang menunjukkan prestasi yang baik, sementara hukuman diterapkan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Ini membentuk sistem yang adil dan konsisten, yang pada akhirnya turut memperkuat disiplin dan kesadaran moral siswa.

Dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berhasil membangun kultur sekolah yang religius, disiplin dan berkarakter melalui kepemimpinan Kepala Sekolah yang menjadi teladan dalam moralitas dan spiritualitas. Peran sentral Kepala Sekolah tercermin dari sikapnya yang santun, komunikatif serta kedisiplinannya dalam menjalankan ibadah, yang menjadi contoh nyata bagi seluruh warga sekolah. Pengembangan kultur dilakukan secara strategis dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama, moral dan kebangsaan ke dalam kurikulum Nasional maupun kurikulum *Boarding School*. Penguatan karakter siswa diwujudkan melalui Program Penguatan Profil Pelajar Pancasila, pembelajaran agama, kegiatan ekstrakurikuler serta pembiasaan positif

seperti literasi, tahfidz dan ibadah rutin yang dilaksanakan baik di sekolah maupun di asrama.

Kepala Sekolah secara aktif memberikan arahan, membentuk kebiasaan dan menanamkan nilai-nilai utama melalui pendekatan personal dan kelembagaan. Selain itu, sistem tata tertib, bimbingan konseling, penghargaan dan pemberian sanksi diterapkan secara adil dan konsisten guna membentuk siswa yang bertanggung jawab, berprestasi dan berakhlak mulia. Melalui pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan, SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berhasil menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, aman dan mendukung perkembangan akademik, moral serta spiritual peserta didik secara seimbang.

Berdasarkan teori menyebutkan bahwa membangun kultur sekolah dalam konteks pendidikan pesantren berfokus pada penguatan nilai-nilai agama, etika, moral dan budaya lokal.[384] Penguatan tersebut dicapai melalui penerapan kurikulum terpadu (Nasional dan Pesantren), program unggulan dan kegiatan ekstrakurikuler yang memperkuat identitas pesantren. Kepala Sekolah memegang peran penting sebagai pengarah moral dan penentu arah kultur melalui kepemimpinan yang kuat dan teladan. Temuan penelitian di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan bahwa teori tersebut tercermin secara nyata dalam praktik kepemimpinan dan kebijakan sekolah. Kepala Sekolah berperan aktif dalam menanamkan dan memperkuat kultur religius, disiplin dan berkarakter melalui keteladanan pribadi dan pendekatan kelembagaan.

[384] Lilik Ardiansyah dan Achmad Dardiri, "Manajemen Budaya Sekolah," 50–58.

Arahan mengenai nilai-nilai moral, kedisiplinan serta pentingnya kerja sama disampaikan secara rutin dan juga dicontohkan melalui perilaku sehari-hari Kepala Sekolah yang sederhana, religius dan komunikatif. Kultur sekolah dibangun tidak hanya melalui pendekatan formal seperti rencana kerja sekolah dan tata tertib santri, tetapi juga melalui integrasi kurikulum Nasional dengan kurikulum *Boarding School*. Nilai-nilai keagamaan dikuatkan melalui kegiatan ibadah rutin seperti sholat Dhuha, Tahfidz dan pembacaan Al-Qur'an serta pelajaran agama yang diajarkan secara konsisten. Hal ini selaras dengan teori yang menekankan pentingnya sistem pendidikan yang mewariskan nilai-nilai pesantren secara terstruktur. Kegiatan pembiasaan seperti literasi, kampanye anti perundungan, pelatihan kepemimpinan melalui OSIS serta pembinaan karakter melalui Program Penguatan Profil Pelajar Pancasila memperlihatkan bahwa pembangunan kultur dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Program ekstrakurikuler yang dikembangkan tidak hanya berfokus pada pengembangan bakat, tetapi juga integritas karakter dan keterampilan sosial siswa. Semua kegiatan tersebut diawasi oleh guru pembina yang ditunjuk langsung oleh Kepala Sekolah, yang menunjukkan keseriusan dalam menjaga konsistensi nilai-nilai yang ingin dibentuk. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi diterapkan secara adil untuk mendukung pembentukan karakter yang bertanggung jawab dan berprestasi, yang juga selaras dengan konsep pendidikan moral dalam teori. Kepala Sekolah juga memberikan ruang bagi pengembangan diri siswa melalui layanan bimbingan konseling dan bimbingan belajar, sehingga pembentukan kultur dilakukan secara personal maupun kolektif.

Secara keseluruhan, berdasarkan temuan yang ada dan perbandingan dengan teori dapat disimpulkan bahwa, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah secara efektif mewujudkan teori tentang pengembangan kultur Sekolah Berbasis Pesantren. Peran Kepala Sekolah sebagai figur moral dan pemimpin spiritual sangat kuat dalam menciptakan kultur yang positif, kondusif dan religius. Kultur sekolah tidak hanya ditanamkan melalui aturan dan program, tetapi juga melalui keteladanan, pembiasaan dan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam kegiatan pendidikan yang bermakna.

8) Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan

Berdasarkan temuan yang ada, evaluasi dan pemantauan berkelanjutan menjadi strategi utama yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Kepala Sekolah bersama timnya, termasuk Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, melakukan evaluasi kurikulum secara berkala untuk menilai relevansi dan efektivitas kurikulum yang diterapkan. Evaluasi ini dilakukan dengan menganalisis konteks sekolah, kondisi ideal serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang selanjutnya menjadi dasar untuk penyesuaian kurikulum. Hal ini menunjukkan keseriusan sekolah dalam menjaga relevansi materi ajar dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman serta memastikan kualitas pendidikan yang diberikan tetap sesuai dengan standar yang diinginkan.

Penerapan evaluasi dan pemantauan berkelanjutan juga dilakukan melalui kegiatan supervisi, yang dilaksanakan minimal satu kali setiap semester. Kepala Sekolah secara langsung terlibat dalam melakukan supervisi kelas, yang mencakup

observasi terhadap penggunaan model, metode, media dan teknologi dalam pembelajaran. Hasil supervisi ini kemudian didokumentasikan dan dibahas dalam rapat dengan berbagai pihak terkait, termasuk pengawas sekolah, guru, orang tua dan komite. Proses ini memastikan bahwa setiap temuan dari supervisi dapat segera ditindaklanjuti dengan perbaikan yang diperlukan, menjadikan evaluasi dan pemantauan sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, Kepala Sekolah juga mengimplementasikan program pendampingan dan pengembangan profesional yang terstruktur. Program pendampingan yang dilakukan dua mingguan melibatkan berbagai pihak seperti Kepala Sekolah, pengawas, narasumber dari luar sekolah dan guru itu sendiri. Fokus utama dari program ini adalah pengembangan perangkat ajar, pembelajaran berdiferensiasi, pembelajaran *HOTS* (*Higher Order Thinking Skills*) serta pemanfaatan *platform* Merdeka Mengajar. Pengembangan profesional dilakukan secara periodik, dengan kegiatan yang mencakup kompetensi dalam pelaksanaan pembelajaran, perencanaan serta penilaian pembelajaran. Semua kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengelola pembelajaran dan membekali mereka dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pendidikan modern.

Dalam aspek pengawasan terhadap peserta didik, Kepala Sekolah bersama tim kesiswaan melaksanakan asesmen atau pemetaan terhadap minat, bakat dan kemampuan peserta didik. Asesmen ini dilakukan dengan berbagai tes, termasuk tes akademik, tes baca tulis Al-Quran serta tes kepribadian dan *IQ*. Hasil asesmen ini digunakan untuk merancang program pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan

individu peserta didik. Evaluasi terhadap hasil asesmen dan hasil ujian akhir menunjukkan bahwa sebagian besar peserta didik memperoleh nilai yang memuaskan, dengan rata-rata nilai di atas 80 dalam 18 mata pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang diterapkan tidak hanya mampu memetakan kebutuhan belajar peserta didik tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil akademik yang baik.

Sebagai tambahan, Kepala Sekolah menyebutkan bahwa untuk memastikan keberhasilan pembelajaran, mereka melakukan supervisi dengan pendekatan pra-supervisi yang melibatkan wawancara awal dengan guru terkait kesiapan mengajar dan permasalahan yang dihadapi. Supervisi ini kemudian dilanjutkan dengan observasi di kelas untuk melihat langsung proses pembelajaran dan hasil yang dicapai. Dengan pendekatan ini, Kepala Sekolah dapat segera mengidentifikasi masalah yang muncul dan memberikan solusi yang tepat. Kepala Sekolah juga menekankan pentingnya pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan yang rutin, guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

Berdasarkan teori yang menegaskan bahwa evaluasi dan pemantauan berkelanjutan merupakan strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, keduanya berperan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan serta memastikan implementasi perbaikan secara terus-menerus.[385] Temuan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan bahwa Kepala Sekolah secara

[385] Rina Widjajanti dan Mariyo, "Penerapan Manajemen Strategi," 12–16.

konsisten menerapkan strategi ini melalui berbagai bentuk evaluasi dan pengawasan yang terstruktur. Pertama, evaluasi kurikulum secara berkala dilaksanakan dengan melibatkan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum. Hal ini sejalan dengan teori poin pertama dan kedua, yakni identifikasi kebutuhan dan penilaian proses pembelajaran.[386] Adanya penyesuaian kurikulum berdasarkan hasil evaluasi menunjukkan bahwa sekolah berusaha menjaga relevansi materi ajar dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman.

Kedua, sekolah melaksanakan supervisi pembelajaran minimal satu kali per semester, dengan observasi langsung oleh Kepala Sekolah terkait model, metode, media dan teknologi pembelajaran. Hasil supervisi dibahas dalam forum rapat yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, pengawas dan komite sekolah. Ini mencerminkan pelaksanaan teori tentang pengukuran kinerja guru dan evaluasi pelaksanaan kebijakan, karena hasil supervisi digunakan untuk perbaikan pembelajaran dan kebijakan di tingkat sekolah.[387]

Ketiga, adanya program pendampingan dan pengembangan profesional dua mingguan yang melibatkan berbagai pihak, termasuk narasumber eksternal, mendukung poin teori tentang evaluasi pengembangan profesional guru.[388] Materi yang diberikan pun sesuai dengan kebutuhan pembelajaran abad ke-21, seperti pembelajaran diferensiasi, HOTS dan pemanfaatan *platform* Merdeka Mengajar. Ini menunjukkan bahwa SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

---

[386] Ahmad Rusdiana, *Hand Out: Pengawasan dan Evaluasi*, 32.

[387] Ahmad Rusdiana, *Hand Out: Pengawasan dan Evaluasi*, 32.

[388] Ahmad Rusdiana, *Hand Out: Pengawasan dan Evaluasi*, 32.

tidak hanya mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga menindaklanjutinya dengan program penguatan kompetensi secara berkelanjutan. Keempat, evaluasi terhadap peserta didik dilakukan melalui asesmen minat, bakat dan kemampuan serta evaluasi akademik. Hasil asesmen digunakan untuk merancang pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik individu siswa. Hal ini sangat mendukung teori yang menyebutkan pentingnya pengukuran kinerja siswa secara reguler. Rata-rata nilai siswa yang tinggi menunjukkan bahwa evaluasi ini berdampak positif pada mutu hasil belajar.[389] Terakhir, pendekatan pra-supervisi berupa wawancara awal sebelum observasi kelas memperkuat prinsip pemantauan yang tidak hanya menilai tetapi juga mendampingi guru secara personal. Kepala Sekolah aktif memberikan solusi atas permasalahan guru dalam mengajar, sesuai dengan prinsip evaluasi yang bersifat reflektif dan memperbaiki.

Temuan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru sangat relevan dan sesuai dengan teori tentang evaluasi dan pemantauan berkelanjutan. Kepala Sekolah menjalankan peran strategis dalam menjamin mutu pendidikan dengan melakukan evaluasi kurikulum, supervisi pembelajaran, pelatihan guru, asesmen siswa, hingga pendekatan individual kepada guru. Semua ini menunjukkan bahwa evaluasi dan pemantauan tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi sarana transformasi pembelajaran yang berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa, strategi peningkatan mutu yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

[389] Ahmad Rusdiana, *Hand Out: Pengawasan dan Evaluasi*, 32.

dilakukan secara menyeluruh melalui evaluasi dan pemantauan berkelanjutan. Kepala Sekolah bersama tim secara aktif melakukan evaluasi kurikulum dan supervisi pembelajaran untuk menjaga relevansi dan efektivitas proses belajar mengajar. Program pendampingan dan pengembangan profesional guru dilaksanakan secara rutin dan terstruktur, dengan fokus pada penguatan kompetensi pembelajaran, penggunaan teknologi dan penerapan metode pembelajaran modern. Selain itu, asesmen terhadap minat, bakat dan kemampuan peserta didik dilakukan untuk memastikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu. Hasil evaluasi menunjukkan capaian akademik yang memuaskan, yang mencerminkan efektivitas sistem evaluasi yang diterapkan. Pendekatan pra-supervisi yang diterapkan Kepala Sekolah turut memperkuat peran pengawasan serta memungkinkan pemberian solusi tepat atas permasalahan yang dihadapi guru. Secara keseluruhan, strategi ini menunjukkan komitmen kuat sekolah dalam menjaga mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru melaksanakan strategi peningkatan mutu secara kolaboratif, sistematis dan berkelanjutan. Kepala Sekolah mengintegrasikan kurikulum Nasional dengan kurikulum Pesantren serta menerapkan pendekatan pedagogik transformatif, guna membentuk lulusan yang tidak hanya unggul dalam kompetensi abad ke-21, tetapi juga memiliki pemahaman agama yang kuat.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan seleksi, pelatihan dan supervisi guru

yang terstruktur, yang memperkuat budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran mandiri. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah dioptimalkan dalam proses pembelajaran dan penilaian meskipun aspek administratif masih memerlukan pengembangan menuju digitalisasi penuh. Dalam hal sarana dan prasarana, strategi peningkatan dilakukan secara bertahap dan akuntabel, disertai dengan pemanfaatan maksimal terhadap fasilitas yang ada serta pendekatan inovatif dalam mengatasi keterbatasan. Pengelolaan keuangan yang transparan, berbasis perencanaan yang matang serta didukung oleh unit usaha mandiri, menunjukkan kemampuan sekolah dalam membangun kemandirian finansial yang mendukung keberlanjutan mutu pendidikan. Strategi kemitraan yang dijalin tidak bersifat formalitas, tetapi merupakan bagian dari upaya berkelanjutan yang dilandasi prinsip keterbukaan dan kepercayaan. Evaluasi kurikulum, supervisi pembelajaran, pengembangan profesional guru serta asesmen terhadap peserta didik dilakukan secara rutin dan sistematis untuk menjaga relevansi, efektivitas dan keberhasilan proses pendidikan. Keseluruhan strategi ini mencerminkan komitmen kuat kepala sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu, adaptif dan berakar pada nilai-nilai keIslaman.

c. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah, Pemenuhan Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

1) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru menunjukkan bahwa pengembangan kurikulum menjadi salah satu prioritas utama. Kepala Sekolah secara aktif terlibat dalam merancang, mengimplementasikan, hingga

mengevaluasi kurikulum. Berdasarkan penjelasan Kepala Sekolah, strategi pengembangan kurikulum ini berorientasi pada pencapaian kompetensi lulusan yang holistik, mencakup tahfiz, akademik dan akhlak. Guru juga menegaskan bahwa kurikulum yang dikembangkan terbukti mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif dan siap bersaing, baik di tingkat Lokal maupun Nasional. Temuan ini diperkuat oleh data observasi dan dokumen. Berdasarkan hasil observasi terlihat adanya keterlibatan Kepala Sekolah dalam rapat-rapat evaluasi kurikulum bersama tim kurikulum dan guru-guru. Proses penyusunan dilakukan melalui analisis kebutuhan peserta didik dan perkembangan IPTEK, yang menunjukkan adanya pendekatan sistematis dan terencana. Selain itu, dokumen perencanaan menunjukkan bahwa kurikulum disusun berbasis filosofi pedagogik transformatif, dengan penggabungan Kurikulum Merdeka, Kurikulum 2013 dan kurikulum *Boarding School* berbasis Ulumul Syar'i. Hal ini menunjukkan inovasi dan integrasi yang kontekstual terhadap kebutuhan peserta didik di Sekolah Berbasis Pesantren.

