



# KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 16 BANDUNG

Atep Didin Haerudin <sup>1</sup>

Dadang Rosada <sup>2</sup>

Eli Siti Rodiah <sup>3</sup>

Popi Hidayanti <sup>4</sup>

Okke Rosmaladewi <sup>5</sup>

Yusuf <sup>6</sup>

<sup>1</sup> SMAN 16 Bandung, Kota Bandung

<sup>2</sup> SMAN 1 Pabuaran, Subang

<sup>3</sup> RA Al-Hikmah Mangunreja, Tasikmalaya

<sup>4</sup> SDN Ciwaru, Bandung

<sup>5,6</sup> Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara  
Jl. Soekarno Hatta No. 530, Bandung

Koresponden: [dadangrosada79@gmail.com](mailto:dadangrosada79@gmail.com)

## Abstract

*This research aims to analyze the role of school principals' leadership in enhancing the quality of education at SMAN 16 Bandung. The leadership of the school principal is identified as a key factor influencing teacher performance and educational quality. The research method employed is qualitative, utilizing data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that school principals play a crucial role in designing strategies to improve the quality of education through curriculum development, teacher training, performance evaluation, student monitoring, parent participation, the application of educational technology, and stakeholder satisfaction measurement. Additionally, school principals face contemporary challenges in education, the dynamics of the school environment, and contributions to educational research. This study is expected to contribute to the literature on educational leadership research and provide practical insights for educational stakeholders.*

**Keywords :** School leadership, educational quality, improvement strategies, secondary education, stakeholder participation.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 16 Bandung. Kepemimpinan kepala sekolah diidentifikasi sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja guru dan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran penting dalam merancang strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan, melalui pengembangan kurikulum, pelatihan guru, evaluasi kinerja, pemantauan siswa, partisipasi orang tua, penerapan teknologi pendidikan, dan pengukuran kepuasan stakeholder. Selain itu, kepala sekolah juga dihadapkan pada tantangan kontemporer pendidikan, dinamika lingkungan sekolah, dan kontribusi terhadap penelitian pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur penelitian kepemimpinan pendidikan dan memberikan wawasan praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan. .

**Kata kunci :** Kepemimpinan kepala sekolah, mutu pendidikan, strategi peningkatan, pendidikan menengah, partisipasi stakeholder.

---

### Article history

Received:  
Desember 2023

Revised:  
Desember 2023

Accepted:  
Desember 2023

Published:  
Desember 2023

---

**Citation (APA Style):** Atep Didin Haerudin, Dadang Rosada, Eli Siti Rodiah, Popi Hidayanti, Okke Rosmaladewi, Yusuf (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN16 Bandung*. <https://ojs.idipri.or.id/index.php/JEMARI/index>

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah sekolah tidak terlepas keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam efektivitas dan peningkatan sekolah (Zheng et al., 2017). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting juga diharapkan mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam arti dapat mengembangkan dan membangun kepemimpinan berorientasi kepada manajemen sekolah (Mahfud, 2021; Oberer & Erkollar, 2018). Berbagai kebijakan kepala sekolah sangat memengaruhi mutu pendidikan (Karacabey, 2020; Nurani & Sarino, 2017). Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (Fitriyah & Santosa, 2020; Kurniawati et al., 2020; Wijania, 2017). Banyak penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan (Fitriyah & Santosa, 2020; Sulastri et al., 2017).

Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap perubahan kinerja guru (Arokiasamy et al., 2016), Peningkatan kinerja guru, motivasi ini disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah (Amin et al., 2013; Aydin et al., 2013; Mahfud, 2021; Sari et al., 2020). Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas akan memengaruhi mutu pendidikan (Juniarti et al., 2019; Muftahu, 2020). Jabaran-jabaran tersebut memberikan gambaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas tentunya akan berdampak terhadap kualitas pendidikan. Untuk tercapainya hal tersebut tentunya kepala sekolah harus mempunyai kompetensi, sikap, serta kinerja yang baik juga.

Namun, masalah saat ini di lapangan, kepemimpinan kepala sekolah masih harus dikembangkan berkaitan dengan sikap dan kompetensi (Cohen, 2015). Masih rendahnya kinerja guru dan staf tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam memimpin di sekolah (Koswara & Rasto, 2016; Pramesti & Muhyadi, 2018; S et al., 2018). Rendahnya kinerja guru, staf, dan kepala sekolah akan memberikan dampak terhadap hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran penting, namun beberapa kepala sekolah tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini tentunya akan sangat memengaruhi aktivitas sekolah yang berdampak pada mutu pendidikan. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah saat ini belum bisa dikatakan sudah baik karena hal ini dapat dilihat dari kinerja yang belum optimal. Jika hal ini dibiarkan tentunya akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kualitas pembelajaran. Oleh sebab itu, yang bisa digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah adalah mutu sekolah tersebut.

