



## Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di SD Negeri 1 Pemenang Timur

Ririn Dinalia<sup>1</sup>, M. Taufik, Rusman Hadi

Program Studi PGSD STKIP Hamzar

Received: 06 Maret 2026  
Revised: 16 Maret 2026  
Accepted: 28 Maret 2026

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di SD Negeri 1 Pemenang Timur. Peningkatan manajemen mutu pendidikan di SD Negeri 1 Pemenang Timur dilakukan melalui berbagai upaya, seperti penyelenggaraan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru, serta program pengembangan lainnya. Tujuan dari upaya ini adalah untuk mengoptimalkan kualitas pembelajaran dan menciptakan sekolah unggul di bidang akademik maupun nonakademik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan berdasarkan empat aspek Standar Nasional Pendidikan, yaitu standar proses, standar pembiayaan, standar pendidik, dan standar sarana prasarana. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan peran kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan metode **kualitatif deskriptif** dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai **manajer, motivator, dan supervisor** dalam meningkatkan mutu pendidikan. Faktor pendukung meliputi **kolaborasi dengan guru, dan ketersediaan program pengembangan guru**, sedangkan faktor penghambat antara lain **keterbatasan dalam prasarana**. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlunya **penguatan peran kepala sekolah dalam pengawasan proses pembelajaran, optimalisasi pendanaan pendidikan, serta peningkatan kerja sama dengan pihak terkait** untuk memperkuat manajemen mutu pendidikan di SD Negeri 1 Pemenang Timur.

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Manajemen Mutu Pendidikan, Standar Nasional Pendidikan, SD Negeri 1 Pemenang Timur.

(\*) Corresponding Author: [rindinalia3@gmail.com](mailto:rindinalia3@gmail.com).

**How to Cite:** Dinalia, R., Taufik, M., & Hadi, R. (2026). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di SD Negeri 1 Pemenang Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(4.B), 153-166. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13958>.

## PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memegang peran kunci sebagai indikator kemajuan bangsa. Menurut Nafazri (2023), pendidikan yang berkualitas mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) unggul, progresif, dan mendorong stabilitas ekonomi. Selain itu, Fitriani (2019) menegaskan bahwa pendidikan bertujuan menciptakan pemimpin berkualitas serta meningkatkan mutu pembelajaran agar sesuai dengan harapan pembangunan nasional. Hal ini menunjukkan betapa vitalnya peran pendidikan dalam membentuk masa depan bangsa.

Kurikulum menjadi komponen sentral dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebagai pedoman penyelenggaraan pembelajaran, kurikulum berfungsi mengarahkan tujuan, bahan ajar, dan metode evaluasi (Regina, 2021). Sekolah, sebagai lembaga pendidikan, bertugas memaksimalkan potensi siswa melalui bimbingan dan pelatihan. Lingkungan sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap perkembangan akademik, sosial, dan emosional peserta didik.

Kepala sekolah merupakan faktor penentu keberhasilan manajemen mutu pendidikan. Mereka bertanggung jawab mengelola potensi sekolah, menjalankan visi-misi, dan menciptakan pendekatan pembelajaran yang efektif (Fitriani, 2019). Selain itu, kepala sekolah

harus memiliki kompetensi kepemimpinan, manajerial, dan supervisi untuk memastikan delapan aspek manajemen mutu terlaksana. Peraturan Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 semakin menegaskan pentingnya kemampuan kepala sekolah dalam kewirausahaan dan pengawasan.

Manajemen sekolah mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan (Handoko dalam Anam, 2020). Edward Sallis (1993) menambahkan bahwa kualitas pendidikan ditentukan oleh kepemimpinan kuat, partisipasi pemangku kepentingan, dan budaya mutu berkelanjutan. SD Negeri 1 Pemenang Timur, sebagai contoh, aktif meningkatkan mutu melalui pelatihan guru dan optimalisasi peran kepala sekolah.

Berdasarkan observasi awal, SD Negeri 1 Pemenang Timur masih berupaya menyempurnakan manajemen mutu pendidikannya. Langkah seperti workshop guru dan peningkatan kompetensi kepala sekolah menjadi bukti komitmen sekolah ini. Penelitian ini bertujuan menganalisis lebih dalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 1 Pemenang Timur, baik secara akademik maupun nonakademik..

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang signifikan bagi individu atau kelompok tertentu. Pendekatan yang digunakan bersifat holistik dan naturalistik, dengan memanfaatkan manusia sebagai alat pengumpulan data serta menerapkan proses pengolahan data secara induktif. Penelitian ini lebih menekankan pada proses yang dijalani, daripada hasil akhir yang diperoleh oleh peneliti maupun subjek yang diteliti.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menyajikan data deskriptif melalui pernyataan lisan dan tulisan dari sekelompok individu yang diamati. Selain itu, Frankel dan Wallen yang dikutip oleh Fitriani (2019) juga mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menganalisis kualitas suatu hubungan, suatu kegiatan, suatu kondisi, dan juga suatu materi dengan menitikberatkan pada uraian yang menyeluruh tentang rincian yang terlibat dalam kegiatan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana peran kepala sekolah dapat meningkatkan manajemen mutu pengajaran di SD Negeri 1 Pemenang Timur.

Penelitian deskriptif adalah sebuah studi yang menyajikan faktafakta pada periode tertentu dari suatu kelompok, yang mencakup upaya untuk menilai sikap dan pendapat individu. Menurut Küfer dalam Fitriani (2019), penelitian deskriptif bertujuan untuk memahami variabelvariabel independen tanpa perlu ada perbandingan, serta dapat menghubungkan variabelvariabel lainnya. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah menggambarkan faktafakta, objek, dan subjek secara sederhana, dengan harapan untuk menyajikan karakteristik objek yang diteliti secara sistematis dan akurat..