Implikasi dari upaya pengembangan kurikulum ini terhadap mutu sekolah terlihat jelas dari hasil lulusan yang mampu bersaing di Perguruan Tinggi Negeri dan Institusi lainnya. Evaluasi kurikulum yang dilakukan secara berkala, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan dan monitoring KOSP/KTSP, menciptakan sistem kontrol kualitas yang baik. Pelibatan pemangku kepentingan secara menyeluruh juga menambah nilai akuntabilitas dan keberlanjutan program. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengembangan kurikulum bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga visioner dan kolaboratif. Peran aktif ini

berdampak langsung pada peningkatan mutu sekolah, baik dari segi hasil akademik, karakter peserta didik, hingga daya saing lulusan.

Selanjutnya, strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan Kepala Sekolah tampak dirancang secara menyeluruh dan berkelanjutan. Berdasarkan data dokumen, Kepala Sekolah tidak hanya merekrut guru muda yang semangat belajar, tetapi juga menyediakan ekosistem pengembangan kompetensi melalui pelatihan pedagogik, akademik dan manajerial. Kerja sama dengan Perguruan Tinggi menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki orientasi jangka panjang terhadap peningkatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan. Dalam praktiknya, sebagaimana terlihat dari hasil observasi, Kepala Sekolah secara aktif memberikan arahan dan bimbingan moral kepada guru dan staf serta menetapkan pedoman kerja yang sistematis, seperti kode etik, SOP dan *job description*. Tindakan ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah bukan hanya berperan sebagai atasan administratif, tetapi juga sebagai pembina dan pembimbing profesional yang memberikan arah jelas kepada seluruh elemen SDM sekolah.

Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah menunjukkan adanya perubahan *mindset* dan peningkatan kemampuan kerja guru sebagai hasil nyata dari strategi ini, meskipun bersifat bertahap. Guru juga menegaskan bahwa pelatihan-pelatihan yang mereka ikuti berdampak langsung pada proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Contohnya, pelatihan penggunaan *Canva* dan perangkat teknologi lain membuat guru lebih percaya diri mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, bahkan dalam lingkungan Sekolah Berbasis Pesantren. Hal menarik juga tampak dari budaya penggunaan teknologi seperti LCD secara aktif dalam

kelas, yang mencerminkan adanya budaya kerja inovatif dan responsif terhadap perkembangan zaman, walaupun berada di lingkungan berbasis pesantren. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM dilakukan tanpa mengabaikan konteks religius sekolah. Dari sisi pengawasan, strategi supervisi dan validasi rencana pembelajaran yang melibatkan pengawas, Kepala Sekolah, orang tua dan komite menunjukkan adanya sistem evaluasi yang inklusif. Pendekatan ini tidak hanya mendorong akuntabilitas, tetapi juga memastikan bahwa masukan dari berbagai pihak dijadikan bahan perbaikan yang berkelanjutan.

Implikasi dari semua strategi pengembangan SDM tersebut adalah peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih efektif dan adaptif. Guru menjadi lebih profesional, kreatif dan melek teknologi. Hal ini akan berdampak langsung pada kualitas lulusan sekolah, tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga kuat dalam karakter dan siap bersaing secara global.

Selain itu, penggunaan TIK di sekolah ini telah menjadi bagian penting dari strategi Kepala Sekolah dalam mendukung efisiensi pembelajaran dan manajemen administrasi. Berdasarkan data dokumen dan hasil observasi, Kepala Sekolah menyediakan fasilitas pendukung berupa komputer, akses internet, LCD di kelas, serta sistem penyimpanan digital berbasis *Google Drive*. Langkah ini mencerminkan komitmen Kepala Sekolah dalam membangun ekosistem digital yang aman dan terintegrasi. Penerapan TIK tampak berdampak langsung pada proses pembelajaran. Seperti yang diungkapkan guru, antusiasme tinggi terlihat dari penggunaan LCD oleh hampir semua guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa para guru merasa didukung untuk mengadopsi

teknologi dan bahwa infrastruktur TIK memang tersedia dan dapat dimanfaatkan dengan baik di lingkungan sekolah, meskipun berbasis pesantren. Penggunaan *Google Drive* di sisi administrasi untuk pengarsipan digital telah membantu mempermudah proses penyimpanan, pencarian dan perlindungan data. Kepala Sekolah menegaskan bahwa dampak penggunaan TIK memang belum terasa merata di semua aspek, tetapi manfaat besar sudah mulai terlihat terutama dalam pengelolaan data dan arsip sekolah. Digitalisasi ini memudahkan berbagai pihak guru, staf dan manajemen sekolah dalam mengakses dan membagikan informasi secara cepat dan efisien. Kendati demikian, dari hasil wawancara juga tergambar adanya keterbatasan dalam pemerataan penggunaan TIK di semua lini. Kepala Sekolah menyampaikan bahwa masih terdapat area yang belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi dan proses digitalisasi masih berjalan secara bertahap. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan internal dalam membangun budaya TIK yang menyeluruh di lingkungan pesantren.

Implikasi dari pemanfaatan TIK ini terhadap mutu sekolah sangat signifikan. Di bidang pembelajaran, teknologi meningkatkan interaktivitas dan fleksibilitas KBM. Di bidang administrasi, efisiensi dan keamanan data lebih terjamin. Meskipun belum merata, langkah awal yang sudah dilakukan memberi fondasi kuat menuju digitalisasi total yang akan memperkuat tata kelola sekolah, mendukung pencapaian mutu serta menjadikan sekolah lebih adaptif terhadap tuntutan zaman digital.

Kepala Sekolah juga menjalankan peran strategis dalam mengelola sarana dan prasarana dengan pendekatan yang sistematis dan terorganisir. Berdasarkan

observasi dan dokumen, terlihat bahwa sistem pengelolaan dilakukan melalui inspeksi berkala dan pelibatan tim khusus yang bertanggung jawab terhadap inventarisasi, pengadaan, pemeliharaan serta pendayagunaan fasilitas sekolah. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat menunjukkan adanya upaya serius untuk menertibkan manajemen aset sekolah. Wawancara dengan Kepala Sekolah menguatkan bahwa setiap pengadaan fasilitas selalu disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan dan nilai-nilai karakter yang ingin dibangun di lingkungan sekolah. Fasilitas seperti masjid, ruang baca, *gazebo* dan ruang belajar tidak hanya dilihat dari segi fisik, tetapi juga berfungsi sebagai media pembentukan karakter dan penguatan nilai-nilai keislaman serta akademik santri. Artinya, setiap sarana dirancang dengan mempertimbangkan peran strategisnya dalam mendukung proses pembelajaran dan pembentukan karakter siswa. Dalam praktiknya, sistem peminjaman dan pemeliharaan fasilitas juga tampak tertib. Hal ini mendukung kelancaran KBM serta mengurangi potensi konflik dalam pemanfaatan fasilitas, karena semua pihak mengetahui prosedur dan tanggung jawab masing-masing. Dengan pengelolaan yang baik, penggunaan sarana pun menjadi lebih efektif dan efisien serta fasilitas yang dimiliki sekolah dapat bertahan dalam jangka panjang.

Implikasi dari pengelolaan sarana dan prasarana ini terlihat pada terciptanya lingkungan belajar yang mendukung, nyaman dan fungsional. Ketersediaan fasilitas yang sesuai dan terawat dengan baik mendorong peningkatan mutu proses belajar mengajar, baik secara akademik maupun spiritual. Hal ini pada akhirnya memperkuat kualitas lulusan serta meningkatkan daya saing sekolah, baik di tingkat Lokal maupun Nasional.

Pada aspek pengelolaan keuangan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan adanya tata kelola yang akuntabel dan partisipatif. Kepala Sekolah bersama direktur pondok menyusun perencanaan dan pengawasan keuangan secara berkala melalui forum rapat dengan melibatkan berbagai pihak terkait. Dalam proses ini, dokumen seperti RAPBS (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah) dan RAPBP (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Pondok) menjadi acuan utama untuk mengatur arus keluar masuk dana secara terstruktur.

Tugas bendahara telah dirinci dengan jelas, mencakup penyusunan anggaran, pencatatan transaksi serta penyusunan laporan keuangan. Sistem pencatatan yang mengacu pada standar akuntansi memberikan transparansi dan kemudahan dalam melakukan evaluasi anggaran. Sumber dana yang dikelola pun cukup bervariasi, seperti dana BOS, sumbangan pendidikan dan dana dari unit usaha sekolah, yang menunjukkan adanya diversifikasi sumber pembiayaan guna memperkuat kestabilan keuangan institusi. Wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru menunjukkan bahwa surplus dana dari pengelolaan yang baik digunakan untuk mendukung berbagai kebutuhan penting seperti operasional harian, peningkatan sarana dan prasarana, beasiswa bagi siswa serta tunjangan atau gaji guru dan staf. Artinya, sistem keuangan tidak hanya efisien, tapi juga produktif dan berpihak pada pengembangan kualitas pendidikan dan kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

Implikasi dari pengelolaan keuangan yang efektif ini sangat signifikan terhadap mutu sekolah. Keuangan yang transparan dan terencana mendorong tercapainya target-target program pendidikan secara optimal. Sekolah menjadi

lebih mandiri secara finansial, mampu menyesuaikan kebutuhan tanpa terlalu bergantung pada pihak eksternal serta menciptakan sistem penghargaan dan dukungan finansial yang meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan siswa.

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga menunjukkan peran aktif dan terbuka dalam membangun kemitraan strategis dengan berbagai pihak sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu sekolah. Sikap inklusif Kepala Sekolah tampak jelas dari keterbukaan terhadap pihak eksternal, termasuk peneliti serta dukungan fasilitas yang disediakan selama proses kolaborasi berlangsung. Hal ini mencerminkan nilai-nilai gotong royong dan kerja sama sebagai pilar dalam pendidikan berbasis pesantren. Kemitraan yang dibangun tidak terbatas pada orang tua dan komite sekolah, melainkan meluas hingga ke tokoh masyarakat, tokoh agama, akademisi, pengusaha dan organisasi di bidang pendidikan. Dukungan dari pihak eksternal ini dimanfaatkan secara produktif, seperti menghadirkan narasumber yang relevan, menjalin kerja sama pembelajaran dengan guru model serta melibatkan organisasi pendidikan sebagai konsultan peningkatan mutu pembelajaran. Fasilitas komunikasi yang disediakan, seperti grup media sosial, pertemuan wali kelas dan rapat komite, menandakan bahwa sekolah memiliki sistem komunikasi yang aktif dan partisipatif. Kehadiran tokoh masyarakat dan mitra eksternal dalam kegiatan pendidikan turut memperkuat iklim pembelajaran yang kolaboratif, terbuka dan relevan dengan kebutuhan zaman serta masyarakat.

Menurut Kepala Sekolah, hasil dari kemitraan tersebut memberikan dampak langsung pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Kolaborasi dengan

berbagai pihak memungkinkan sekolah menyediakan fasilitas dan layanan yang lebih baik bagi siswa dan warga sekolah secara keseluruhan. Implikasi dari upaya ini terhadap mutu sekolah terlihat jelas dari kemitraan yang dibangun ini berkontribusi besar dalam memperluas akses terhadap sumber daya, wawasan serta jejaring profesional yang mendukung pertumbuhan kompetensi guru dan peserta didik. Selain itu, kemitraan juga menjadi sarana strategis untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, inspiratif dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik serta masyarakat sekitar.

Selain itu, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga memainkan peran yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kultur sekolah yang positif melalui pendekatan yang holistik. Berbagai upaya dilakukan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang tidak hanya mendukung pembelajaran akademik, tetapi juga pengembangan karakter dan nilai-nilai moral peserta didik. Salah satu langkah utama yang diambil Kepala Sekolah adalah integrasi kurikulum Nasional dengan kurikulum *Boarding School*. Hal ini memberikan keseimbangan antara pendidikan formal dan pengembangan karakter.

Program unggulan seperti tahfidz 30 juz dan Gerakan Literasi Sekolah semakin memperkaya atmosfer akademik dan spiritual yang ditawarkan sekolah. Aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler yang berfokus pada pembentukan karakter dan kemampuan kepemimpinan turut memperkuat aspek non-akademik pendidikan di sekolah ini. Selain kurikulum dan program unggulan, kegiatan pembiasaan yang rutin dan terprogram serta keteladanan yang diberikan oleh guru dan Kepala Sekolah, turut menciptakan budaya disiplin, religius dan penuh tanggung jawab.

Sarana dan prasarana sekolah yang dirancang untuk mendukung karakter dan kemandirian peserta didik semakin memperkaya proses pembelajaran yang tidak hanya menekankan aspek intelektual, tetapi juga aspek moral dan sosial siswa. Aturan dan tata tertib yang diterapkan di sekolah, yang mendukung kedisiplinan, keberagaman nilai agama, sosial dan budaya serta mendukung kebersamaan dan gotong royong, menjadikan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru sebagai tempat yang kondusif untuk perkembangan akademik dan pribadi siswa. Melaui penerapan nilai-nilai ini, peserta didik diharapkan dapat menjadi individu yang tidak hanya berprestasi di bidang akademik, tetapi juga berakhlak mulia, bertanggung jawab dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Implikasi dari upaya ini terhadap mutu sekolah terlihat jelas dari sekolah ini berhasil menciptakan lulusan yang tidak hanya unggul dalam pencapaian akademis, tetapi juga siap berkontribusi positif dalam masyarakat berkat karakter dan sikap moral yang terinternalisasi selama proses pendidikan. Menurut Kepala Sekolah, hasil dari pengembangan kultur sekolah ini mencakup pembentukan akhlak dan kedisiplinan yang tinggi di kalangan siswa, yang berperan penting dalam meningkatkan pembiasaan baik di lingkungan Pondok Pesantren. Dengan penerapan nilai-nilai tersebut, diharapkan siswa dapat memiliki sikap yang baik, kedisiplinan tinggi serta kesiapan untuk menghadapi tantangan kehidupan di luar sekolah.

Pada aspek evaluasi dan pemantauan berkelanjutan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menunjukkan upaya yang sistematis dan komprehensif dalam meningkatkan mutu

pendidikan. Kepala Sekolah melakukan evaluasi kurikulum dengan pendekatan yang mendalam terhadap kebutuhan peserta didik serta perkembangan dunia pendidikan, sehingga pembelajaran yang diberikan lebih relevan dan sesuai dengan tuntutan zaman. Supervisi rutin terhadap proses pembelajaran memastikan bahwa metode dan media yang digunakan oleh guru tetap efektif dan sesuai dengan standar pendidikan yang diharapkan. Selain itu, Kepala Sekolah juga mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan pendampingan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Asesmen terhadap minat, bakat dan potensi peserta didik dilakukan untuk menyesuaikan metode pembelajaran, sehingga siswa dapat menerima pendidikan yang optimal sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.

Hasil dari evaluasi, supervisi dan pengembangan ini juga memberikan dampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan, karena guru dan staf menjadi lebih sadar akan kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar. Dengan demikian, kualitas pengajaran dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Evaluasi yang dilaksanakan tidak hanya terbatas pada aspek kurikulum dan pembelajaran, tetapi juga melibatkan kesejahteraan sosial dan psikologis peserta didik. Hal ini memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kondisi mental yang sehat bagi peserta didik. Secara keseluruhan, upaya ini memperlihatkan pentingnya pendekatan evaluatif yang menyeluruh dalam mencapai mutu pendidikan yang lebih tinggi di sekolah.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, seluruh strategi peningkatan mutu yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh. Pengembangan dan evaluasi kurikulum yang dilakukan secara berkala dan menyeluruh menghasilkan sistem pembelajaran yang relevan, terukur dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan supervisi rutin menghasilkan tenaga pendidik yang lebih kreatif, melek teknologi dan berkualitas. Pemanfaatan TIK meningkatkan efektivitas pembelajaran dan tata kelola administrasi yang efisien. Pengelolaan sarana prasarana yang baik menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung proses pembelajaran secara holistik. Manajemen keuangan yang transparan dan terencana memungkinkan sekolah mandiri dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan.