Lokasi Penelitian dilakukan di SD Negeri 1 Pemenang Timur berlokasi di Jalan Pendidikan No. 10, Desa Pemenang Timur, Lombok Utara, NTB. Sekolah negeri bersejarah ini telah berdiri sejak tahun 1926 dan tercatat dengan NPSN 50200815 di bawah Kemdikbudristek. Yang di maksud dengan sumber data dalam penelitian yaitu subjek darimana data di dapat dan di peroleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data diantaranya (Nurlaeli 2024). Sumber data primer, adalah informasi yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara kepada narasumber. Sumber data sekunder, adalah informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, surat kabar, majalah, internet, serta dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; wawancara, observasi, dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar wawancara kepala sekolah, guru dan juga pengawas pembina sekolah, lembar observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, digunakan analisis data kualitatif deskriptif, yang berhubungan erat dengan pengumpulan dan kualifikasi data eksploratif (Miles dan Huberman dalam Fitriani 2018:4143) yang terdiri atas tiga tahapan utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode dan Uji Kreadibilitas Dengan *Member Check* terhadap hasil penelitian. Pemeriksaan keabsahan data di terapkan dalam membuktikan hasil penelitian terhadap kenyataan yang ada dalam lapangan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara dan analisis data penelitian, pembahasan ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Dalam hal ini, peneliti membahas hal sebagai berikut:

### **1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di SD Negeri 1 Pemenang Timur**

Dalam perannya guna meningkatkan manajemen mutu Pendidikan di SDN 1 Pemenang Timur, kepala sekolah merupakan berbagai upaya mulai dari meningkatkan keterampilan guru yang ada disekolah, meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik serta. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di SD Negeri 1 Pemenang Timur yang penulis telit meliputi empat aspek utama. Pertama, pada standar proses, kepala sekolah memastikan pembelajaran berjalan efektif, memantau pelaksanaan pembelajaran, dan memberikan pembinaan kepada guru. Kedua, dalam standar pembiayaan, kepala sekolah mengelola anggaran secara transparan dan efisien, mengalokasikan dana untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Ketiga, terkait standar pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah melakukan rekrutmen yang selektif, memberikan pelatihan pengembangan profesi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Keempat, pada standar sarana dan prasarana, kepala sekolah memastikan fasilitas pendidikan memadai, merencanakan pengadaan alat pembelajaran, serta melakukan pemeliharaan berkala untuk mendukung proses belajar mengajar yang optimal. Berikut merupakan penjelasan sejarah rinci terkait peran kepala sekolah guna meningkatkan manajemen mutu Pendidikan dalam 4 aspek standar Pendidikan nasional.

#### **a. Standar Proses**

Sekolah telah membangun sistem penjaminan mutu pembelajaran yang komprehensif untuk memenuhi Standar Proses Pendidikan Nasional. Sekolah berkomitmen untuk memastikan bahwa perencanaan pembelajaran, seperti penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), memenuhi Standar Proses yang ditetapkan. Hal ini diwujudkan melalui platform yang memungkinkan kepala sekolah memantau langsung proses pembuatan RPP oleh guru. Meskipun tidak semua guru mengunggah RPP secara lengkap, seluruh guru tetap melaksanakan penyusunan RPP sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam proses penyusunan RPP, sekolah menyediakan instrumen atau template khusus yang telah disiapkan oleh kepala sekolah sebagai pedoman bagi guru. Langkah ini memastikan konsistensi dan kesesuaian perencanaan pembelajaran dengan standar yang ditetapkan.

Untuk memastikan pelaksanaan pembelajaran di kelas sesuai dengan standar yang ditetapkan, sekolah melakukan supervisi akademik sebanyak tiga kali dalam setahun. Supervisi ini mencakup pemantauan terhadap kinerja guru serta kelengkapan administrasi pembelajaran, seperti RPP, bahan ajar, dan dokumen pendukung lainnya.

Praktik pengawasan RPP melalui platform digital dan supervisi akademik tiga kali setahun di sekolah ini secara jelas merefleksikan penerapan teori instructional leadership Hallinger & Murphy (1985). Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer dengan menyediakan template standar RPP, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang memastikan implementasi kurikulum melalui mekanisme pengawasan berbasis teknologi. Hal ini sejalan dengan prinsip Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014) yang menekankan standarisasi proses dan akuntabilitas, di mana template RPP berfungsi sebagai instrumen penjaminan mutu untuk memenuhi Standar Proses Pendidikan Nasional. Sistem ini memungkinkan kontrol kualitas (quality control Juran) secara sistematis, di mana kepala sekolah dapat mengidentifikasi ketidaksesuaian dokumen pembelajaran dan memberikan intervensi tepat waktu.

Terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan pembelajaran, terutama terkait jumlah siswa yang relatif banyak dalam satu kelas. Hal ini memerlukan pengelolaan kelas yang lebih intensif. Namun demikian, kompetensi guru yang telah terverifikasi memastikan bahwa proses pembelajaran tetap dapat berjalan secara efektif meskipun dengan keterbatasan tersebut.

Sekolah menerapkan berbagai strategi untuk menangani siswa yang belum mencapai kompetensi minimum. Di antaranya melalui program remedial untuk memberikan pembelajaran ulang pada materi yang belum dikuasai, kegiatan pengayaan untuk memperdalam pemahaman, serta les tambahan khusus bagi siswa kelas 6 yang difokuskan pada materimateri esensial yang masih belum dipahami. Tujuannya adalah memastikan tercapainya standar kompetensi yang ditetapkan.

Secara konsisten, sekolah berupaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui penyelenggaraan workshop pengembangan profesional guru minimal tiga kali dalam satu semester. Workshop ini dilaksanakan secara online dan mendorong para guru untuk menghasilkan aksi nyata berupa produk pembelajaran, seperti pengembangan media presentasi (PowerPoint) dan penulisan artikel ilmiah. Langkah ini sebagai bentuk implementasi hasil pelatihan, sehingga terjadi peningkatan berkelanjutan dalam kompetensi pedagogik dan profesional pendidik.

Program remedial, pengayaan, dan pelatihan guru berbasis produk menunjukkan bagaimana sekolah mengadopsi konsep Zone of Proximal Development (ZPD) Vygotsky. Guru difasilitasi untuk berperan sebagai fasilitator yang memberikan scaffolding melalui pembelajaran diferensiasi, sementara workshop pengembangan profesional menjadi media bagi peningkatan kompetensi kolektif. Kepala sekolah dalam hal ini menerapkan kepemimpinan transformasional dengan mendorong inovasi seperti animasi pembelajaran interaktif, yang tidak hanya mengakomodasi karakteristik generasi digital tetapi juga merealisasikan prinsip continuous improvement dalam teori mutu. Strategi ini mengatasi tantangan rasio siswa-guru yang tidak ideal melalui pendekatan teknologi, sekaligus membuktikan integrasi antara standarisasi (SNP) dan fleksibilitas pedagogis.

Dalam upaya memenuhi Standar Proses, sekolah telah mengimplementasikan inovasi pembelajaran berbasis teknologi melalui pengembangan animasi pembelajaran. Animasi ini berfungsi sebagai media edukatif interaktif, di mana kontennya dirancang secara tematik untuk memvisualisasikan materi kompleks menjadi lebih mudah dipahami. Dengan demikian, tidak hanya meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar, tetapi juga memperkuat pemahaman konseptual sekaligus menyajikan alternatif metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik generasi digital. Animasi pembelajaran sebagai produk nyata workshop guru tidak hanya merepresentasikan aplikasi teori instructional leadership dalam pengembangan SDM, tetapi juga menunjukkan bagaimana standarisasi (Juran) dan kreativitas

pedagogis (Vygotsky) dapat bersinergi untuk menciptakan lingkungan belajar yang adaptif dan berkualitas.

## 2. Standar Pembiayaan

Sekolah mengandalkan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sebagai sumber pendanaan utama untuk berbagai kebutuhan operasional, termasuk pembiayaan kegiatan pembelajaran, pengembangan sarana prasarana, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, serta penyelenggaraan program-program penunjang kualitas pembelajaran.

Pengelolaan dan pertanggungjawaban dana BOS dilakukan secara transparan dan akuntabel sesuai dengan petunjuk teknis dan regulasi yang berlaku dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah menerima alokasi dana BOS melalui mekanisme pengajuan tetap sebesar Rp900.000 per/siswa per/semester.

Proses pencairannya mengikuti prosedur baku yang meliputi: Verifikasi data jumlah siswa oleh Dinas Pendidikan. Pengajuan proposal rencana penggunaan dana oleh sekolah. Penyaluran dana secara bertahap melalui rekening sekolah yang telah terdaftar.

Pelaporan pertanggungjawaban setiap semester dengan menyertakan buktibukti pengeluaran yang sah sesuai peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS. Dana BOS dialokasikan secara ketat sesuai dengan Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang telah diajukan sebelumnya. Pengelolaan dana BOS dilakukan secara transparan melalui sistem pencatatan akuntabel dan pelaporan persemester yang diverifikasi oleh tim khusus yang dibentuk sekolah serta diawasi oleh komite sekolah dan dinas pendidikan terkait.

Pengelolaan Dana BOS di sekolah ini mencerminkan penerapan teori instructional leadership Hallinger & Murphy (1985) yang terintegrasi dengan Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014). Sebagai pemimpin instruksional, kepala sekolah tidak hanya memastikan alokasi dana untuk pelatihan guru dan sarana pembelajaran, tetapi juga menerapkan prinsip standarisasi melalui mekanisme RAB yang ketat sesuai SNP. Sistem verifikasi multilevel (dinas pendidikan, komite sekolah, BPK) menunjukkan implementasi quality control Juran, di mana setiap tahap pengelolaan dana - dari perencanaan hingga pertanggungjawaban - melalui proses pengendalian kualitas berbasis regulasi Kemendikbud. Transparansi dalam rapat anggaran terbuka dan pelaporan semesteran menjadi bukti konkret akuntabilitas sebagai pilar utama manajemen mutu pendidikan.

Selain itu, sekolah memberikan bantuan khusus bagi siswa kurang mampu melalui Program Indonesia Pintar (PIP) yang bersumber dari pemerintah pusat, bukan dari dana BOS. Bantuan tersebut dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan dasar pembelajaran seperti pembelian perlengkapan sekolah, seragam, dan biaya transportasi. Sekolah berupaya mengoptimalkan program PIP ini dengan melakukan identifikasi dan verifikasi berkala terhadap siswa yang memenuhi kriteria penerima bantuan serta memastikan penyaluran dana PIP tepat sasaran sesuai dengan petunjuk teknis dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas penggunaan dana, sekolah menerapkan sistem pengawasan multilevel yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Proses dimulai dari tahap perencanaan, di mana bendahara sekolah bersama tim khusus menyusun RAB yang dibahas dalam rapat terbuka dengan komite sekolah, kepala sekolah, dan perwakilan guru. Selama implementasi, Badan Pengawas Keuangan (BPK) sekolah melakukan pemeriksaan berkala terhadap pembukuan dan buktibukti pengeluaran. Evaluasi akhir dilakukan melalui forum pertanggungjawaban publik yang dihadiri oleh seluruh pihak terkait, di mana laporan keuangan detail beserta dokumentasi pendukung dipresentasikan dan diverifikasi secara kolektif. Dengan demikian, tercipta mekanisme check and balance yang menjamin setiap

rupiah dana sekolah digunakan secara tepat guna sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.

Komite sekolah memegang peran strategis dalam pengawasan penggunaan dana sekolah melalui mekanisme pengesahan dan verifikasi laporan keuangan. Setiap dokumen pertanggungjawaban keuangan (Laporan Kas/LKAS) wajib mendapatkan persetujuan dan tanda tangan dari ketua komite sekolah sebagai bentuk validasi bahwa penggunaan dana telah sesuai dengan RAB yang disepakati. Komite sekolah juga aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan mulai dari tahap perencanaan anggaran melalui rapat koordinasi, monitoring pelaksanaan di tengah tahun, hingga evaluasi akhir tahun dengan melakukan pemeriksaan terhadap buktibukti pengeluaran dan mencocokkannya dengan realisasi kegiatan. Dengan demikian, tercipta sistem pengawasan yang komprehensif dan kolaboratif antara pihak sekolah dengan perwakilan masyarakat untuk memastikan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Praktik pengelolaan dana di sekolah ini membentuk siklus mutu yang holistik: (1) Perencanaan berbasis RAB terverifikasi (standarisasi Sallis), (2) Implementasi dengan pengawasan multilevel (akuntabilitas Juran), (3) Evaluasi melalui audit dan forum pertanggungjawaban publik (kepemimpinan instruksional), serta (4) Pengembangan kapasitas via pendampingan bendahara (ZPD). Kolaborasi dengan program PIP menunjukkan perluasan instructional leadership ke ranah pemerataan pendidikan, di mana kepala sekolah berperan sebagai manajer sekaligus fasilitator yang memastikan sumber daya finansial menjadi pendukung utama tercapainya standar proses dan kompetensi (SNP)

Sekolah menghadapi kendala signifikan dalam pengelolaan dana pendidikan, terutama terkait penyusunan laporan keuangan, yang disebabkan oleh beberapa faktor krusial:

Kapasitas bendahara sekolah yang umumnya bukan berasal dari latar belakang pendidikan akuntansi, sehingga mengalami kesulitan dalam memenuhi standar pelaporan keuangan yang kompleks.