Sementara itu, kemitraan strategis yang dibangun memperluas akses sumber daya, memperkuat jejaring dan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif. Pengembangan kultur sekolah yang religius, disiplin dan berkarakter telah menghasilkan peserta didik yang tangguh secara moral dan sosial. Akhirnya, melalui evaluasi dan pengawasan berkelanjutan, mutu pendidikan terus meningkat, baik dari sisi akademik, karakter, maupun kesiapan lulusan menghadapi kehidupan global. Implikasi dari keseluruhan strategi ini adalah terciptanya lulusan yang unggul, berkarakter serta mampu berkontribusi positif di masyarakat dan dunia yang terus berubah.

2) Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren

Secara teori, tujuan utama dari Sekolah Berbasis Pesatren adalah untuk memberikan bekal kepada para lulusannya untuk menjalani kehidupan masa depannya.[390] Selanjutnya, prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren adalah sebagai berikut: Pengintegrasian *intelligence quotient, spiritual quotient* dan *emotional quotient*; Berwatak *plural* dan *multicultural*; Tidak diskriminatif; Berwawasan keunggulan lokal, regional dan internasional; Kesadaran tentang hak asasi manusia; Penguasaan Al-Qur'an, Hadits dan literatur keislaman dalam berbagai bidang keilmuan; Pengembangan pendidikan kecakapan hidup; Sekolah sebagai pendekatan satuan pendidikan; Proses pembelajaran terpadu (totalitas); Sistem pengasuhan (asrama); dan Sistem pembelajaran memberikan perlakuan khusus terhadap peserta didik yang memiliki kemampuan di atas rata-rata.[391]

Prinsip-prinsip dan tujuan Sekolah Berbasis Pesantren tersebut merupakan fondasi utama dalam pembentukan pendidikan di Sekolah Berbasis Pesantren. Dengan mengintegrasikan berbagai dimensi kecerdasan, nilai-nilai spiritual dan emosional, serta mengadopsi pendekatan yang plural, non-diskriminatif dan berorientasi pada keunggulan Lokal maupun Internasional, SBP bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik.

---

[390] Fachrudin, "Strategi Peningkatan Mutu Sekolah," 93.

[391] Fachrudin, "Strategi Peningkatan Mutu Sekolah," 93-95.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru terbukti memiliki dampak besar terhadap peningkatan mutu sekolah serta terhadap pencapaian tujuan dan prinsip dasar pendidikan pesantren. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, terungkap bahwa kepemimpinan diarahkan untuk membentuk lulusan yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga kuat secara spiritual dan akhlak. Kepala Sekolah menekankan pentingnya pengembangan kurikulum yang terintegrasi antara pendidikan Umum dan keIslaman.

Menurut keterangannya, Kepala Sekolah menyampaikan bahwa kemampuan siswa dalam bidang sains, agama, sosial, budaya dan bahasa sudah mulai tumbuh, namun masih perlu dikembangkan secara lebih maksimal agar sesuai dengan tujuan pendidikan pesantren yang holistik. Hasil observasi di lapangan mendukung pernyataan tersebut, terlihat adanya upaya nyata dari pihak sekolah untuk menanamkan nilai-nilai keIslaman secara bersamaan dengan penguatan kemampuan akademik. Kegiatan pembelajaran di kelas, program kepesantrenan serta kegiatan ekstrakurikuler didesain untuk membentuk karakter santri yang seimbang antara ilmu dan akhlak.

Guru-guru juga tampak mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pembelajaran sehari-hari, misalnya dengan membuka pelajaran dengan do’a, menyisipkan ayat-ayat Al-Qur’an yang relevan dengan materi serta memberikan contoh sikap Islami dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan hasil studi dokumen, ditemukan bahwa kurikulum sekolah telah memuat integrasi antara mata pelajaran umum dan kepesantrenan. Dokumen rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP),

struktur kurikulum serta program pengembangan diri menunjukkan adanya keseimbangan antara capaian akademik dan spiritual. Visi dan misi sekolah juga secara eksplisit menyatakan tujuan untuk menghasilkan lulusan yang berilmu, beriman dan berakhlak mulia, yang menjadi prinsip dasar dari Sekolah Berbasis Pesantren.

Peningkatan mutu Sekolah Berbasis Pesantren tidak terlepas dari peran aktif Kepala Sekolah dalam mengelola berbagai komponen pendukung seperti Sumber Daya Manusia (SDM), keuangan, sarana prasarana, pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) serta penguatan kemitraan dan pelaksanaan pengawasan yang berkelanjutan. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa sekolah telah berupaya mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan, sosial dan kemasyarakatan ke dalam proses pembelajaran. Kepala Sekolah menekankan bahwa pengajaran yang dilakukan tidak hanya mencakup transfer ilmu, tetapi juga pembentukan karakter yang bermanfaat bagi kehidupan para santri di masyarakat. Dia juga mengungkapkan bahwa pembelajaran berbasis proyek telah mulai diterapkan pada beberapa mata pelajaran, meskipun belum merata dan direncanakan akan dikembangkan lebih lanjut agar dapat terintegrasi secara menyeluruh. Hasil observasi di lapangan mendukung pernyataan tersebut.

Terlihat bahwa beberapa guru sudah menerapkan model pembelajaran berbasis proyek, terutama pada mata pelajaran seperti IPA, IPS dan Bahasa, dengan menekankan kolaborasi, kreativitas serta aplikasi nilai-nilai Islam dalam tugas-tugas proyek. Sekolah juga mulai memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen, seperti penggunaan *platform* digital untuk absensi,

pelaporan serta pengiriman tugas siswa. Selain itu, lingkungan belajar tampak kondusif, dengan ketersediaan sarana yang cukup memadai, mulai dari ruang kelas, laboratorium, hingga perpustakaan yang menyediakan literatur keislaman dan umum. Dokumen-dokumen sekolah, seperti rencana pengembangan sekolah (RPS), laporan evaluasi program dan program kerja tahunan, menunjukkan adanya komitmen sistematis dalam peningkatan mutu. Dokumen tersebut memuat program pelatihan guru, perencanaan anggaran untuk peningkatan fasilitas serta kemitraan dengan lembaga luar yang mendukung penguatan pendidikan berbasis pesantren. Selain itu, pelaksanaan supervisi dan evaluasi juga dilakukan secara berkala untuk memastikan keberlanjutan dan perbaikan kualitas.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membangun kultur sekolah yang positif menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu Sekolah Berbasis Pesantren. Kultur ini ditanamkan melalui peneguhan nilai-nilai kemanusiaan, penghargaan terhadap keberagaman serta penguatan sikap toleransi dan pemahaman lintas budaya. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru dan beberapa siswa mengindikasikan bahwa sekolah telah menanamkan nilai-nilai Hak Asasi Manusia (HAM), penghormatan terhadap perbedaan serta pentingnya sikap saling menghargai. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa pendidikan di sekolah ini mencakup penguatan nilai-nilai agama, sikap sosial serta pemahaman HAM, yang semuanya menjadi bagian integral dalam proses pembelajaran dan kehidupan sehari-hari di sekolah dan asrama.

Guru juga menambahkan bahwa proses pembelajaran tentang toleransi dan keberagaman dimulai sejak kegiatan FORTASI (Forum Ta’aruf Siswa), di mana

santri diperkenalkan untuk saling mengenal dan membangun pemahaman terhadap diri sendiri dan orang lain. Menurut siswa, kehidupan di sekolah berlangsung harmonis, mereka merasa diterima, tidak ada perundungan dan terdapat suasana kerja sama yang baik antarindividu. Hasil observasi di lapangan mendukung temuan wawancara tersebut. Lingkungan sekolah menunjukkan adanya relasi sosial yang harmonis antarwarga sekolah, baik antara siswa, guru, maupun staf. Tidak ditemukan tanda-tanda diskriminasi atau perlakuan berbeda terhadap siswa dengan latar belakang daerah, budaya, atau kemampuan yang beragam.

Kegiatan keagamaan, ceramah tentang moral dan penguatan etika dilakukan secara rutin, baik di dalam maupun di luar kelas. Kehidupan di asrama juga menunjukkan adanya semangat gotong royong dan kerja sama antar santri, yang menjadi cerminan nilai-nilai penghargaan terhadap sesama. Berdasarkan hasil studi dokumen, seperti tata tertib santri, pedoman FORTASI dan program pembinaan karakter, ditemukan bahwa nilai-nilai toleransi, kebersamaan dan Hak Asasi Manusia telah menjadi bagian dari sistem pendidikan sekolah. Program pengenalan lingkungan sekolah, penguatan karakter melalui kegiatan keorganisasian serta pendekatan pembinaan berbasis asrama semuanya diarahkan untuk membentuk pribadi yang saling menghargai, terbuka terhadap perbedaan dan mampu hidup dalam keberagaman.

Pengelolaan kurikulum yang komprehensif merupakan fondasi penting dalam membentuk sistem pendidikan berbasis pesantren yang tetap kontekstual dengan kebutuhan zaman, namun tetap mempertahankan nilai-nilai khas pesantren. Kepala Sekolah menunjukkan peran aktif dalam merancang dan mengembangkan

kurikulum yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik umum, tetapi juga memasukkan materi keIslaman klasik seperti kajian kitab kuning, pengajaran Al-Qur'an serta pelatihan kecakapan hidup dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru dan siswa mengungkapkan bahwa sekolah memiliki program unggulan 3T (Taf'il, Tafkhim dan Tahfiz) sebagai bagian dari pendidikan Al-Qur'an. Program ini tidak hanya berorientasi pada hafalan, tetapi juga pada pemaknaan dan penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, terdapat program "Amsilati" yang digunakan sebagai metode pembelajaran kitab kuning, yang disusun dan dilisensi secara resmi oleh pusat DIKDASMEN Muhammadiyah. Program ini diterapkan tidak hanya di kelas tetapi juga di lingkungan asrama, dengan harapan lulusan sekolah memiliki bekal yang memadai jika ingin melanjutkan studi ke Timur Tengah atau menjadi kader dakwah. Para siswa menyebutkan bahwa kitab yang mereka pelajari termasuk Zurumiyah, kitab-kitab Fiqih, Aqidah Akhlak dan Hadits.

Sekolah juga memberikan perhatian serius dari sisi pengembangan *soft skill* dan *life skill* santri. Kepala Sekolah dan guru menjelaskan bahwa santri dilibatkan aktif dalam organisasi IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), Hizbul Wathan (HW) dan Tapak Suci. Melalui organisasi ini, siswa belajar mengenai keterampilan komunikasi, *problem solving*, kerja tim dan kepemimpinan. Kegiatan seperti "upgrading" rutin, pengelolaan acara, pengajuan proposal dan latihan *public speaking* menjadi bagian dari proses pembelajaran nonformal mereka. Selain itu, ada program "tadris" untuk membekali santri dengan kemampuan mengajar serta program "Muballigh Hijrah", di mana siswa dikirim ke masyarakat untuk

berdakwah secara langsung. Hal ini merupakan bentuk nyata pendidikan *life skill* yang sangat kontekstual dan aplikatif.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pengintegrasian kurikulum keislaman klasik dan kurikulum modern berlangsung seimbang. Pembelajaran ilmu umum dan kitab kuning dilaksanakan di kelas, guru menggunakan buku ilmu umum dan kitab berbahasa Arab gundul sebagai materi ajar, sementara kegiatan ekstrakurikuler diisi dengan aktivitas organisasi, latihan ceramah dan pelatihan kepemimpinan. Di asrama, kehidupan santri sudah terstruktur dan mendukung penguatan nilai-nilai kepesantrenan dan kemandirian. Lingkungan sekolah juga mendukung pengembangan karakter yang disiplin, bertanggung jawab dan aktif dalam kegiatan sosial. Dokumen kurikulum dan program kerja sekolah menunjukkan adanya keterpaduan antara nilai-nilai keislaman dengan kecakapan abad 21, seperti *critical thinking*, *collaboration* dan *communication*. Dokumen program *Amsilati*, jadwal Tahfiz, program Tadris serta pedoman kegiatan IPM membuktikan bahwa sistem pembelajaran tidak hanya berjalan di atas kertas, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam keseharian siswa.

Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga terlihat pada aspek pengelolaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Kepala Sekolah menerapkan pendekatan yang mengakomodasi potensi siswa secara individual dengan memperhatikan minat dan bakat mereka. Pengelolaan ini dilakukan dengan strategi yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga menyentuh aspek spiritual, emosional dan sosial, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang tidak

hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara kepribadian dan siap menghadapi tantangan global berlandaskan nilai-nilai keIslaman. Dalam keterangannya, Kepala Sekolah menekankan bahwa sekolah sedang mengupayakan pengembangan potensi siswa sesuai minat dan bakat masing-masing. Meski masih ada keterbatasan dalam hal fasilitas, pihak sekolah tetap berkomitmen untuk memfasilitasi potensi yang ada pada santri ke depannya. Pendidikan menyeluruh diterapkan dengan harapan bahwa seluruh peserta didik mampu menempuh pendidikan dengan baik dan memperoleh ilmu yang bermanfaat dalam kehidupan mereka.

Untuk itu, langkah awal yang dilakukan adalah melakukan pemetaan potensi siswa melalui tes minat, bakat dan gaya belajar. Hasil dari pemetaan ini menjadi dasar untuk menentukan bentuk pembinaan yang diberikan kepada siswa. Misalnya, jika seorang siswa memiliki minat dalam bidang bela diri seperti pencak silat, maka sekolah akan memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada siswa tersebut untuk mengikuti lomba. Dalam hal ini, kemenangan bukanlah hal utama, melainkan pengalaman dan proses pengembangan diri siswa yang menjadi prioritas. Guru 1 menjelaskan bahwa sekolah tengah merancang program pembinaan yang lebih terarah seperti pembentukan klub belajar untuk siswa yang berpotensi dalam bidang akademik tertentu. Program-program tersebut menjadi wadah bagi siswa dalam mempersiapkan diri mengikuti ajang kompetisi seperti Olimpiade Sains Nasional (OSN) dan lomba-lomba lainnya. Selain itu, sekolah juga menjalankan program takhasus tahfiz yang memberi ruang bagi siswa untuk fokus menghafal Al-Qur’an dalam kurun waktu tertentu. Hasil dari program ini

menunjukkan capaian yang luar biasa, dengan banyak siswa mampu menyelesaikan hafalan 20 hingga 30 juz.

Keberhasilan sekolah dalam memberikan pendidikan yang menyeluruh tidak hanya terlihat dari segi akademik dan keagamaan, tetapi juga dari aspek pembinaan karakter dan kolaborasi dengan orang tua. Pihak sekolah menjalin komunikasi intensif dengan orang tua siswa agar tercipta kesepahaman dalam proses pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pendidikan tidak hanya dibebankan kepada sekolah, tetapi juga melibatkan keluarga sebagai mitra penting dalam keberhasilan peserta didik. Guru 2 menambahkan bahwa meskipun tujuan pendidikan menyeluruh sudah tercapai bahkan melebihi ekspektasi, pihak sekolah tetap berupaya meningkatkan kualitas dan capaian tersebut agar senantiasa berkembang dan relevan dengan tantangan zaman. Sementara itu, ketiga siswa yang diwawancarai juga mengungkapkan hal serupa. Mereka menyatakan bahwa sekolah telah berhasil memberikan pendidikan yang menyeluruh, mencakup pengalaman hidup yang bermakna, ilmu yang bermanfaat seperti tahfiz, keterampilan sosial, kepemimpinan dan kemandirian. Hal ini menjadi bukti bahwa pembelajaran di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru telah mampu membentuk peserta didik yang unggul dan berkarakter.