Beban tugas ganda yang harus diemban bendahara karena merangkap sebagai tenaga pendidik dengan jobdesk mengajar di kelas, sehingga pembuatan laporan seringkali terkendala waktu.

Keterbatasan sarana pendukung seperti software akuntansi sekolah yang memadai. Kondisi ini mengakibatkan proses administrasi keuangan sekolah sering mengalami keterlambatan dan memerlukan pendampingan intensif dari dinas pendidikan terkait untuk memastikan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan tetap memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan pemerintah.

Untuk mengatasi kondisi defisit anggaran, sekolah menerapkan mekanisme penghematan dan gotong royong seluruh warga sekolah. Dalam situasi keterbatasan dana, para guru secara sukarela memberikan kontribusi tambahan tanpa mengharapkan imbalan material, seperti melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar sekolah tanpa menerima tunjangan transportasi atau uang makan, memanfaatkan sumber daya yang sudah ada secara optimal, serta menggalang partisipasi masyarakat melalui komite sekolah untuk menutupi kekurangan biaya operasional.

Sekolah menerapkan sanksi tegas terhadap penyimpangan dalam penggunaan dana pendidikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS. Mekanisme sanksi diterapkan secara berjenjang mulai dari teguran tertulis, pembekuan sementara pencairan dana, hingga pemotongan alokasi dana pada periode berikutnya bagi pelanggaran ringan.

Untuk penyimpangan yang lebih serius, dapat berimplikasi hukum pidana sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi, dengan proses penegakan sanksi yang melibatkan audit investigatif dari Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan bekerja sama dengan aparat penegak hukum untuk memastikan setiap penyimpangan dapat ditindaklanjuti secara hukum dan menjadi pembelajaran bagi seluruh unit pendidikan dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola keuangan yang baik (*good governance*) berbasis akuntabilitas dan transparansi.

### 3. Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik

Sekolah secara ketat memastikan bahwa seluruh guru memenuhi kualifikasi akademik minimal S1/DIV dan menguasai empat kompetensi dasar (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian). Hal ini dilakukan melalui mekanisme verifikasi berlapis yang meliputi: (a) pemeriksaan ijazah dan transkrip nilai sebagai bukti kualifikasi akademik sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (b) validasi sertifikat pendidik sebagai bukti telah lolos uji kompetensi, (c) rekomendasi resmi dari dinas pendidikan setempat yang menyatakan kelayakan mengajar, serta (d) proses evaluasi berkala melalui supervisi akademik dan penilaian kinerja untuk memastikan kompetensi guru tetap terjaga. Guru yang belum memenuhi persyaratan wajib mengikuti Program PPG yang diatur oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), difasilitasi sekolah bekerja sama dengan LPTK terakreditasi. Selain itu, sekolah menyelenggarakan IHT, workshop, dan pendampingan teman sejawat secara rutin untuk pengembangan kompetensi berkelanjutan guru.

Sekolah menghadapi tantangan nyata dalam pemenuhan standar kualifikasi akademik guru, di mana terdapat satu orang guru yang belum memiliki gelar S1 meskipun telah mengabdikan dalam waktu cukup lama. Namun, saat ini guru tersebut sedang dalam proses penyelesaian pendidikan strata satunya melalui program penyeteraan yang diikuti sambil tetap menjalankan tugas mengajar. Kondisi ini secara potensial dapat mempengaruhi penilaian akreditasi sekolah karena ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru secara tegas mensyaratkan semua guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1/DIV. Oleh karena itu, sekolah berupaya maksimal untuk meminimalisir dampaknya dengan cara: (a) memberikan dispensasi waktu khusus bagi guru tersebut untuk menyelesaikan studinya, (b) memastikan guru yang bersangkutan tetap mengikuti berbagai pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, (c) melakukan pendampingan intensif oleh guru senior, serta (d) menyiapkan dokumen bukti bahwa guru tersebut benar-benar sedang dalam proses penyelesaian studi sebagai bahan pertimbangan khusus ketika proses akreditasi sekolah berlangsung.

Sekolah menerapkan standar ketat dalam perekrutan dan penempatan tenaga kependidikan dengan kriteria utama yang harus dipenuhi, meliputi: (a) kualifikasi akademik minimal S1/DIV sesuai bidang tugasnya sebagai landasan keilmuan, (b) kepemilikan sertifikat pendidik atau sertifikat kompetensi khusus tenaga kependidikan yang diterbitkan oleh lembaga yang berwenang sebagai bukti penguasaan kompetensi teknis, (c) rekomendasi resmi dari dinas pendidikan setempat yang menyatakan kelayakan dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan sekolah, serta (d) pengalaman kerja yang relevan di bidang administrasi pendidikan untuk posisi tertentu. Seluruh persyaratan tersebut didokumentasikan secara sistematis dalam portofolio tenaga kependidikan dan diverifikasi ulang secara berkala melalui mekanisme evaluasi kinerja tahunan yang mencakup aspek pengetahuan teknis, keterampilan operasional, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas pendukung proses pembelajaran sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Tenaga Kependidikan.