Dapat disimpulkan bahwa implikasi dari kepemimpinan Kepala Sekolah dan peningkatan mutu sekolah sangat besar terhadap pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan sejalan dengan teori dan berhasil memenuhi tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding*

School Putera Banjarbaru memiliki kepemimpinan yang dapat mengarahkan sekolah untuk tetap mempertahankan tradisi pesantren sambil memenuhi tuntutan pendidikan modern. Melalui pengelolaan yang baik, termasuk manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana yang efisien, Kepala Sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan, seperti program Tahfiz, pengajaran kitab kuning serta pengembangan keterampilan hidup, mendukung pencapaian tujuan sekolah untuk menghasilkan siswa yang unggul dalam aspek akademik, moral dan sosial. Selain itu, integrasi kurikulum nasional dengan nilai-nilai pesantren memperkuat karakter siswa, menjadikan mereka siap menghadapi tantangan global dengan landasan keIslaman yang kokoh.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, baik guru maupun staf, melalui program pelatihan yang terstruktur, turut memperbaiki kualitas pengajaran. Prinsip-prinsip toleransi dan penghargaan terhadap keberagaman yang diterapkan semakin memperkuat kultur positif di kalangan siswa. Kepala Sekolah juga melibatkan peran orang tua dalam mendukung proses pendidikan anak serta membangun kemitraan yang erat dengan masyarakat dan lembaga pendidikan lainnya untuk memperluas kesempatan bagi siswa. Semua upaya ini berdampak langsung pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas, yakni membekali siswa dengan keterampilan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Melalui kepemimpinan yang efektif, Sekolah dapat

menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan dunia global dengan dasar pendidikan yang kokoh dan menyeluruh.

Berdasarkan seluruh penyajian data temuan dan pembahasan atau analisis data temuan yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura adalah transformasional, demokratis, kharismatik, *servant leadership*, visioner, kolektif kolegial dan situasional. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya ini, Kepala Sekolah menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan profesional dengan latar belakang pendidikan yang relevan, pengalaman mengajar serta pelatihan kepemimpinan yang telah diikutinya.

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura juga menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang unggul dan menyeluruh dalam berbagai aspek kompetensi. Pada aspek kompetensi kepribadian, Kepala Sekolah tampil sebagai teladan yang berintegritas tinggi, berakhlak mulia, komunikatif dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas serta tanggung jawab. Keteladanan tidak hanya ditunjukkan melalui sikap dan ucapan, tetapi juga melalui tindakan nyata sehari-hari yang membentuk kultur karakter di lingkungan sekolah. Pada aspek kompetensi manajerial, Kepala Sekolah mampu menyusun dan melaksanakan perencanaan strategis yang selaras dengan visi dan misi pesantren. memimpin dan mengelola Sumber Daya Manusia secara sistematis dan berkelanjutan,

mengoptimalkan sarana prasarana, mengelola keuangan dengan efektif serta memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi secara efektif dan efisien. Kemudian, dalam aspek kompetensi kewirausahaan dan sosial, Kepala Sekolah menciptakan inovasi yang berdampak positif terhadap kesejahteraan dan kemajuan sekolah, seperti pemenuhan sarana dan prasarana, pemasangan CCTV, pengelolaan kantin serta pelatihan kewirausahaan.

Selain itu, menjalin kemitraan atau relasi sosial secara harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mendukung terwujudnya lingkungan sekolah yang dinamis dan kolaboratif. Sementara itu, pada aspek kompetensi supervisi, Kepala Sekolah merancang dan melaksanakan program pengawasan akademik dan non-akademik secara sistematis. Supervisi tidak hanya berorientasi pada kepatuhan administratif, tetapi benar-benar dijalankan untuk mendorong peningkatan kualitas profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. Pendekatan supervisi dilakukan secara menyeluruh, mulai dari evaluasi langsung, diskusi reflektif, hingga pelatihan berkelanjutan.

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura telah menunjukkan pelaksanaan delapan fungsi kepemimpinan dengan efektif, holistik dan kontekstual. Kepala Sekolah menjalankan fungsi *inspiring* melalui keteladanan nyata dalam sikap, tindakan dan interaksi sehari-hari, yang mampu membangkitkan motivasi serta budaya kerja positif di lingkungan sekolah. Fungsi *arbitrating* terlihat dari kemampuannya menjadi penengah yang adil dan komunikatif dalam menyelesaikan konflik dan menjaga keharmonisan komunitas sekolah. Sebagai *representing*, Kepala Sekolah tampil sebagai perwakilan sekolah yang aktif menjalin kemitraan

produktif dengan berbagai pihak eksternal, memperkuat kepercayaan publik terhadap sekolah.

Fungsi *suggesting* dijalankan melalui komunikasi terbuka, pemberian saran yang membangun serta bimbingan yang bersifat kolaboratif, menciptakan ruang dialog antara pimpinan dan warga sekolah. Kepala Sekolah juga menjalankan fungsi *catalysing* dengan baik melalui inisiatif-inisiatif yang membangkitkan semangat, menggerakkan partisipasi kolektif dan mendorong perubahan positif di sekolah. Fungsi *praising* ditunjukkan melalui pemberian penghargaan secara verbal dan simbolik yang memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan semangat kerja. Dalam hal *supplying*, Kepala Sekolah bertindak sebagai penyedia sumber daya strategis dengan mengelola dan memenuhi sarana, prasarana, pengelolaan anggaran secara partisipatif dan transparan untuk menunjang pembelajaran serta menjalin kerja sama eksternal untuk meningkatkan kualitas sekolah. Terakhir, fungsi *providing security* dijalankan melalui sistem pengawasan yang ketat dan humanis, dukungan teknologi (*smart system*), kebijakan anti-diskriminasi serta perhatian terhadap kesehatan mental warga sekolah.

Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura juga telah menjalankan peran utama secara simultan dan berkesinambungan. Sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator, Kepala Sekolah berhasil menciptakan kultur sekolah yang harmonis, produktif dan progresif dengan menggunakan kekuatan keteladanan, komunikasi yang efektif serta visi yang jelas dan membumi. Memadukan nilai-nilai spiritual dengan profesionalisme manajerial untuk membentuk karakter dan nilai-nilai adab. Sebagai pendidik, Kepala Sekolah

memberikan teladan nyata dalam pembinaan akhlak dan penguatan nilai-nilai kedisiplinan melalui keterlibatannya dalam kegiatan keagamaan serta pembinaan guru dan siswa. Sebagai pemimpin, Dia menjunjung transparansi, komunikasi serta mendorong keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam pengambilan keputusan. Sebagai motivator, Kepala Sekolah memberikan dorongan moral dan emosional yang membangun serta membuka akses terhadap pengembangan diri bagi guru dan siswa. Sebagai inovator, Dia mendorong integrasi antara nilai-nilai pesantren dengan perkembangan teknologi dan sistem pembelajaran modern serta menciptakan ruang-ruang kreatif untuk tumbuhnya potensi siswa secara menyeluruh. Kombinasi peran tersebut menjadikan Kepala Sekolah sebagai figur sentral yang tidak hanya menggerakkan roda administrasi sekolah, tetapi juga menghidupkan ruh pendidikan berbasis pesantren, selaras dengan prinsip *ta'dib* (pendidikan adab) dan *ta'lim* (pengajaran ilmu). Kepemimpinan semacam ini menjadi fondasi kuat bagi terbentuknya institusi pendidikan yang holistik, berkarakter dan siap menghadapi tantangan zaman.

Sebagai manajer, Dia merancang perencanaan strategis dalam berbagai tingkatan, membentuk struktur organisasi yang efisien dan mengelola sumber daya sekolah dengan optimal melalui proses yang terstruktur dan berbasis data. Selain itu, Kepala Sekolah juga aktif dalam pembinaan peserta didik, menjalin kemitraan, memanfaatkan TIK untuk efisiensi serta menerapkan sistem optimalisasi dalam manajemen keuangan. Sebagai administrator, Dia mengelola, mengawasi dan mengevaluasi administrasi sekolah secara menyeluruh, mengelola pembelajaran,

kesiswaan, keuangan dan sarana prasarana dengan baik serta mengintegrasikan sistem digital dalam aktivitas sekolah.

Kepala Sekolah merancang dan melaksanakan program supervisi yang mencakup berbagai aspek, seperti kelas, kurikulum dan kegiatan sekolah lainnya, secara rutin dan aktif. Supervisi ini dilakukan melalui observasi kelas formal maupun pemantauan informal menggunakan teknologi, seperti CCTV dan hasilnya dimanfaatkan untuk pembinaan guru melalui pelatihan dan evaluasi berkelanjutan. Selain itu, Kepala Sekolah juga menambahkan pendekatan holistik dengan melibatkan masukan dari siswa dan orang tua, yang memperluas pelaksanaan supervisi sesuai dengan kebutuhan kontekstual sekolah.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru adalah transformasional, *servant leadership*, demokratis, kolektif kolegial, birokratis, analitis, kharismatik, visioner dan situasional. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya ini kepala sekolah menunjukkan profesionalisme dan komitmen tinggi dalam memimpin, dengan latar belakang akademik yang kuat dan pengalaman mengajar yang mendalam serta proses penunjukannya melalui seleksi ketat dan pelatihan kepemimpinan mencerminkan kesiapan intelektual dan kapasitas manajerial yang mumpuni.

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru mencerminkan kompetensi kepribadian yang kuat, ditandai dengan keteladanan, empati, keterbukaan, komunikatif dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Kepala Sekolah tidak hanya menjadi figur yang dihormati, tetapi juga menunjukkan

kedekatan sosial yang tinggi dengan seluruh warga sekolah. Sikap adil, bijaksana serta komitmen dalam membangun lingkungan sekolah dan hubungan antar warga sekolah yang harmonis dan inspiratif menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinan yang diterapkan berlandaskan pada karakter dan nilai-nilai kepribadian yang Islami dan unggul. Kepala Sekolah juga secara aktif menjalin kemitraan melalui komunikasi yang intensif serta penyusunan *Memorandum of Understanding* (*MoU*) sebagai bentuk komitmen kerja sama yang sistematis. Kompetensi kepribadian tersebut merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepemimpinan beliau dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif.

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki kompetensi manajerial yang kuat dalam merancang, mengoordinasikan dan mengoptimalkan berbagai aspek operasional sekolah seperti membuat perencanaan strategis, pengembangan organisasi, pengelolaan tenaga pendidik dan peserta didik, hubungan masyarakat serta optimalisasi sarana prasarana serta Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah serta evaluasi kinerja sekolah. Sehingga menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, profesional dan inovatif. Selain itu, Kepala Sekolah memastikan bahwa tata kelola sekolah berjalan secara transparan dan akuntabel, didukung oleh koordinasi yang baik antara tenaga pendidik, staf serta berbagai pemangku kepentingan. Melalui pendekatan yang sistematis dan berbasis data ini, Kepala Sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Kompetensi sosial dan kewirausahaan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru tercermin melalui upaya membangun hubungan harmonis dengan berbagai pihak serta mengembangkan inisiatif yang mendukung kemandirian sekolah. Dalam aspek sosial, Dia mendorong tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan dan seminar, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif serta memperkuat komunikasi dengan komunitas sekolah dan masyarakat.

Kemudian, Kepala Sekolah memiliki kemampuan dalam menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, baik melalui rapat rutin dengan orang tua dan masyarakat maupun melalui *MoU* dengan instansi pemerintah dan swasta. Sementara itu, dari sisi kewirausahaan, Kepala Sekolah memiliki semangat kerja keras, kemampuan mencari solusi dalam menghadapi tantangan dan mencari peluang inovatif untuk meningkatkan daya saing sekolah, seperti melakukan langkah strategis dalam mengakomodasi bakat dan minat peserta didik dan pengembangan program yang mendukung kemandirian institusi melalui pengelolaan unit usaha serta optimalisasi sumber daya yang tersedia. Kepemimpinan yang diterapkan juga mencerminkan kebijakan adaptif, strategi pemanfaatan sumber daya yang efektif serta kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum, tetapi juga pada penguatan kapasitas tenaga pendidik dan pemanfaatan peluang yang mendukung keberlanjutan sekolah.

Kepala Sekolah memiliki kompetensi supervisi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut pengawasan sekolah yang dijalankan secara

sistematis. Kepala Sekolah secara rutin melakukan supervisi akademik dan non-akademik, termasuk observasi kelas, supervisi administrasi serta evaluasi kinerja guru. Proses supervisi dilakukan dengan tahapan yang jelas, mulai dari perencanaan jadwal, pra-supervisi untuk memberikan arahan, observasi langsung, hingga refleksi dan evaluasi yang menghasilkan umpan balik bagi tenaga pendidik. Selain itu, hasil supervisi terdokumentasi dengan baik dan ditindaklanjuti melalui rapat yang melibatkan berbagai pihak, seperti pengawas sekolah, orang tua dan komite sekolah. Melalui pendekatan yang terstruktur itu, Kepala Sekolah dapat mengidentifikasi kendala yang ada, memberikan solusi yang tepat serta mendorong peningkatan profesionalisme guru dan staf administrasi demi terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Kemudian, Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan seluruh fungsi kepemimpinan dengan baik dan efektif. Sebagai penengah (*arbitrating*), Kepala Sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang adil dan harmonis, memastikan bahwa setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan bijaksana dan keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah juga menunjukkan upaya menjaga keseimbangan kepentingan tanpa ada pihak yang merasa dirugikan. Selain itu, fungsinya sebagai pemberi saran (*suggesting*) terlihat dari upayanya dalam memberikan masukan kepada guru, staf dan siswa guna meningkatkan kinerja serta semangat dalam menjalankan tugas. Tidak hanya itu, fungsi sebagai penyedia sumber daya (*supplying*/*objectives*) juga telah diterapkan dengan baik melalui penyediaan fasilitas, dana serta sarana pembelajaran yang mendukung proses pendidikan.

Sebagai penggerak (*catalysing*), Kepala Sekolah mampu membangkitkan semangat dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, baik melalui motivasi langsung maupun kebijakan yang diterapkan. Fungsi ini juga didukung dengan perannya dalam memberikan rasa aman (*providing security*), yang diwujudkan melalui pengawasan rutin, penciptaan lingkungan yang kondusif, serta penerapan aturan yang menjamin kenyamanan seluruh elemen sekolah. Rasa aman ini memungkinkan guru, staf dan siswa untuk menjalankan tugas mereka tanpa kekhawatiran, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan optimal.

Selain itu, Kepala Sekolah juga berperan sebagai perwakilan (*representing*) dengan menjaga nama baik sekolah, aktif dalam berbagai forum dan organisasi terkait tugas kepemimpinan sekolah serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak guna mendukung pengembangan pendidikan. Sebagai pemberi inspirasi (*inspiring*), Dia menjadi teladan bagi warga sekolah dengan menunjukkan kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai-nilai keagamaan. Kepemimpinan yang menginspirasi ini mendorong guru dan siswa untuk terus berkembang dan berinovasi dalam kegiatan belajar mengajar. Terakhir, dalam menjalankan fungsi sebagai pemberi penghargaan (*praising*), Kepala Sekolah senantiasa mengapresiasi kerja keras guru, staf dan siswa, baik melalui pengakuan verbal, pemberian fasilitas, maupun kesempatan pengembangan diri. Melalui penerapan seluruh fungsi kepemimpinan ini, Kepala Sekolah memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, menciptakan suasana belajar yang nyaman serta memastikan keberlangsungan manajemen sekolah yang efektif.

Selanjutnya, Kepala SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menjalankan perannya sebagai pendidik, pemimpin, motivator dan inovator secara efektif dan selaras dengan karakteristik kepemimpinan Sekolah Berbasis Pesantren. Sebagai pendidik, Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman dan pendidikan serta aktif membina karakter peserta didik dan guru. Dalam perannya sebagai pemimpin, Kepala Sekolah memiliki visi yang jelas, memfasilitasi arah dan tujuan sekolah dengan mengedepankan kolaborasi serta mampu mengambil keputusan strategis yang berdampak pada kemajuan mutu pendidikan.

Sebagai motivator, Kepala Sekolah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif dan kondusif, memberikan dorongan semangat, membangun kekompakan antarguru dan staf, serta selalu berusaha memahami kondisi psikologis seluruh warga sekolah, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Sementara itu, dalam menjalankan peran sebagai inovator, Kepala Sekolah konsisten melahirkan berbagai ide dan program baru yang adaptif terhadap kebutuhan zaman, seperti penguatan kurikulum berbasis integrasi nilai-nilai keislaman dan teknologi serta menciptakan sistem manajemen pembelajaran dan kesiswaan yang lebih terstruktur dan efisien.

Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga menjalankan perannya sebagai manajer dan administrator dengan pendekatan yang sistematis, terstruktur dan berlandaskan pada nilai-nilai keislaman serta prinsip organisasi Muhammadiyah. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, Kepala Sekolah melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan

dan pengawasan dengan cermat dan partisipatif, mencakup penyusunan program kerja strategis jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang yang disusun bersama dewan guru dan unsur pimpinan sekolah melalui forum-forum musyawarah internal. Perencanaan ini juga mempertimbangkan konteks eksternal seperti kebutuhan masyarakat dan kebijakan dari pemerintah maupun Muhammadiyah.

Dalam aspek pengorganisasian, Kepala Sekolah menyusun struktur organisasi yang adaptif dan sesuai ketentuan serta mendistribusikan tugas-tugas administratif secara jelas kepada pihak terkait, seperti sekretaris Pondok, bendahara, hingga tim PSB dan BK, dengan tetap memegang kendali akhir untuk menjamin akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan program. Kepala Sekolah juga mengelola peserta didik sejak proses penerimaan hingga pembinaan karir, termasuk dengan mengadakan FORTASI, sistem poin kedisiplinan serta pemberian beasiswa bagi siswa berprestasi seperti penghafal Al-Qur'an. Upaya membangun kultur sekolah yang religius, disiplin dan nyaman juga dilakukan melalui keteladanan pribadi serta interaksi yang humanis dan membangun dengan seluruh warga sekolah.

Dalam hal pengawasan, Kepala Sekolah aktif melakukan monitoring langsung ke kelas, asrama dan area kegiatan siswa serta memantau implementasi program pembelajaran dan pengembangan guru secara berkala. Sementara itu, dalam peran sebagai administrator, Kepala Sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh pengelolaan administrasi sekolah, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan program kerja, pengelolaan administrasi guru, staf dan siswa, hingga penyusunan

dan pelaporan keuangan serta manajemen sarana prasarana. Seluruh proses administrasi dilaksanakan secara kolaboratif dengan sistem delegasi yang efektif kepada unit-unit terkait seperti tata usaha, operator, bendahara serta kepala bidang sarana prasarana, namun tetap berada dalam pengawasan langsung Kepala Sekolah. Perannya tidak hanya sebagai pengatur dokumen dan prosedur, tetapi juga sebagai pengarah dan pengontrol yang memastikan setiap aspek tata kelola sekolah berjalan secara tertib, efisien dan selaras dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan. Dengan gaya kepemimpinan yang visioner dan efisien, Kepala Sekolah menunjukkan kapasitas manajerial dan administratif yang solid dalam menciptakan sistem pendidikan berbasis pesantren yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru juga menjalankan peran sebagai supervisor dengan pendekatan yang sistematis, intensif dan berbasis pada peningkatan kualitas pembelajaran dan administrasi pendidikan. Kepala Sekolah melakukan supervisi secara rutin dan terstruktur, yang meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan observasi di kelas, serta refleksi dan evaluasi terhadap hasil temuan. Supervisi ini tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap metode, media dan teknologi pembelajaran yang digunakan oleh guru. Dalam implementasinya, Kepala Sekolah memastikan bahwa seluruh proses supervisi terdokumentasi dengan baik dan hasilnya dibahas dalam forum rapat bersama pemangku kepentingan untuk tindak lanjut yang efektif. Kepala Sekolah juga memberikan bimbingan personal dan diskusi solutif kepada guru dalam mengatasi tantangan pembelajaran yang mereka hadapi.

Seluruh hasil penelitian pada aspek gaya kepemimpinan yang mencakup gaya kepemimpinan yang diterapkan, kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki, pelaksanaan fungsi dan peran Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat secara lebih jelas dan spesifik pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Penelitian Tentang Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	SMA Darul Hijrah Putera Martapura	SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru
1	Gaya Kepemimpinan	Transformasional, demokratis, kharismatik, *servant leadership*, visioner, kolektif kolegial dan situasional.	Transformasional, *servant leadership*, demokratis, kolektif kolegial, birokratis, analitis, kharismatik, visioner dan situasional.
2	Kualifikasi	• Latar belakang pendidikan yang mumpuni dan relevan dengan dunia pendidikan dan kepemimpinan. • Pengalaman mengajar yang cukup lama. • Telah mengikuti pelatihan kepemimpinan. • Kepemimpinan yang kuat dan profesional.	• Latar belakang akademik yang kuat dan relevan dengan dunia pendidikan. • Pengalaman mengajar yang cukup lama. • Proses penunjukannya melalui seleksi ketat. • Telah mengikuti pelatihan kepemimpinan. • Kepemimpinan yang profesional dan komitmen tinggi dalam memimpin.
3	Kompetensi		
	Kepribadian	• Memiliki sikap dan ucapan yang menjadi keteladanan yang mencerminkan integritas tinggi, akhlak mulia, komunikatif dan komitmen tinggi terhadap tugas serta tanggung jawab. • Melakukan tindakan nyata dalam keseharian yang	• Memiliki kepribadian yang kuat ditandai dengan keteladanan, empati, keterbukaan, komunikatif dan integritas dalam menjalankan tugasnya. • Menjadi figur yang dihormati dan memiliki kedekatan sosial yang tinggi dengan seluruh warga sekolah.

		membentuk kultur karakter positif di sekolah.	• Memiliki sikap adil, bijaksana serta komitmen dalam membangun lingkungan sekolah. • Menjalin hubungan antar warga sekolah dengan harmonis.
	Manajerial	• Memimpin dengan sistematis, transparan dan partisipatif. • Mampu menyusun dan melaksanakan perencanaan strategis yang selaras dengan visi dan misi pesantren. • Mampu memimpin dan mengelola Sumber Daya Manusia secara sistematis dan berkelanjutan. • Mampu mengoptimalkan sarana prasarana. • Mampu mengelola keuangan dengan efektif. • Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi secara efektif dan efisien.	• Mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, profesional dan inovatif. • Selalu memastikan bahwa tata kelola sekolah berjalan secara transparan dan akuntabel. • Mampu merancang, mengoordinasikan dan mengoptimalkan berbagai aspek operasional sekolah. • Mampu membuat perencanaan strategis dalam berbagai tingkatan. • Mampu mengelola tenaga pendidik dan peserta didik. • Mampu menjalin hubungan baik dan berkordinasi dengan warga sekolah, pemangku kepentingan dan masyarakat. • Melakukan optimalisasi sarana prasarana. • Mampu mamanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah. • Mampu melaksanakan evaluasi kinerja sekolah.
	Kewirausahaan dan Sosial	• Mampu menciptakan inovasi yang berdampak positif terhadap kesejahteraan dan kemajuan sekolah. • Memiliki kepekaan sosial dan kemampuan komunikasi yang tinggi.	• Mampu berkomunikasi dan membangun hubungan kerja sama yang harmonis dengan berbagai pihak. • Mampu mengembangkan inisiatif yang mendukung kemandirian sekolah. • Mampu mendorong tenaga pendidik dan kependidikan

		• Mampu melaksanakan pemenuhan sarana dan prasarana. • Mampu melakukan pengelolaan kantin dengan efektif. • Mampu memberikan pelatihan kewirausahaan. • Mampu menjalin kemitraan atau relasi sosial secara harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan. • Mampu mewujudkan lingkungan sekolah yang dinamis dan kolaboratif.	untuk mengikuti pelatihan dan seminar. • Mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. • Memiliki semangat kerja keras. • Mampu mencari solusi dalam menghadapi tantangan. • Mampu mencari peluang inovatif untuk meningkatkan daya saing sekolah. • Mampu mengembangkan program yang mendukung kemandirian institusi melalui pengelolaan unit usaha serta optimalisasi sumber daya yang tersedia.
	Supervisi	• Mampu merancang dan melaksanakan program pengawasan akademik dan non-akademik secara sistematis. • Mampu mendorong peningkatan kualitas profesionalisme guru dan mutu pembelajaran. • Mampu melakukan supervisi secara menyeluruh terhadap semua komponen sekolah. • Mampu melaksanakan evaluasi secara langsung. • Mampu melaksanakan diskusi reflektif dengan pihak yang bersangkutan. • Mampu memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.	• Mampu merencanakan, melaksanakan dan melakukan tindak lanjut hasil pengawasan sekolah secara sistematis. • Mampu melakukan supervisi akademik dan non-akademik seperti observasi kelas, supervisi administrasi serta evaluasi kinerja guru secara rutin. • Mampu melaksanakan proses supervisi dengan tahapan yang jelas. • Mampu memberikan refleksi dan solusi bagi tenaga pendidik dengan baik dan tepat. • Mampu mendokumentasikan dan menindak lanjuti hasil supervisi melalui rapat dengan berbagai pihak. • Mampu mendorong dan memberikan peningkatan profesionalisme guru dan staf
4	Fungsi		
	Inspiring (Pemberi Inspirasi)	• Menjadi keteladanan nyata dalam sikap, tindakan dan interaksi sehari-hari.	• Menjadi teladan bagi warga sekolah dengan menunjukkan kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai-nilai

		• Membangkitkan motivasi serta budaya kerja positif di lingkungan sekolah.	keagamaan dalam sikap dan tindakan sehari-hari. • Mendorong guru dan siswa untuk terus berkembang dan berinovasi dalam kegiatan belajar mengajar.
	Arbitrating (Penengah)	• Menjadi penengah yang adil dan komunikatif dalam menyelesaikan konflik di sekolah. • menjaga keharmonisan antar komunitas sekolah.	• Menciptakan lingkungan sekolah yang adil dan harmonis. • Memastikan bahwa setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan bijaksana. • Keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah. • Menjaga keseimbangan kepentingan tanpa ada pihak yang merasa dirugikan.
	Representing (Perwakilan)	• Aktif menjalin kemitraan produktif dengan berbagai pihak eksternal. • Memperkuat kepercayaan publik terhadap sekolah.	• Menjaga nama baik sekolah. • Aktif dalam berbagai forum dan organisasi terkait tugas kepemimpinan sekolah. • Menjalin kerja sama dengan berbagai pihak.
	Sugesting (Pemberi saran)	• Menjalin komunikasi terbuka. • Memberikan saran yang membangun serta bimbingan yang bersifat kolaboratif. • Menciptakan ruang dialog antara pimpinan dan warga sekolah.	• Memberikan masukan kepada guru, staf dan siswa guna meningkatkan kinerja serta semangat dalam menjalankan tugas.
	Catalysing (Penggerak)	• Membuat inisiatif-inisiatif yang membangkitkan semangat warga sekolah. • Menggerakkan partisipasi kolektif dan mendorong perubahan positif di sekolah.	• Membangkitkan semangat dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan melalui motivasi langsung dan kebijakan yang diterapkan.
	Praising (Pemberi Penghargaan)	• Memberikan penghargaan secara verbal dan simbolik • Memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan semangat kerja.	• Mengapresiasi kerja keras guru, staf dan siswa, baik melalui pengakuan verbal, pemberian fasilitas, maupun kesempatan pengembangan diri.

	Supplying (Penyedia Sumber Daya)	• Mengelola dan memenuhi sarana prasarana sekolah. • Mengelola anggaran secara partisipatif dan transparan. • Menjalin kerja sama eksternal untuk meningkatkan kualitas sekolah.	• Menyediakan fasilitas, dana serta sarana pembelajaran yang mendukung proses pendidikan.
	Providing Security (Pemberi Rasa Aman)	• Menjalankan sistem pengawasan yang ketat dan humanis. • Menjalankan pengawasan dengan dukungan teknologi (*smart system*). • Menerapkan kebijakan anti-diskriminasi. • Memperhatikan kesehatan mental warga sekolah.	• Melakukan pengawasan rutin. • Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. • Menerapkan aturan yang menjamin kenyamanan seluruh elemen sekolah. • Memastikan guru, staf dan siswa dapat menjalankan tugas mereka tanpa kekhawatiran.
5	Peran		
	Pendidik	• Memberikan teladan nyata dalam pembinaan akhlak dan penguatan nilai-nilai kedisiplinan. • Terlibat langsung dalam kegiatan keagamaan serta pembinaan guru dan siswa.	• Menunjukkan keteladanan dalam sikap, perilaku dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman dan pendidikan. • Aktif membina karakter peserta didik dan guru.
	Pemimpin	• Memiliki visi yang jelas dan membumi, tidak hanya mengandalkan kekuasaan struktural. • Menjunjung tinggi transparansi dan komunikasi. • Mendorong keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam pengambilan keputusan.	• Memiliki visi yang jelas. • Memfasilitasi arah dan tujuan sekolah dengan mengedepankan kolaborasi. • Mengambil keputusan strategis yang berdampak pada kemajuan mutu pendidikan.
	Motivator	• Memberikan dorongan moral dan emosional yang membangun. • Membuka akses terhadap pengembangan diri bagi guru dan siswa	• Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif dan kondusif. • Memberikan dorongan semangat, membangun kekompakan antarguru dan staf.

			• Selalu berusaha memahami kondisi psikologis seluruh warga sekolah.
	Inovator	• Mendorong integrasi antara nilai-nilai pesantren dengan perkembangan teknologi dan sistem pembelajaran modern. • Menciptakan ruang-ruang kreatif untuk menumbuh kembangkan potensi siswa secara menyeluruh. • Menyesuaikan inovasi dengan karakteristik dan kebutuhan sekolah	• Konsisten melahirkan berbagai ide dan program baru yang adaptif terhadap kebutuhan zaman. • Menciptakan sistem manajemen pembelajaran dan kesiswaan yang lebih terstruktur dan efisien.
	Manajer	• Merancang perencanaan strategis dalam berbagai tingkatan secara sistematis. • Membentuk struktur organisasi yang efisien dan fungsional. • Mengelola sumber daya sekolah dengan optimal dan berbasis data. • Aktif dalam pembinaan peserta didik. • Menjalin kemitraan yang harmonis dan bermanfaat bagi kemajuan sekolah. • Memanfaatkan TIK untuk efisiensi pembelajaran dan administrasi sekolah. • Menerapkan sistem optimalisasi dalam manajemen keuangan.	• Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan cermat dan partisipatif. • Menyusun perencanaan strategis dalam berbagai tingkatan secara sistematis dan melibatkan berbagai pihak yang berkepantingan dalam forum musyawarah internal. • Menyusun struktur organisasi yang adaptif dan sesuai ketentuan serta mendistribusikan tugas-tugas administratif secara jelas kepada pihak terkait. • Mengelola peserta didik sejak proses penerimaan hingga pembinaan karir. • Membangun kultur sekolah yang religius, disiplin dan nyaman melalui keteladanan pribadi serta interaksi yang humanis dan membangun dengan seluruh warga sekolah. • Melakukan monitoring langsung ke kelas, asrama dan area kegiatan siswa. • Memantau kegiatan pembelajaran secara berkala.