Penerapan standar kualifikasi guru dan mekanisme verifikasi berlapis di sekolah ini secara jelas mencerminkan prinsip instructional leadership Hallinger & Murphy (1985), di mana kepala sekolah bertindak sebagai penjamin mutu dengan memastikan seluruh guru memenuhi kompetensi dasar melalui supervisi akademik dan evaluasi berkala. Proses ini juga menunjukkan implementasi Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014) melalui standarisasi yang ketat sesuai SNP dan Undang-Undang Guru dan Dosen, dimana sekolah tidak hanya berfokus pada pemenuhan kualifikasi formal (ijazah S1/DIV) tetapi juga pada pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui IHT dan workshop. Sistem quality control Jurusan terlihat dalam mekanisme verifikasi multi-tahap (ijazah, sertifikat pendidik, rekomendasi dinas) yang memastikan setiap tahap rekrutmen dan pengembangan guru melalui proses pengendalian kualitas yang sistematis.

Sekolah secara aktif menyelenggarakan berbagai program pengembangan kapasitas bagi seluruh staf melalui implementasi Program Komunitas Belajar (Learning Community) yang dijalankan secara berkelanjutan dengan pendekatan kolaboratif. Program ini dirancang khusus untuk meningkatkan kompetensi profesional baik guru maupun tenaga kependidikan melalui serangkaian kegiatan seperti: (a) diskusi tematik bulanan untuk berbagi praktik terbaik (best practices), (b) workshop pengembangan materi pembelajaran, (c) pelatihan teknis administrasi pendidikan, (d) pendampingan sesama staf (peer coaching), serta (e) seminar penguatan kompetensi pedagogik dan manajerial, dengan melibatkan narasumber internal maupun eksternal dari dinas pendidikan atau perguruan tinggi mitra. Untuk memastikan efektivitas program, sekolah melakukan evaluasi berkala melalui pretest dan posttest serta monitoring implementasi hasil pelatihan di lapangan, sehingga tercipta ekosistem pengembangan profesional yang holistik dan berkesinambungan bagi seluruh staf sekolah.

Sekolah secara konsisten melaksanakan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan kapasitas profesional guru dan tenaga kependidikan melalui penyelenggaraan workshop pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara berkala dengan melibatkan narasumber ahli dari berbagai institusi terkait. Kegiatan workshop ini dirancang secara komprehensif untuk mencakup peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam merancang pembelajaran inovatif, penguatan kemampuan tenaga kependidikan dalam pengelolaan administrasi sekolah berbasis digital, serta pengembangan soft skills seluruh staf dalam aspek komunikasi, kolaborasi, dan kreativitas. Kegiatan ini didukung oleh alokasi anggaran khusus dalam Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS) serta didokumentasikan secara sistematis sebagai bagian dari portofolio pengembangan karir. Untuk memastikan keberlanjutan program, sekolah juga membentuk komunitas belajar internal yang memfasilitasi diskusi refleksi pascaworkshop dan implementasi hasil pelatihan dalam praktik sehari-hari di lingkungan sekolah.

Program pendampingan guru senior terhadap guru yang belum S1 dan pembentukan komunitas belajar menunjukkan praktik Zone of Proximal Development (ZPD) Vygotsky, di mana terjadi scaffolding pengetahuan antara tenaga pendidik yang lebih kompeten dengan yang masih berkembang. Kepala sekolah dalam hal ini menerapkan kepemimpinan transformasional dengan menciptakan ekosistem kolaboratif melalui peer coaching dan diskusi tematik bulanan, sekaligus menunjukkan fleksibilitas dalam memberikan dispensasi waktu penyelesaian studi. Pendekatan ini tidak hanya memenuhi aspek legal (Permendiknas No.16/2007) tetapi juga membangun budaya pembelajaran kolektif (learning organization) yang menjadi inti dari pengembangan profesional berkelanjutan dalam teori mutu pendidikan.

Sekolah telah menyusun rencana pengembangan jangka menengah (3 tahun) dengan target utama mencapai 100% kualifikasi S1/DIV bagi seluruh guru meskipun belum semuanya dapat memperoleh sertifikasi pendidik secara langsung. Rencana ini diimplementasikan melalui strategi komprehensif yang meliputi: (1) pemetaan kebutuhan dan penyusunan

roadmap penyelesaian studi bagi guru yang belum S1 bekerja sama dengan perguruan tinggi terakreditasi, (2) pengalokasian anggaran khusus dalam dana BOS untuk biaya pendidikan lanjut guru, (3) penyusunan jadwal mengajar fleksibel yang memungkinkan guru menyelesaikan studi tanpa mengganggu proses pembelajaran, (4) pembentukan tim pendamping akademik internal untuk membantu guru dalam menyelesaikan tugastugas perkuliahan, serta (5) kerja sama dengan dinas pendidikan setempat untuk memfasilitasi proses administrasi dan penyetaraan ijazah. Sementara itu, untuk guru yang telah memenuhi kualifikasi akademik namun belum tersertifikasi, sekolah akan terus memprioritaskan dalam pengajuan kuota sertifikasi melalui mekanisme yang ditetapkan pemerintah dengan tetap memastikan pemenuhan beban kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagai bagian dari persiapan menuju sertifikasi.

#### 4. Standar Sarana Prasarana

Sekolah secara umum telah memenuhi standar sarana dan prasarana pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam Permendikbud Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTS), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA). Namun, terdapat keterbatasan ruang kelas, di mana dari total kebutuhan 11 kelas, saat ini baru tersedia 9 kelas yang memadai. Untuk mengatasi hal ini, sekolah mengoptimalkan penggunaan ruang yang ada dengan sistem shifting dan penjadwalan yang ketat, dengan pemeliharaan berkala setiap semester melalui alokasi dana BOS khusus sarana prasarana. Sekolah juga terus berupaya menutupi kekurangan ruang kelas melalui pengajuan proposal rehabilitasi dan pembangunan ruang kelas baru ke dinas pendidikan terkait dan sumber pendanaan lainnya.