			• Memantau perkembangan guru secara berkala.
	Administrator	• Mengelola, mengawasi dan mengevaluasi administrasi sekolah secara menyeluruh. • Mengelola administrasi pembelajaran, kesiswaan, keuangan dan sarana prasarana dengan baik. • Mengintegrasikan sistem digital dalam aktivitas sekolah.	• Mengelola dan mengawasi seluruh administrasi sekolah, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan program kerja. • Mengelola dan mengawasi administrasi guru, staf dan siswa • Mengelola dan mengawasi penyusunan dan pelaporan keuangan. • Mengelola dan mengawasi administrasi sarana prasarana. • Memastikan setiap aspek tata kelola sekolah berjalan secara tertib, efisien dan selaras dengan tujuan
	Supervisor	• Merancang dan melaksanakan program supervisi yang mencakup berbagai aspek, seperti kelas, kurikulum dan kegiatan sekolah lainnya secara rutin dan aktif. • Melakukan supervisi melalui observasi kelas formal maupun pemantauan informal menggunakan teknologi seperti CCTV. • Memanfaatkan hasil supervisi untuk pembinaan guru dan staf. • Memberikan pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan lainnya. • Melakukan evaluasi berkelanjutan. • Melakukan pendekatan holistik dengan melibatkan masukan dari siswa dan orang tua sebagai bagian dari supervisi agar dapat memenuhi kebutuhan	• Melakukan supervisi secara rutin dan terstruktur, yang meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan observasi di kelas, serta refleksi dan evaluasi terhadap hasil temuan. • Mendokumentasikan hasil supervisi dan membahasnya dalam forum rapat bersama pihak yang berkepentingan untuk memberikan tindak lanjut yang efektif. • Memberikan bimbingan personal dan diskusi solutif kepada guru dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi.

		kontekstual sekolah dengan efektif.	

b. Strategi Peningkatan Mutu Yang Dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

Strategi peningkatan mutu yang dilakukan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura mencakup delapan aspek, sebagai berikut: Pertama, pengembangan kurikulum dilakukan secara sistematis, kolaboratif dan berkelanjutan dengan melibatkan berbagai pihak dalam merancang kurikulum. Kurikulum yang diterapkan mengintegrasikan kurikulum Nasional dengan kurikulum Pesantren, Proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum dilakukan secara terstruktur dengan evaluasi rutin yang melibatkan semua pihak terkait, yang mendukung efektivitas implementasi kurikulum. Evaluasi berkelanjutan dilakukan untuk, menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan yang holistik, seimbang antara aspek akademik dan karakter keIslaman.

Kedua, pengembangan Sumber Daya Manusia ditekankan pada peningkatan keterampilan, sikap dan perilaku positif, melalui supervisi, pelatihan formal dan informal serta mentoring yang membangun budaya kerja yang produktif. Ketiga, penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang optimal mendukung pembelajaran yang interaktif seperti penggunaan komputer dan LCD proyektor, untuk melaksanakan pembelajaran melalui *platform e-learning* dan aplikasi pembelajaran lainnya dan administrasi yang efisien dalam pengelolaan data, arsip dan urusan administrasi lainnya. melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis

Komputer (ANBK) dan berkomunikasi antar anggota sekolah serta pihak luar sekolah.

Keempat, peningkatan sarana dan prasarana sekolah dilakukan dengan Perencanaan yang matang dan sistematis, termasuk pendataan kebutuhan dan pengajuan proposal. Pengelolaan yang berkelanjutan dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi rutin. Di samping itu, pengendalian fasilitas, termasuk penghapusan fasilitas yang tidak layak, juga dilakukan dengan prosedur yang tepat.

Kelima, pengelolaan keuangan dilakukan secara akuntabel, transparan, efektif dan efisien dengan partisipasi aktif semua pihak terkait, termasuk upaya kreatif dalam mencari sumber dana tambahan. Kemudian, kerjasama dan jaringan dengan berbagai pihak, seperti orang tua, masyarakat, pemerintah dan lembaga lainnya, memperkuat dukungan terhadap pengembangan sekolah dan memfasilitasi perkembangan peserta didik agar menjadi lebih baik. Hal ini dilakukan dengan memfasilitasi komunikasi yang efektif dan mengadakan pertemuan rutin untuk memastikan keterlibatan semua stakeholder dalam proses pendidikan di sekolah. Selanjutnya, melakukan pengembangan kultur sekolah yang menekankan pada pembentukan karakter siswa melalui integrasi nilai-nilai pesantren dan kegiatan rutin serta menjadikan sekolah sebagai lingkungan yang kondusif bagi perkembangan moral dan akademik siswa. Terakhir, evaluasi dan pemantauan berkelanjutan dilakukan dengan melibatkan semua pihak yang terkait untuk menilai efektivitas program pendidikan dan memastikan perbaikan yang diperlukan dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan.

Adapun strategi peningkatan mutu yang diterapkan oleh Kepala sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dilakukan secara kolaboratif, sistematis dan berkelanjutan. Kepala Sekolah mengintegrasikan kurikulum Nasional dengan kurikulum Pesantren serta menerapkan pendekatan pedagogik transformatif dan menggaris bawahi komitmen guna membentuk lulusan yang tidak hanya unggul dalam kompetensi abad ke-21, tetapi juga memiliki pemahaman agama yang kuat. Dalam proses pelaksanaan pengembangan kurikulum, kepala sekolah mengedepankan analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi dan evaluasi yang terus menerus serta melakukan revisi jika terdapat ketidak sesuaian dengan kondisi aktual dan tujuan yang ingin dicapai.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam strategi pengembangan Sumber Daya Manusia melalui perencanaan yang matang, seleksi sesuai kebutuhan, pelatihan dan supervisi yang terstruktur. Kepala Selolah juga memberikan pengembangan kompetensi secara informal melalui bimbingan dan diskusi antar rekan sejawat, memperkuat budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran mandiri yang memperkuat budaya kerja kolaboratif dan pembelajaran mandiri bagi guru dan staf. Kemudian, pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah dioptimalkan dalam proses pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai media digital dan aplikasi *online* seperti *PowerPoint*, *Quizizz* dan *Canva*. Namun, pada bagian admisnistrasi sekolah belum menyentuh seluruh layanan administratif, pemanfaatan TIK telah diterapkan dalam beberapa kegiatan seperti surat-menyurat, pembuatan laporan serta pengelolaan arsip menggunakan komputer dan penyimpanan digital. Aspek administratif masih

memerlukan pengembangan menuju digitalisasi penuh. Pihak sekolah juga memanfaatkan TIK dalam melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) serta sebagai sarana komunikasi antar anggota sekolah dan pihak luar sekolah.

Strategi peningkatan dalam hal sarana dan prasarana dilakukan secara bertahap kolaboratif, terkoordinasi dan akuntabel, didukung oleh dokumentasi perencanaan yang jelas, pelaksanaan yang bertahap dan pengawasan berbasis SOP. Meskipun fasilitas sekolah belum seluruhnya mencapai kondisi ideal, sekolah melakukan pendekatan inovatif dalam mengatasi keterbatasan dan memanfaatkan dengan maksimal terhadap fasilitas yang ada.

Pengelolaan keuangan dilakukan Kepala Sekolah dengan perencanaan yang matang, sumber dan pengelolaan dana yang jelas serta pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel. Melalui pengelolaan unit usaha mandiri, menunjukkan kemampuan sekolah dalam membangun kemandirian finansial yang mendukung keberlanjutan mutu pendidikan. Di samping itu, strategi kemitraan yang dijalin tidak bersifat formalitas, tetapi merupakan bagian dari upaya berkelanjutan yang dilandasi prinsip keterbukaan dan kepercayaan. Kepala Sekolah membangun kemitraan yang luas, terbuka dan berkesinambungan. Kemitraan ini dibangun melalui sosialisasi, penguatan peraturan sekolah, pembentukan komite serta penyusunan program kehumasan yang aktif. Sekolah menjalin hubungan harmonis dan komunikasi intens dengan berbagai pihak baik internal maupun eksternal. Melalui strategi ini Kepala Sekolah berhasil mengembangkan pola kerja sama yang saling menguntungkan dan mendukung peningkatan mutu sekolah.

Selanjutnya, Kepala Sekolah menciptakan kultur yang positif, kondusif dan religius melalui figurnya yang menjadi teladan dalam moralitas dan spiritualitas. Kultur sekolah tidak hanya ditanamkan melalui aturan dan program, tetapi juga melalui keteladanan, pembiasaan dan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam kegiatan pendidikan yang bermakna.

Kepala Sekolah juga melakukan evaluasi dan pemantauan secara berkelanjutan, menyeluruh dan sistematis. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah mencakup evaluasi kurikulum, supervisi pembelajaran, pengembangan profesional guru serta asesmen terhadap peserta didik, evaluasi ini dilakukan secara rutin dan sistematis untuk menjaga relevansi, efektivitas dan keberhasilan proses pendidikan. Disamping itu, pendekatan pra-supervisi yang diterapkan Kepala Sekolah turut memperkuat peran pengawasan serta memungkinkan pemberian solusi tepat atas permasalahan yang dihadapi guru. Secara keseluruhan strategi pemantauan dan evaluasi berkelanjutan ini mencerminkan komitmen kuat kepala sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu, adaptif dan berakar pada nilai-nilai keIslaman.

Seluruh hasil penelitian pada aspek strategi peningkatan mutu yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat secara lebih jelas dan spesifik pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Penelitian Tentang Strategi Peningkatan Mutu Yang Dilakukan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	**Strategi Peningkatan Mutu Yang**	**SMA Darul Hijrah Putera Martapura**	**SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru**

	Dilakukan Kepala Sekolah		
1	Pengembangan Kurikulum	• Pengembangan kurikulum dilakukan untuk menciptakan pembelajaran yang holistik dan seimbang antara aspek akademik dan karakter KeIslaman. • Pengembangan kurikulum dilakukan secara sistematis, kolaboratif dan berkelanjutan. • Melibatkan berbagai pihak dalam merancang kurikulum. • Mengintegrasikan kurikulum Nasional dengan kurikulum Pesantren. • Proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum dilakukan secara terstruktur dengan evaluasi rutin dan melibatkan semua pihak terkait. • Melaksanakan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur efektivitas implementasi kurikulum.	• Mengintegrasikan kurikulum Nasional dengan kurikulum Pesantren. • Menerapkan pendekatan pedagogik transformatif dan menggaris bawahi komitmen guna membentuk lulusan yang unggul dalam kompetensi abad ke-21 dan memiliki pemahaman agama yang kuat. • Mengedepankan analisis kebutuhan dalam perencanaan pengembangan kurikulum. • Melakukan implementasi dan evaluasi kurikulum secara berkelanjutan. • Melakukan revisi jika terdapat ketidak sesuaian dengan kondisi aktual dan tujuan yang ingin dicapai.
2	Pengembangan SDM	• Berfokus pada peningkatan keterampilan SDM Sekolah. • Menekankan sikap, perilaku positif dan profesionalisme guru dan staf. • Melakukan supervisi, memberikan pelatihan formal dan informal serta mentoring. • Membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif dan berorientasi mutu.	• Melakukan perencanaan yang matang. • Melaksanakan seleksi sesuai kebutuhan. • Memberikan pelatihan dan melaksanakan supervisi secara terstruktur. • Memberikan pengembangan kompetensi secara informal melalui bimbingan dan diskusi antar rekan sejawat, memperkuat budaya

			kerja kolaboratif dan pembelajaran mandiri.
3	Penerapan TIK	• Menerapkan TIK untuk mendukung pembelajaran interaktif dan inovatif (komputer, LCD Proyektor dan aplikasi pembelajaran *online*). • Memanfaatkan TIK untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi sekolah (pengelolaan data, arsip dan urusan administrasi lainnya). • Menggunakan TIK untuk mempermudah sistem pengawasan (CCTV) • Menggunakan TIK untuk Melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK). • Menggunakan TIK untuk berkomunikasi antar anggota sekolah serta pihak luar sekolah.	• Menggunakan TIK dalam mengoptimalkan proses pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai media digital dan aplikasi *online* (LCD Proyektor, *PowerPoint*, *Quizizz* dan *Canva*). • Memanfaatkan TIK dalam bidang administrasi sekolah seperti penanganan surat-menyurat, pembuatan laporan serta pengelolaan arsip sekolah. • Menggunakan TIK untuk Melaksanakan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK). • Menggunakan TIK untuk berkomunikasi antar anggota sekolah serta pihak luar sekolah.
4	Peningkatan Pengelolaan Sarana dan Prasarana	• Melakukan perencanaan yang matang dan sistematis (pendataan kebutuhan dan pengajuan proposal) • Melakukan pengelolaan yang berkelanjutan melalui pemantauan dan evaluasi rutin. • Melakukan pengendalian dan penghapusan fasilitas sesuai prosedur yang tepat.	• Peningkatan sarana dan prasarana dilakukan secara bertahap kolaboratif, terkoordinasi dan akuntabel. • Membuat dokumentasi perencanaan yang jelas. • Pelaksanaan secara bertahap dan pengawasan dilakukan berbasis SOP. • Melakukan pendekatan inovatif dalam mengatasi keterbatasan dan memanfaatkan dengan maksimal terhadap fasilitas yang ada.
5	Peningkatan Pengelolaan Keuangan	• Mengelola kantin sekolah dengan efektif untuk menambah keuangan sekolah.	• Melakukan perencanaan keuangan dengan matang.

		• Melakukan pengelolaan keuangan secara akuntabel, transparan, efektif dan efisien. • Melibatkan partisipasi aktif semua pihak terkait dalam proses perencanaan dan pelaporan. • Mencari sumber dana tambahan.	• Pengelolaan dana dan sumber dana yang jelas serta pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel. • Mengelola unit usaha mandiri untuk membangun kemandirian finansial yang mendukung keberlanjutan mutu pendidikan.
6	Membangun Kerja Sama dan Jaringan	• Menjalin kerja sama dengan orang tua, masyarakat, pemerintah dan lembaga lainnya. • Menjalin komunikasi yang efektif dengan semua mitra sekolah. • Mengadakan pertemuan rutin untuk memastikan keterlibatan aktif semua stakeholder. • Membangun jejaring luas untuk mendukung program pendidikan dan pengembangan siswa.	• Membangun kemitraan yang luas, terbuka dan berkesinambungan. • Membangun kemitraan melalui sosialisasi, penguatan peraturan sekolah, pembentukan komite serta penyusunan program kehumasan yang aktif. • Menjalin hubungan harmonis dan komunikasi intens dengan berbagai pihak baik internal maupun eksternal
7	Pengembangan Kultur Sekolah	• Membentuk karakter siswa melalui integrasi nilai-nilai pesantren dalam setiap aktivitas dan kegiatan sekolah. • Melaksanakan kegiatan pembiasaan rutin secara khusus diluar kegiatan pembelajaran di kelas (Sholat berjamaah, kajian kitab serta kegiatan lainnya). • Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi perkembangan moral dan prestasi akademik siswa.	• Menciptakan kultur yang positif, kondusif dan religius melalui figur kepala sekolah yang menjadi teladan dalam moralitas dan spiritualitas. • Menanamkan kultur positif melalui aturan dan program, keteladanan, pembiasaan dan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam kegiatan pendidikan yang bermakna.

8	Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan	• Melakukan pemantauan dan evaluasi dengan melibatkan semua pihak yang terkait. • Menilai efektivitas program pendidikan secara berkala. • Memastikan perbaikan yang diperlukan dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. • Menindaklanjuti hasil evaluasi dengan perbaikan dan pengembangan program yang relevan dan kontekstual.	• Melakukan evaluasi dan pemantauan secara berkelanjutan, menyeluruh dan sistematis. • Melakukan evaluasi terhadap kurikulum, kegiatan pembelajaran, pengembangan profesional guru serta asesmen terhadap peserta didik secara rutin dan sistematis. • Memberikan solusi tepat atas permasalahan yang dihadapi warga sekolah.

c. Implikasi Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

Strategi-strategi peningkatan mutu yang diterapkan oleh Kepala Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menunjukkan keberhasilan kepemimpinan yang kolaboratif dan adaptif, dengan implikasi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah, yang memadukan pendekatan akademik, religius dan manajerial, telah menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik, sehat dan responsif terhadap perkembangan zaman. Pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan kurikulum Nasional dan Pesantren berhasil menghasilkan lulusan yang unggul baik secara akademik maupun religius. Pengembangan SDM dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pembinaan, yang meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, sementara penerapan TIK mendigitalisasi pembelajaran, administrasi dan komunikasi, meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas informasi. Pengelolaan

sarana dan prasarana yang sistematis menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif, sementara pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel memastikan penggunaan anggaran yang tepat guna untuk peningkatan kualitas pendidikan. Kemitraan sekolah yang kolaboratif membuka jejaring kerja sama strategis dan pengembangan kultur sekolah melalui internalisasi nilai-nilai Islami membentuk karakter siswa yang disiplin dan berakhlak. Evaluasi mutu pendidikan yang berkelanjutan dan partisipatif memperkuat refleksi dan inovasi dalam program-program pendidikan, menjadikan sekolah ini sebagai lembaga yang mampu menggabungkan kekuatan spiritual, akademik dan manajerial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tinggi, berdaya saing dan relevan dengan kebutuhan zaman. Implikasi dari semua ini adalah terciptanya sistem pendidikan yang lebih efektif, efisien dan berkelanjutan, dengan peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran, manajemen sekolah serta karakter siswa yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Selanjutnya, seluruh strategi peningkatan mutu yang diterapkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh. Pengembangan dan evaluasi kurikulum yang dilakukan secara berkala dan menyeluruh menghasilkan sistem pembelajaran yang relevan, terukur dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Strategi ini juga berdampak langsung pada peningkatan mutu sekolah, baik dari segi hasil akademik, karakter peserta didik, hingga daya saing lulusan.

Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan supervisi rutin menghasilkan tenaga pendidik yang lebih kreatif, melek teknologi dan berkualitas. Sehingga sekolah dapat memberikan pembelajaran yang lebih berkualitas kepada peserta didik dan menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga kuat dalam karakter dan siap bersaing secara global. Kemudian, pemanfaatan TIK meningkatkan efektivitas pembelajaran dan tata kelola administrasi yang efisien dan aman serta komunikasi antar internal dan eksternal sekolah menjadi lebih terbuka dan responsif. Selanjutnya, peningkatan dan pengelolaan sarana prasarana yang baik menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, fungsional dan kondusif sehingga mendukung proses pembelajaran secara holistik. Ketersediaan fasilitas yang sesuai dan terawat dengan baik mendorong peningkatan mutu proses belajar mengajar, baik secara akademik maupun spiritual.

Manajemen keuangan yang efektif mendorong tercapainya target-target program pendidikan secara optimal, sekolah menjadi lebih mandiri secara finansial, responsif terhadap kebutuhan pendidikan dan dukungan finansial meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan siswa. Sementara itu, kemitraan strategis yang dibangun memperluas akses sumber daya, memperkuat jejaring dan menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, inspiratif dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik serta masyarakat. Di samping itu, pengembangan kultur sekolah yang religius, disiplin dan berkarakter telah menghasilkan peserta didik yang tangguh secara karakter, moral dan sikap sehingga mereka siap untuk menghadapi tantangan kehidupan di luar sekolah. Terakhir, melalui evaluasi dan pengawasan berkelanjutan, mutu pendidikan terus meningkat, baik dari sisi akademik, karakter

dan mental, maupun kesiapan lulusan menghadapi kehidupan global. Implikasi dari keseluruhan strategi ini adalah terciptanya lulusan yang unggul, berkarakter serta mampu berkontribusi positif di masyarakat dan dunia yang terus berubah.

Seluruh hasil penelitian pada aspek implikasi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peningkatan mutu sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat secara lebih jelas dan spesifik pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Penelitian Tentang Implikasi Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	**Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah**	**SMA Darul Hijrah Putera Martapura**	**SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru**
1	Kepemimpinan yang diterapkan	• Menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik, sehat dan responsif terhadap perkembangan zaman.	• Menciptakan lingkungan pendidikan yang yang relevan, terukur dan adaptif terhadap perkembangan zaman.
2	Pengembangan Kurikulum	• Menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, spiritual dan sosial.	• Menghasilkan lulusan yang , memiliki dasar pendidikan yang kokoh dan menyeluruh, baik secara akademik maupun karakter, hingga siap menghadapi tantangan dunia global.
3	Pengembangan SDM	• Meningkatkan kualitas pembelajaran, kinerja dan profesionalisme guru dan staf.	• Menghasilkan tenaga pendidik yang lebih kreatif, melek teknologi dan berkualitas.
4	Penerapan TIK	• Mendigitalisasi pembelajaran menjadi lebih efektif • Mempercepat dan memudahkan proses administrasi	• Meningkatkan efektivitas pembelajaran. • Tata kelola administrasi menjadi lebih efisien dan aman.

		• Komunikasi antar internal dan eksternal sekolah menjadi lebih terbuka dan responsif. • Meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas informasi sekolah	• Komunikasi antar internal dan eksternal sekolah menjadi lebih terbuka dan responsif.
5	Pengelolaan sarana dan prasarana	• Menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif.	• Menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, fungsional dan kondusif. • Mendukung proses pembelajaran secara holistik. • Mendorong peningkatan mutu proses belajar mengajar, baik secara akademik maupun spiritual.
6	Pengelolaan Keuangan	• Memastikan penggunaan anggaran yang tepat guna untuk peningkatan kualitas pendidikan.	• Mendorong tercapainya target-target program pendidikan secara optimal. • Sekolah menjadi lebih mandiri secara finansial. • Responsif terhadap kebutuhan pendidikan. • Dukungan finansial meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan siswa.
7	Membangun Kerja Sama dan Jaringan	• Membuka jejaring kerja sama yang strategis dan meningkatkan kualitas sekolah. • Meningkatkan akses sumber daya dan peluang kolaborasi yang memperkaya pengalaman pendidikan siswa.	• Memperluas akses sumber daya. • Memperkuat jejaring kerja sama. • Menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, inspiratif dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik serta masyarakat
8	Pengembangan Kultur Sekolah	• Membentuk karakter siswa yang disiplin dan berakhlak melalui internalisasi nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari.	• Menghasilkan peserta didik yang tangguh secara karakter, moral dan sikap sehingga mereka siap untuk menghadapi tantangan kehidupan di luar sekolah

		• Membentuk siswa yang disiplin, santun dan berakhlak mulia sebagai cerminan lulusan pesantren modern.	
9	Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan	• Memperkuat refleksi dan inovasi dalam program-program pendidikan. • Menjadikan sekolah sebagai lembaga yang mampu menggabungkan kekuatan spiritual, akademik dan manajerial. • Menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tinggi, berdaya saing dan relevan dengan kebutuhan zaman	• Mutu pendidikan terus meningkat, baik dari sisi akademik, karakter dan mental, maupun kesiapan lulusan menghadapi kehidupan global.

d. Implikasi Kepemimpinan Kepala sekolah dan Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura yang kuat dan berorientasi mutu telah memberikan dampak luas terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Kepala Sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai akademik dan religius ke dalam sistem pendidikan sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan mampu mengintegrasikan keseimbangan antara kurikulum Nasional dan Pesantren, menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, berkarakter kuat dan

memiliki spiritualitas mendalam. Selain itu, peningkatan mutu pendidikan juga terlihat melalui penguatan sistem pendidikan secara holistik, mulai dari peningkatan kompetensi guru, pengelolaan sarana, pemanfaatan teknologi, hingga pengembangan kemitraan strategis. Kepala Sekolah juga berhasil membangun kultur sekolah yang Islami, humanis dan inklusif dengan penekanan pada nilai-nilai moral, keadilan dan toleransi. Program-program unggulan seperti pembelajaran kitab klasik literatur Islam, Tahfiz Al-Qur'an dan pengembangan *soft skills* menunjukkan keberhasilan dalam melestarikan tradisi keilmuan pesantren sekaligus menyiapkan siswa untuk menghadapi tantangan global.

Adapun implikasi dari kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru dan strategi peningkatan mutu sekolah yang dilakukannya sangat besar terhadap pencapaian tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru memiliki kepemimpinan yang dapat mengarahkan sekolah untuk tetap mempertahankan tradisi pesantren sambil memenuhi tuntutan pendidikan modern. Melalui pengelolaan yang baik, termasuk manajemen sumber daya manusia dan sarana prasarana yang efisien, Kepala Sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan, seperti program Tahfiz, pengajaran kitab kuning serta pengembangan keterampilan hidup, mendukung pencapaian tujuan sekolah untuk menghasilkan siswa yang unggul dalam aspek akademik, moral dan sosial. Selain itu, integrasi kurikulum nasional dengan nilai-

nilai pesantren memperkuat karakter siswa, menjadikan mereka siap menghadapi tantangan global dengan landasan keIslaman yang kokoh.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, baik guru maupun staf, melalui program pelatihan yang terstruktur, turut memperbaiki kualitas pengajaran. Prinsip-prinsip toleransi dan penghargaan terhadap keberagaman yang diterapkan semakin memperkuat kultur positif di kalangan siswa. Kepala Sekolah juga melibatkan peran orang tua dalam mendukung proses pendidikan anak serta membangun kemitraan yang erat dengan masyarakat dan lembaga pendidikan lainnya untuk memperluas kesempatan bagi siswa. Semua upaya ini berdampak langsung pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas, yakni membekali siswa dengan keterampilan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Melalui kepemimpinan yang efektif, Sekolah dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan dunia global dengan dasar pendidikan yang kokoh dan menyeluruh.

Adapun seluruh hasil penelitian pada aspek implikasi kepemimpinan Kepala Sekolah dan strategi peningkatan mutu terhadap pencapaian tujuan serta prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat secara lebih jelas dan spesifik pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Penelitian Tentang Implikasi Kepemimpinan Kepala sekolah dan Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren	SMA Darul Hijrah Putera Martapura	SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru
1	Pengembangan Kurikulum, Peningkatan Kompetensi SDM, Pengelolaan Sarana, Pemanfaatan TIK, Pengelolaan Keuangan, Kemitraan Strategis serta Evaluasi dan Pemantauan Berjelanjutan	• Meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, berkarakter kuat dan memiliki spiritualitas mendalam serta siap menghadapi tantangan global.	• Menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh untuk membekali siswa dengan keterampilan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman.
2	Pengembangan Kultur Sekolah	• Menanamkan nilai-nilai keadilan, toleransi, kasih sayang dan tanggung jawab sosial dalam kehidupan sehari-hari. • Terbangunnya budaya sekolah yang memuliakan ilmu dan menghargai keberagaman.	• Menanamkan prinsip-prinsip toleransi dan penghargaan terhadap keberagaman.
3	Program-program Unggulan seperti, (Tahfiz Al-Qur'an dan Pengajaran Kitab literatur Islam)	• Melestarikan tradisi khas keilmuan pesantren. • Membekali dan memperkaya khazanah keilmuan Islam kepada siswa.	• Menghasilkan siswa yang unggul dalam aspek akademik, moral dan sosial. • Memperkuat karakter siswa, menjadikan mereka siap menghadapi tantangan global dengan landasan keIslaman yang kokoh.
4	Pengembangan *Soft Skills*	• Membekali siswa keterampilan komunikasi,	• Membekali siswa dengan keterampilan yang tidak hanya cerdas secara

		kepemimpinan, keterampilan hidup dan *problem solving*. • Menghasilkan lulusan yang tidak hanya religius, tetapi juga kompetitif di tingkat global.	akademik, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman.

Berdasarkan seluruh hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, ditemukan persamaan dan perbedaan yang signifikan yang terdapat dalam setiap aspek penelitian, hal ini dapat dilihat dalam beberapa tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Persamaan dan Perbedaan dari Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Persamaan	Perbedaan
1	Gaya kepemimpinan	• Kedua Kepala Sekolah sama-sama menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, kharismatik, servant leadership, visioner, kolektif kolegial dan situasional.	• Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menerapkan gaya kepemimpinan lainnya yaitu gaya **birokratis** dan **analitis.**
2	Kualifikasi	• Kedua Kepala Sekolah sama-sama memiliki latar belakang pendidikan relevan dengan dunia pendidikan, pengalaman mengajar yang cukup lama, sudah mengikuti pelatihan kepemimpinan dan menunjukkan profesionalisme dan komitmen tinggi dalam memimpin.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki latar belakang pendidikan yang lebih kuat dalam aspek kepemimpinan karena beliau lulusan S-2 Manajemen Pendidikan. • Penunjukannya Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru melalui seleksi yang lebih ketat, mencerminkan

			kesiapan intelektual, komitmen yang tinggi dan kapasitas manajerial mumpuni.
3	Kompetensi	• Dalam kompetensi kepribadian kedua Kepala Sekolah sama-sama menjadi teladan yang berintegritas, berakhlak mulia, komunikatif, memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab. • Dalam kompetensi manajerial kedua Kepala Sekolah sama-sama mengelola Sumber Daya Manusia secara sistematis dan berkelanjutan, mengoptimalkan sarana prasarana, mengelola keuangan secara efektif, memanfaatkan TIK secara efektif dan efisien. • Dalam kompetensi kewirausahaan dan sosial kedua Kepala Sekolah sama-sama membangun hubungan harmonis dengan berbagai pihak, mendorong inovasi dan inisiatif yang berdampak positif bagi kemajuan sekolah dan menciptakan budaya kerja kolaboratif. • Dalam kompetensi supervisi kedua Kepala Sekolah sama-sama melaksanakan supervisi akademik dan non-akademik secara sistematis dan rutin, melakukan evaluasi, observasi dan pelatihan untuk peningkatan profesionalisme guru dan	• Dalam aspek kompetensi kepribadian Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menekankan keteladanan melalui sikap, ucapan, dan tindakan nyata sehari-hari yang membentuk kultur karakter sekolah. • Dalam kompetensi manajerial Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menekankan perencanaan strategis yang selaras dengan visi dan misi pesantren. • Dalam kompetensi manajerial Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menonjolkan kebijakan adaptif dan strategi pemanfaatan sumber daya yang efektif serta kemitraan strategis dengan berbagai pihak. • Dalam kompetensi kewirausahaan dan sosial Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura fokus pada inovasi seperti pemasangan CCTV, pengelolaan kantin, pelatihan kewirausahaan serta kemitraan untuk lingkungan sekolah yang dinamis dan kolaboratif. • Dalam kompetensi kewirausahaan dan sosial Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan pada

		supervisi dilaksanakan secara menyeluruh dengan tahapan yang jelas dan terdokumentasi.	kemandirian sekolah, pengelolaan unit usaha, optimalisasi sumber daya dan kerja sama melalui MoU serta rapat rutin dengan orang tua dan masyarakat. • Dalam kompetensi supervisi Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menekankan supervisi yang tidak hanya administratif tapi mendorong peningkatan mutu pembelajaran melalui refleksi dan pelatihan berkelanjutan. • Dalam kompetensi supervisi Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menambahkan tindak lanjut supervisi melalui rapat dengan pengawas, orang tua dan komite sekolah serta fokus pada identifikasi kendala dan pemberian solusi yang tepat.
4	Fungsi	• Dalam fungsi *inspiring* kedua Kepala Sekolah sama-sama menjadi teladan dan menginspirasi warga sekolah. • Dalam fungsi *arbitrating* kedua Kepala Sekolah sama-sama menjalankan fungsi penengah secara adil dan komunikatif. • Dalam fungsi *representing* kedua Kepala Sekolah sama-sama menjadi wakil sekolah yang menjalin kerja sama eksternal dengan baik. • Dalam fungsi *suggesting* kedua Kepala Sekolah sama-sama menekankan	• Dalam fungsi *inspiring* Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menekankan pada tindakan keseharian. • Dalam fungsi *inspiring* Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menekankan visi dan nilai keagamaan pada tindakan keseharian. • Dalam fungsi *arbitrating* kedua Kepala Sekolah tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. • Dalam fungsi *representing* Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menekankan pada

		komunikasi dua arah, memberikan masukan dan arahan yang membangun dan untuk membangkitkan semangat kepada warga sekolah. • Dalam fungsi *catalysing* kedua Kepala Sekolah sama-sama memotivasi dan menggerakkan partisipasi warga sekolah. • Dalam fungsi *praising* kedua Kepala Sekolah sama-sama memberi penghargaan verbal, fasilitas dan pengembangan diri kepada guru, staf dan siswa. • Dalam fungsi *supplying* kedua Kepala Sekolah sama-sama menyediakan sarana dan sumber daya pendukung. • Dalam fungsi *providing security* kedua Kepala Sekolah sama-sama menciptakan rasa aman dan nyaman kepada seluruh warga sekolah.	kemitraan dan citra publik terhadap sekolah. • Dalam fungsi *representing* Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan pada peran di forum atau organisasi yang menjadi mitra sekolah. • Dalam fungsi *suggesting* kedua Kepala Sekolah tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. • Dalam fungsi *catalysing* Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menekankan pada inisiatif kolektif. • Dalam fungsi *catalysing* Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan pada kebijakan atau TUPOKSI dan motivasi langsung. • Dalam fungsi *praising* kedua Kepala Sekolah tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. • Dalam fungsi *supplying* Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menekankan pada partisipasi dan transparansi kepada pihak terkait terhadap dukungan yang telah diberikan. • Dalam fungsi *supplying* Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menyoroti kebermanfaatan langsung kepada pihak terkait terhadap dukungan yang telah diberikan.