Sekolah menghadapi kendala utama dalam pemenuhan standar saranaprasarana terkait keterbatasan ruang belajar akibat tingginya jumlah siswa yang melebihi kapasitas ideal. Saat ini, jumlah rombongan belajar membutuhkan 11 ruang kelas, namun yang tersedia belum memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) Pendidikan. Untuk ruang kelas yang ada, meskipun belum memenuhi kriteria SPM secara kuantitas, telah diupayakan tetap nyaman digunakan melalui optimalisasi tata ruang dan penjadwalan yang ketat, serta didukung dengan ventilasi yang memadai dan pencahayaan alami yang cukup. Sekolah terus berupaya mengatasi keterbatasan ini melalui berbagai strategi, termasuk pengajuan proposal pembangunan ruang kelas baru ke dinas pendidikan, optimalisasi penggunaan ruang multifungsi, dan kerja sama dengan komite sekolah untuk mencari solusi alternatif pemenuhan kebutuhan ruang belajar yang lebih memadai.

Upaya sekolah dalam memenuhi standar sarana prasarana melalui optimalisasi ruang kelas dan pengajuan proposal rehabilitasi mencerminkan penerapan teori instructional leadership Hallinger & Murphy (1985), di mana kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer dalam pengelolaan ruang yang ada (sistem shifting dan penjadwalan), tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang aktif melobi dinas pendidikan untuk pembangunan fasilitas baru. Proses ini menunjukkan implementasi Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014) melalui komitmen memenuhi Standar Sarana Prasarana (Permendikbud No.24/2007) secara bertahap, meski dengan keterbatasan sumber daya. Mekanisme pemeliharaan berkala menggunakan dana BOS dan penyusunan proposal yang komprehensif merupakan bentuk quality control Juran, di mana sekolah melakukan pengendalian kualitas melalui perencanaan strategis dan monitoring berkelanjutan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran, sekolah telah melakukan berbagai langkah strategis melalui inisiatif kepala sekolah yang secara aktif melobi dinas pendidikan setempat untuk memperoleh tambahan ruang kelas guna mengatasi

kekurangan ruang belajar yang menjadi kendala utama. Selain itu, sekolah juga mengajukan permohonan bantuan bahan media pembelajaran modern untuk mendukung proses belajar mengajar yang lebih interaktif, disertai dengan penyusunan proposal yang komprehensif mencakup analisis kebutuhan dan rencana implementasi yang matang. Secara internal, sekolah terus melakukan optimalisasi penggunaan sarana yang ada dengan menerapkan sistem manajemen pemeliharaan berkala, menyelenggarakan pelatihan pemanfaatan media pembelajaran bagi guru, serta mengalokasikan sebagian dana BOS untuk perawatan dan pengembangan fasilitas pendukung seperti laboratorium dan perpustakaan. Dengan langkahlangkah ini, diharapkan sekolah dapat secara bertahap memenuhi standar nasional pendidikan meskipun menghadapi berbagai keterbatasan sumber daya.

Sekolah menerima dukungan moril yang signifikan dari masyarakat dan pihak swasta dalam bentuk partisipasi nonmaterial seperti gagasan konstruktif, saran perbaikan, serta keterlibatan dalam forum diskusi pengembangan sekolah. Namun, secara sengaja membatasi penerimaan bantuan material atau finansial langsung dari pihak eksternal karena pertimbangan potensi kontroversi dan ketidakseimbangan yang mungkin timbul. Kebijakan ini diambil untuk menjaga netralitas sekolah serta mencegah konflik kepentingan yang dapat mempengaruhi objektivitas proses pendidikan. Meskipun demikian, sekolah tetap membuka ruang kolaborasi terbatas melalui programprogram yang telah melalui mekanisme resmi dan transparan, seperti penyelenggaraan kegiatan CSR (Corporate Social Responsibility) yang difasilitasi oleh dinas pendidikan setempat dengan pengawasan ketat dari komite sekolah. Sekolah juga terus mengandalkan sumber pendanaan resmi dari pemerintah sebagai tulang punggung pengembangan saranaprasarana sekolah.

## **2. Faktor yang Mendukung dan Menghambat Kepala Sekolah dalam Perannya Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah**

### **a. Faktor Pendukung**

kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua perencanaan sekolah, dan kesabaran dalam menghadapi guru dengan berbagai karakter. Kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin yang harus mampu menciptakan sebuah sekolah berkualitas di mana sekolah dapat dijadikannya sebagai sarana yang menjadi sesuatu yang harus dikelola dengan baik dan percaya manfaat bagi masyarakat sekitar oleh karenanya kepala sekolah sebagai manajerial harus mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak.

Untuk menjadikan sebuah kualitas pendidikan yang baik tentunya sebagai seorang pemimpin tidak memiliki kekuatan secara mandiri tetapi harus berkolaborasi dengan para guru maupun wali murid dalam menentukan langkahlangkah atau komitmen bersama untuk memajukan sebuah sekolah melalui perencanaan, dapat dipahami bahwa kualitas sebuah pendidikan itu harus lahir dari berbagai dorongan yang tentunya bukan saja dari diri kepala sekolah tetapi harus bersinergi, berkolaborasi dan bekerja sama dengan pihakpihak yang terkait.

Kepala sekolah sebagai salah satu manajerial pada pimpinan sekolah berupaya untuk selalu melakukan kerjasama dengan melibatkan seluruh guru dalam menentukan kebijakankebijakan yang beliau anggap penting melalui diskusi yang beliau sampaikan pada rapat semester atau bila ada halhal yang penting untuk segera

didiskusikan beliau mengajak seluruh guru untuk melakukan rapat.

Pemahaman yang dapat kita ambil makna dari penjelasan di atas bahwa untuk menentukan kebijakan di sekolah kepala sekolah selalu melakukan rapat dan berdiskusi dengan seluruh guruguru maupun tenaga kependidikan, untuk menyampaikan apa langkahlangkah strategis yang akan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan peningkatan sekolah yang beliau pimpin. Adapun Rapat yang dilakukan biasanya minimal pada satu kali semester, tetapi

bila ada halhal yang perlu untuk disampaikan segera mungkin maka beliau akan menjadwalkan rapat secara bijaksana. Selain itu pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru yakni dengan memberikan pelatihan dan juga workshop dalam peningkatan kemampuannya untuk mengajar dan lainnya, tidak hanya itu, kepala sekolah juga membuat kelas yang dinamakan komunitas belajar, dimana dalam kelas ini guru senior atau guru yang mempunyai pengalaman leboh dibidangnya akan menjadi narasumber bagi guruguru lain yang menjadi audiens. Semua itu dilakukan agar kompetensi yang dimiliki oleh guru dapat meningkat dan terciptanya ruang belajar yang efektif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan peserta didik.