			• Dalam fungsi *providing security* Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura melakukan upaya yang lebih kompleks dan sistematis yakni menggunakan kebijakan dan teknologi seperti CCTV. • Dalam fungsi *providing security* Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru melakukan upaya melalui pengawasan, kebijakan dan kenyamanan.
5	Peran	• Dalam peran sebagai pendidik kedua Kepala Sekolah sama-sama memberikan keteladanan dan pembinaan akhlak/nilai keislaman. • Dalam peran sebagai pemimpin kedua Kepala Sekolah sama-sama menjalankan kepemimpinan yang menekankan pada kolaboratif, partisipatif dan berorientasi pada visi, misi dan tujuan sekolah. • Dalam peran sebagai motivator kedua Kepala Sekolah sama-sama membangun semangat kerja, harmonisasi hubungan, memperhatikan aspek emosional. • Dalam peran sebagai inovator kedua Kepala Sekolah sama-sama melakukan inovasi berbasis integrasi nilai Islam dan teknologi. • Dalam peran sebagai manajer kedua Kepala	• Dalam peran sebagai pendidik Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih terlibat secara langsung dalam kegiatan keagamaan. • Dalam peran sebagai pemimpin Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan musyawarah formal dalam menyusun visi, misi dan tujuan sekolah. • Dalam peran sebagai motivator Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menekankan pada akses pengembangan kompetensi seluruh warga sekolah. • Dalam peran sebagai motivator Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan pada kekompakan dan suasana kerja yang kondusif. • Dalam peran sebagai inovator Kepala Sekolah SMA Darul

		Sekolah sama-sama melakukan perancangan rencana strategis, efisiensi organisasi dan pengelolaan SDM. • Dalam peran sebagai administrator kedua Kepala Sekolah sama-sama melakukan pengelolaan administrasi secara menyeluruh dan sistematis. • Dalam peran sebagai supervisor kedua Kepala Sekolah sama-sama melaksanakan supervisi secara rutin, reflektif dan fokus pada peningkatan mutu pembelajaran.	Hijrah Putera Martapura fokus pada ruang kreatif dan nilai adab. • Dalam peran sebagai inovator Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru fokus pada inovasi sistem manajemen dan kurikulum. • Dalam peran sebagai manajer Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan pada musyawarah dan distribusi tugas yang sistematis. • Dalam peran sebagai administrator Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan kolaborasi dan sistem delegasi yang jelas. • Dalam peran sebagai supervisor Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura melibatkan CCTV dan masukan dari orang tua. • Dalam peran sebagai supervisor Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih berfokus pada refleksi dan bimbingan personal.

Tabel 6. Persamaan dan Perbedaan dari Strategi Peningkatan Mutu Yang Dilakukan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	Strategi Peningkatan Mutu Sekolah	Persamaan	Perbedaan

1	Pengembangan Kurikulum	• Mengintegrasikan kurikulum Nasional dan Pesantren. • Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dilakukan secara sistematis dan kolaboratif • Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih berfokus pada keseimbangan akademik dan karakter keislaman. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih berfokus pada pendekatan pedagogik transformatif dan penyesuaian kurikulum terhadap kondisi aktual.
2	Pengembangan SDM	• Melakukan pelatihan formal, informal, supervisi dan mentoring. • Mendorong budaya kerja kolaboratif	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menekankan pengembangan SDM pada pembentukan sikap dan perilaku positif warga sekolah. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menekankan pengembangan SDM melalui pembelajaran mandiri dan diskusi antar rekan sejawat.
3	Pemanfaatan TIK	• Menggunakan TIK dalam proses pembelajaran interaktif, administrasi sekolah dan komunikasi dengan pihak internal maupun eksternal sekolah. • Menggunakan TIK dalam pelaksanaan ANBK.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menerapkan TIK lebih optimal dalam seluruh aspek sekolah. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru masih dalam proses mengupayakan menuju digitalisasi penuh pada seluruh aspek sekolah khususnya pada administrasi sekolah.
4	Peningkatan Sarana dan Prasarana	• Proses pemenuhan, pengelolaan, pemantauan dan evaluasi dilakukan secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura memiliki sistem pengendalian fasilitas dan prosedur pengadaan sampai penghapusan.

			• Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru masih menghadapi keterbatasan fasilitas sekolah dan menggunakan pendekatan inovatif untuk mengatasinya.
5	Peningkatan Pengelolaan Keuangan	• Pengelolaan keuangan sekolah dilakukan secara akuntabel, transparan, efisien, efektif dan partisipatif. • Mengelola unit usaha sekolah untuk menambah atau memenuhi kekurangan dana sekolah.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menguapayakan mencari sumber dana tambahan dari eksternal sekolah. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih mengelola atau memanfaatkan unit usaha mandiri sekolah secara efektif untuk kemandirian finansial sekolah.
6	Membangun Kerja Sama dan Jaringan	• Menjalin kerja sama dengan orang tua, masyarakat, pemerintah dan lembaga lainnya.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura fokus pada komunikasi dan pertemuan rutin untuk membangun hubungan yang harmonis. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru membentuk komite, menyusun program humas aktif dan menjalin pola kerja sama yang saling menguntungkan.
7	Mengembangkan Kultur Sekolah	• Lebih berfokus pada penanaman nilai-nilai religius dan moral untuk peserta didik.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura menekankan integrasi nilai pesantren melalui kegiatan rutin. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih menonjolkan keteladanan langsung dari kepala sekolah dan keterlibatan aktif seluruh

			warga sekolah dalam setiap kegiatan dan program sekolah.
8	Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan	• Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara sistematis, berkelanjutan dan menyeluruh.	• Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura berfokus pada keterlibatan semua pihak dan perbaikan terstruktur. • Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menerapkan pendekatan pra-supervisi dan pemberian solusi proaktif bagi pihak yang bersangkutan.

Tabel 7. Persamaan dan Perbedaan dari Implikasi Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	**Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah**	**Persamaan**	**Perbedaan**
1	Kepemimpinan yang diterapkan	• Menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan zaman.	• Implikasi pendekatan kepemimpinan yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan sistem pembelajaran yang holistik yaitu spiritual, akademik dan manajerial yang seimbang. • Implikasi pendekatan kepemimpinan yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan sistem pembelajaran yang berfokus pada relevansi, keterukuran dan adaptivitas global.

2	Pengembangan Kurikulum	• Menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik dan berkarakter (spiritual dan sosial).	• Implikasi dari pengembangan kurikulum yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan lulusan unggul secara intelektual, spiritual dan sosial. • Implikasi dari pengembangan kurikulum yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan lulusan yang memiliki dasar pendidikan kokoh, akademik kuat dan siap hadapi tantangan global.
3	Pengembangan SDM	• Meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan sehingga profesional, kreatif, dan melek teknologi.	• Implikasi dari pengembangan SDM yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme SDM. • Implikasi dari pengembangan SDM yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan **k**reativitas, melek teknologi dan kualitas kompetitif SDM.
4	Penerapan TIK	• Membuat pembelajaran lebih efektif, administrasi efisien, dan komunikasi internal/eksternal responsif.	• Implikasi dari pemanfaatan TIK yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan aksesibilitas informasi, efektivitas pembelajaran dan efisiensi administrasi sekolah. • Implikasi dari pemanfaatan TIK yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru

			menghasilkan efektivitas pembelajaran, efisiensi administrasi sekolah dan keamanan arsip sekolah.
5	Pengelolaan sarana dan prasarana	• Menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif.	• Implikasi dari peningkatan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. • Implikasi dari peningkatan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan pembelajaran holistik dan meningkatkan kemampuan akademik dan spiritual siswa.
6	Pengelolaan Keuangan	• Memastikan penggunaan keuangan yang efektif guna untuk peningkatan kualitas pendidikan.	• Implikasi dari peningkatan pengelolaan keuangan sekolah yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan penggunaan anggaran yang tepat guna. • Implikasi dari peningkatan pengelolaan keuangan sekolah yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan dorongan kemandirian finansial sekolah dan memberikan motivasi kepada warga sekolah.
7	Membangun Kerja Sama dan Jaringan	• Meningkatkan akses sumber daya dan membuka kolaborasi strategis.	• Implikasi dari kerja sama dan jaringan yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan pengayaan

			pengalaman pendidikan siswa • Implikasi dari kerja sama dan jaringan yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan lingkungan belajar inspiratif dan sesuai kebutuhan masyarakat.
8	Pengembangan Kultur Sekolah	• Menanamkan nilai-nilai karakter yang kuat khususnya religius pada siswa.	• Implikasi dari pengembangan kultur sekolah yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan pembentukan karakter siswa melalui nilai-nilai Islami dan ciri khas pesantren modern. • Implikasi dari pengembangan kultur sekolah yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan siswa yang memiliki karakter tangguh, moral dan kesiapan menghadapi dunia luar.
9	Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan	• Menjamin peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan melalui refleksi dan inovasi.	• Implikasi dari pemantauan dan evaluasi berkelanjutan yang diterapkan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura menghasilkan refleksi dan inovasi internal untuk sinergi akademik, spiritual, manajerial. • Implikasi dari pemantauan dan evaluasi berkelanjutan yang diterapkan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menghasilkan peningkatan mutu pendidikan dan

			kesiapan lulusan menghadapi kehidupan global.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, kedua Kepala Sekolah dalam kepemimpinannya menerapkan strategi peningkatan mutu sekolah yang serupa dalam struktur, meliputi aspek kurikulum, SDM, TIK, sarana dan prasarana, keuangan, kemitraan, kultur sekolah serta pemantauan dan evaluasi. Perbedaan utamanya terletak pada orientasi dan pendekatan. Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih berorientasi pada penguatan ekosistem internal sekolah yang berbasis nilai-nilai spiritual dan manajerial pesantren. Sedangkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru lebih fokus pada output lulusan yang kompetitif secara global, mandiri, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Keduanya berhasil meningkatkan mutu sekolah, tetapi dengan titik fokus yang berbeda. Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura pada sistem internal dan pembentukan karakter religius dan modern. Sedangkan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru pada kesiapan lulusan menghadapi dunia global.

Tabel 8. Persamaan dan Perbedaan dari Implikasi Kepemimpinan Kepala sekolah dan Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren di SMA Darul Hijrah Putera Martapura dan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru.

No	**Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Terhadap Pencapaian**	**Persamaan**	**Perbedaan**

	Tujuan dan Prinsip Dasar Sekolah Berbasis Pesantren		
1	Pengembangan Kurikulum, Peningkatan Kompetensi SDM, Pengelolaan Sarana, Pemanfaatan TIK, Pengelolaan Keuangan, Kemitraan Strategis serta Evaluasi dan Pemantauan Berjelanjutan	• Keduanya menerapkan strategi: pengembangan kurikulum**,** pengembangan kompetensi SDM**,** pengelolaan sarana**,** pemanfaatan TIK**,** pengelolaan keuangan**,** kemitraan strategis dan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. • Keduanya memiliki kepemimpinan yang kuat dan berorientasi mutu**,** dengan dampak signifikan terhadap keberhasilan mencapai tujuan dan prinsip dasar Sekolah Berbasis Pesantren. • Sama-sama menghasilkan lulusan yang unggul akademik, berkarakter kuat, religius **dan** siap menghadapi tantangan global**.**	• Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Darul Hijrah Putera Martapura **b**erfokus pada pencapaian tujuan dan prinsip-prinsip Sekolah Berbasis Pesantren yang menggabungkan intelektual, spiritual dan nilai-nilai sosial. • Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru **j**uga berlandaskan tujuan dan prinsip Sekolah Berbasis Pesantren, tetapi lebih menonjolkan pembentukan integritas dan adaptabilitas terhadap perubahan zaman**.** • Pengembangan kurikulum SMA Darul Hijrah Putera Martapura berfokus pada menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, spiritual dan sosial dengan spiritualitas mendalam. • Pengembangan kurikulum SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berfokus pada lulusan yang cerdas akademik**,** berintegritas dan mampu beradaptasi dengan dunia modern.
2	Pengembangan Kultur Sekolah	• Keduanya menanamkan nilai-nilai toleransi dan penghargaan terhadap keberagaman serta membentuk budaya sekolah yang religius dan berkarakter**.**	• Pengembangan kultur sekolah di SMA Darul Hijrah Putera Martapura fokus pada penanaman nilai keadilan, kasih sayang, tanggung jawab sosial serta memuliakan ilmu dan keberagaman.

			• Pengembangan kultur sekolah di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru berfokus pada toleransi dan penghargaan terhadap keberagaman dengan penekanan pada integritas moral dan sosial siswa.
3	Program-program Unggulan seperti, (Tahfiz Al-Qur'an dan Pengajaran Kitab literatur Islam)	• Keduanya mengembangkan program unggulan seperti pembelajaran Al-Qur'an **dan** pengajaran kitab atau literatur Islam yang menunjukkan pelestarian tradisi khas pesantren.	• Program unggulan di SMA Darul Hijrah Putera Martapura Menonjolkan literatur klasik Islam**,** Pembelajaran Al-Qur'an dan soft skills sebagai upaya pelestarian tradisi pesantren dan penyesuaian global. • Program unggulan di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru Menonjolkan pengembangan keterampilan hidup**,** Pembelajaran Al-Qur'an, pengajaran kitab kuning dan pelibatan orang tua sebagai penekanan integrasi antara tradisi dan keterbukaan modern**.**
4	Pengembangan *Soft Skills*	• Keduanya membekali siswa dengan keterampilan hidup seperti komunikasi, kepemimpinan, problem solving serta tanggung jawab sosial dan adaptabilitas global**.**	• Pengembangan *soft skills* di SMA Darul Hijrah Putera Martapura **b**erorientasi pada menghasilkan lulusan yang kompetitif secara global serta berjiwa kepemimpinan**.** • Pengembangan *soft skills* di SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru **l**ebih menekankan pada siswa yang berintegritas, tangguh secara sosial **dan** mampu menghadapi perubahan zaman.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa**,** kedua Kepala Sekolah memiliki fondasi strategi peningkatan mutu yang sangat mirip, baik dari segi struktur manajerial, keagamaan, maupun pengembangan siswa. Perbedaan utama terletak pada penekanan orientasi nilai dan lulusan**.** SMA Darul Hijrah Putera Martapura lebih menekankan pada spiritualitas mendalam, keluhuran ilmu dan pelestarian tradisi pesantren**.** Sedangkan SMA Muhammadiyah *Boarding School* Putera Banjarbaru menitikberatkan pada keseimbangan akademik, integritas sosial dan adaptasi global. Secara keseluruhan, meskipun pendekatannya berbeda, keduanya menciptakan profil lulusan ideal Sekolah Berbasis Pesantren, yakni religius, berilmu dan berdaya saing global.