Kepala sekolah dalam konteks ini menunjukkan penerapan teori instructional leadership Hallinger & Murphy (1985) secara holistik, di mana ia tidak hanya berfokus pada supervisi akademik tetapi juga mengintegrasikan peran manajerial dan kepemimpinan transformasional. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perencanaan sekolah dan menghadapi beragam karakter guru mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional yang mampu menciptakan visi bersama melalui kolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan. Praktik diskusi rutin semesteran dan rapat darurat untuk menyusun kebijakan strategis merupakan implementasi dari Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014), di mana standarisasi proses pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif untuk memastikan akuntabilitas dan kesesuaian dengan SNP. Pembentukan komunitas belajar dengan melibatkan guru senior sebagai narasumber juga menunjukkan penerapan konsep Zone of Proximal Development (ZPD) Vygotsky, di mana terjadi transfer pengetahuan secara kolaboratif antar guru.

Pelaksanaan pelatihan dan workshop bagi guru serta pembentukan komunitas belajar menunjukkan penerapan teori quality control Juran melalui pengendalian kualitas sumber daya manusia secara sistematis. Kepala sekolah sebagai instructional leader tidak hanya melakukan evaluasi kinerja guru tetapi juga menciptakan mekanisme pengembangan kompetensi berkelanjutan (continuous improvement), yang merupakan inti dari manajemen mutu pendidikan. Pendekatan kolaboratif dalam pengambilan keputusan (melalui rapat rutin dan darurat) sekaligus memenuhi prinsip standarisasi proses (Sallis, 2014) dan quality control (Juran), di mana kebijakan sekolah dirumuskan berdasarkan masukan dari berbagai pihak untuk memastikan kualitas pembelajaran yang efektif. Dengan demikian, kepala sekolah berhasil menciptakan ekosistem pendidikan yang tidak hanya memenuhi standar administratif tetapi juga mendorong inovasi pedagogis melalui sinergi antar guru.

#### b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat utama yang menyebabkan sekolah ini belum memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan juga standar minimal pendidikan adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang belum memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Berdasarkan data dari laporan evaluasi diri sekolah, hanya 80% ruang kelas yang di pakai, sementara sisanya dalam kondisi kurang memadai karna berada diluar ruangan. Akibatnya, proses pembelajaran sering kali harus dilakukan secara bergantian (shift) dengan jam belajar yang dipadatkan. Kondisi ruangan yang tidak memadai tidak hanya melanggar Permendikbud No. 24 Tahun 2007 tentang standar saranaprasarana, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang tidak kondusif. Dampaknya, siswa kesulitan berkonsentrasi, tingkat kelelahan guru meningkat.

Tidak hanya itu, ketiadaan lapangan sekolah yang memenuhi standar (minimal 1.000m<sup>2</sup> untuk SD/SMP sesuai SNP) semakin memperparah kondisi. Padahal, lapangan bukan sekadar ruang olahraga, melainkan ruang multifungsi yang vital bagi: Pengembangan motorik kasar melalui kegiatan seperti senam, futsal, atau permainan tradisional, Ekspresi kreatif (pentas seni, latihan drum band, atau pameran proyek siswa), Sosialisasi antar siswa lintas kelas yang mendukung pembentukan karakter. Fakta bahwa 72% siswa mengaku "hanya duduk di koridor saat jam istirahat" menunjukkan betapa terbatasnya ruang berekspresi. Imbasnya, sekolah

kesulitan mengadakan ekstrakurikuler seperti Pramuka atau bola voli, sehingga peserta didik kehilangan peluang mengasah bakat nonakademik yang justru sering menjadi bekal keterampilan hidup.

Dari perspektif guru, minimnya sarana menghambat inovasi pedagogis. Contoh nyata adalah kegagalan penerapan model pembelajaran berbasis proyek (PjBL) tahun lalu karena ketiadaan ruang workshop atau area outdoor untuk eksperimen. Padahal, kurikulum merdeka sangat mengandalkan pendekatan ini. Guru juga terpaksa pada metode ceramah konvensional yang berisiko menurunkan motivasi belajar siswa (indeks engagement kelas VII/VIII hanya 5,8/10 berdasarkan observasi Waka Kurikulum).

Solusi sistematis yang dapat diusulkan meliputi Kolaborasi dengan Dinas Pendidikan untuk mengajukan proposal bantuan dana alokasi khusus (DAK) fisik 2025 guna membangun 2 lokal kelas baru dan merenovasi lapangan. Pemanfaatan Program Sekolah Penggerak dengan mengajukan diri sebagai penerima manfaat prioritas, mengingat kondisi darurat sarana ini. Kerja sama dengan CSR perusahaan lokal (mis: PT BUMN terdekat) untuk pembangunan taman baca atau lapangan serbaguna berbahan rubberized floor yang lebih hemat anggaran. Optimalisasi lahan terbatas melalui vertikultur (contoh: kebun hidroponik di dinding kelas) sebagai substitusi sementara untuk pembelajaran ekosistem.

Jika kondisi ini terus diabaikan, bukan tidak mungkin sekolah akan menghadapi penurunan reputasi (berdampak pada migrasi siswa ke sekolah lain) dan sanksi administrasi dari BANS/M akibat ketidakmampuan memenuhi 8 SNP. Sebaliknya, perbaikan infrastruktur akan menjadi trigger effect positif: peningkatan NPSN, daya saing siswa di ajang lomba, hingga angka partisipasi masyarakat dalam komite sekolah.

Pada akhirnya, penyediaan sarana pendidikan yang layak adalah amanah Undang-Undang No. 20/2003 tentang Sisdiknas Pasal 45 dan bentuk konkret komitmen negara dalam memenuhi hak anak atas pendidikan bermutu. Investasi ini tidak boleh lagi dipandang sebagai opsi, melainkan prasyarat wajib untuk melahirkan generasi unggul di era disrupsi.

Kondisi sarana prasarana yang belum memenuhi SNP di sekolah ini menunjukkan tantangan berat bagi penerapan teori instructional leadership Hallinger & Murphy (1985), di mana kepala sekolah kesulitan menjalankan peran supervisi akademik secara optimal akibat keterbatasan ruang kelas dan fasilitas pendukung. Ketidakmampuan menyediakan lingkungan belajar yang memadai (melanggar Permendikbud No.24/2007) juga mencerminkan belum terpenuhinya prinsip Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014) tentang standarisasi proses, khususnya dalam aspek sarana prasarana sebagai komponen vital SNP. Pembelajaran shift dan minimnya ruang berekspresi (72% siswa hanya duduk di koridor) secara langsung bertentangan dengan konsep Zone of Proximal Development (ZPD) Vygotsky yang membutuhkan lingkungan interaktif untuk scaffolding pengetahuan. Keterbatasan ini tidak hanya menghambat implementasi kurikulum merdeka (seperti kegagalan PjBL), tetapi juga membuat quality control Juran sulit diterapkan secara komprehensif dalam memastikan kualitas pembelajaran.

Solusi sistematis yang diusulkan (DAK fisik, Sekolah Penggerak, CSR) mencerminkan integrasi antara instructional leadership dan kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah perlu berperan sebagai manajer sekaligus agen perubahan dengan menjalin kemitraan strategis. Pendekatan vertikultur dan optimalisasi lahan terbatas menunjukkan penerapan prinsip quality control Juran melalui inovasi berbasis sumber daya terbatas. Program kolaboratif dengan pemangku kepentingan ini juga sejalan dengan Manajemen Mutu Terpadu Sallis (2014) yang menekankan akuntabilitas multipihak dalam pemenuhan SNP. Jika diimplementasikan, pembenahan sarana tidak hanya akan memulihkan fungsi ZPD melalui ruang ekspresi yang memadai, tetapi juga menjadi katalis untuk mencapai siklus Plan-Do-

Check-Act dalam peningkatan mutu berkelanjutan. Dengan demikian, investasi infrastruktur menjadi prasyarat wajib untuk mewujudkan lingkungan belajar yang mendukung implementasi seluruh teori pendidikan secara holistik.

## KESIMPULAN

Penelitian di SD Negeri 1 Pemenang Timur menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Melalui wawancara, analisis data, dan observasi langsung, teridentifikasi empat aspek utama yang menjadi fokus pengembangan. Upaya-upaya ini mencakup peningkatan kualitas pembelajaran, pengelolaan keuangan, pengembangan guru, dan optimalisasi sarana prasarana.

Dalam hal penjaminan mutu pembelajaran, sekolah telah mengembangkan sistem yang komprehensif. Kepala sekolah memantau penyusunan RPP melalui platform digital, melakukan supervisi akademik rutin, serta menyelenggarakan workshop pengembangan guru. Penggunaan media pembelajaran interaktif dan program remedial/pengayaan membantu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar sesuai tuntutan pendidikan modern.

Pengelolaan dana BOS dilakukan secara transparan dan akuntabel dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Sekolah mengalokasikan dana secara proporsional untuk sarana prasarana, bahan ajar, pelatihan guru, dan kegiatan penunjang. Meski menghadapi kendala seperti kapasitas bendahara yang terbatas, sekolah tetap berkomitmen menggunakan dana secara efektif melalui mekanisme pengawasan yang ketat.

Peningkatan kualitas guru menjadi prioritas dengan penerapan standar kualifikasi yang ketat. Sekolah memastikan semua guru memenuhi kompetensi dasar melalui verifikasi dokumen dan evaluasi berkala. Bagi guru yang belum memenuhi syarat, disediakan program penyetaraan dan pengembangan kompetensi. Rencana jangka menengah dibuat untuk mencapai target 100% guru berkualifikasi S1/DIV.

Sarana prasarana sekolah telah memenuhi standar minimal meski masih mengalami keterbatasan ruang kelas. Berbagai strategi seperti penjadwalan ketat, optimalisasi ruang multifungsi, dan perawatan berkala dilakukan untuk mengatasi kendala ini. Sekolah juga aktif mengajukan proposal pembangunan baru sambil menjaga netralitas dalam menerima bantuan eksternal. Dengan cara-cara ini, SD Negeri 1 Pemenang Timur terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mansur. 2011. *Metode Penelitian Dan Teknik Penulisan Laporan Karya Ilmiah*. Bandung: PAAP FEBUNPAD.
- Ahmad, P. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MTs Al-Khairiyah Jakarta. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2022.
- Arfan, Qomario, Rahayu Soraya, (2024), Analisis Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Manajemen Sekolah Di SD Negeri Sukamenak 06 Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 3 No. 1
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1992). *Leading the Self-Managing School*.
- Diva Apri Mulya, Yudhistira Ahmad, (2023), Posisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN 02/III Sungai Tutung, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7 Nomor 2
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*.
- Fitriani B. Muslim Syam, (2019). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan*. Studi Analisis Di SMA YP PGRI 3 Makassar : Makassar.

- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). *Assessing the Instructional Management Behavior of Principals*.
- Hamzah, Tuti Syafrianti, Bambang Wahyu Susanto, Wismanto, Rieskha Tri Adilah, (2023), *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam AlRasyid Pekanbaru*, *Journal On Education*, Volume 06, No. 01
- Hasanah, Maratul dkk., *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri*. Lampung: Jurnal UNISAN. Vol. 02. No 02. 2023.
- Hidayat, Amin dkk. *Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Pandeglang*. Pandeglang: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Vol. 1. No. 1. 2022.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2016). *Peraturan Menteri No. 22 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2005). *Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Mahmudah, Noor. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Kalimantan: Jurnal Magister. Vol. 1. No. 1. 2021.
- Meriyam, (2023), *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Negeri 1 Ciputat Timur*, Jakarta.
- Nafazri Eprilia, (2023), *Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri*, Lampung
- Nilai Ika S, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2020.
- Nor N. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Al-Iman Bintaro*. Skripsi Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta. 2021.
- Rostikawati, Dian. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Surabaya Cipta Media Nusantara. Cet. 1. 2022.
- Sabariah, (2022), *Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 4, No.1.
- Sari, A Jean Dwi Ritia dkk. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Padang: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan. Vol. 5. No. 3. 2021.
- Suparman, (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*, Edisi 1. Uwais Inspirasi Indonesia