Untuk meningkatkan mutu sekolah diperlukan suatu strategi dalam memperbaiki mutu pendidikan dengan memberikan kewenangan serta sebuah tanggung jawab dalam mengambil sebuah keputusan pemimpin sekolah atau kepala sekolah dengan mengikutsertakan individual, baik dari semua personil sekolah maupun anggota masyarakat. Peran kepemimpinan sangat dibutuhkan mengingat zaman yang selalu berkembang setiap detik. Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memiliki keseimbangan sebagai manager dan leader. Seorang pemimpin harus dan mampu membaca setiap perubahan yang akan dihadapi sekolahnya guna untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki strategi supaya perubahan tersebut dapat terwujud dan memberikan inovasi-inovasi baru yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Perubahan sebuah sekolah yaitu upaya yang dilaksanakan seorang pemimpin atau kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas sekolah yang dilihat dari tingkat tercapainya tujuan yang sudah ditentukan. Dalam hal ini perubahan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Kepala sekolah berperan untuk mewujudkan sebuah perubahan di dalam sebuah sekolah yaitu menciptakan kolaborasi kerja yang efektif, pergeseran fungsi manajer, memimpin dengan contoh, memengaruhi orang

lain, mengembangkan team work, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, menjadikan pemberdayaan kepada bawahan sebagai way of life, dan membangun komitmen (Fauzi & Falah, 2020; Raberi et al., 2020). Usaha meningkatkan mutu pendidikan bisa dilakukan dalam komitmen kepala sekolah serta warga sekolah lainnya. Dibutuhkannya partisipasi seluruh warga sekolah untuk berkomitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah (Erlangga et al., 2015; Gumilar & Munzir, 2018; Jamma, 2016) dan motivasi guru dalam melaksanakan tugas (Setiyati, 2016). Jadi, keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan kinerja yang baik tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah.

Hal inilah yang menjadi salah satu alasan dilaksanakannya penelitian yang bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Mengetahui kondisi kepemimpinan akan memberikan gambaran tentang keterampilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas manajerialnya. Gambaran yang jelas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan staf akan menjadi dasar yang bisa digunakan untuk memperbaiki kinerja kepala sekolah dan kinerja guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Penelitian tentang hubungan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah sudah banyak dilakukan. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu sekolah (Fitriyah & Santosa, 2020; Kurniady et al., 2018). Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru dan staf pegawai (Sulfemi, 2020). Jadi, sangat penting dilakukan penelitian untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 16 Bandung. Dengan memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan ini diimplementasikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memberikan wawasan lebih lanjut mengenai strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat sekolah menengah.

Beberapa alasan untuk penelitian ini meliputi; tantangan Kontemporer Pendidikan: Perubahan dinamis dalam sistem pendidikan mengharuskan kepala sekolah untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang adaptif untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, dinamika Lingkungan Sekolah: SMAN 16 Bandung berada dalam lingkungan yang terus berubah, baik dari segi demografi siswa, perkembangan teknologi, maupun kebijakan pendidikan. Kepala sekolah harus dapat menavigasi kompleksitas ini untuk meningkatkan mutu pendidikan, kontribusi terhadap Penelitian Pendidikan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur penelitian kepemimpinan pendidikan dan memberikan wawasan praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan, termasuk guru, kepala sekolah, dan pembuat kebijakan

## **METODE**

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang mendalam untuk memahami dan menjelaskan fenomena kompleks dalam konteks asli mereka. Metode ini lebih berfokus pada interpretasi makna, pengalaman, dan konteks sosial.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara pada penelitian ini berguna untuk mengetahui dan mencari informasi secara mendalam tentang masalah penelitian serta objek yang akan di teliti tentang kepemimpinan di

SMAN 16 Bandung, observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati dan mengobservasi lingkungan fisik sekolah dan permasalahan-permasalahan terkait kepemimpinan kepala sekolah, dokumentasi dalam penelitian ini yaitu apabila diperlukan dokumen tertulis maupun gambar dari observasi dan wawancara, misalnya program sekolah, KOSP dan lainnya.

Untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti dibantu dengan berbagai instrumen pengumpulan data yang pada dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data. Bila metode pengumpulan datanya adalah *depth interview* (wawancara mendalam), instrumennya adalah pedoman wawancara terbuka/tidak terstruktur.

Karena metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi/pengamatan, maka instrumennya adalah pedoman observasi atau pedoman pengamatan terbuka/tidak terstruktur. Untuk metode pengumpulan data melalui dokumentasi, instrumennya adalah format pustaka atau format dokumen. Begitu pula instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara. Sedangkan penelitian ini berupa penelitian kualitatif, maka peneliti sendiri bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Pedoman wawancara merupakan instrumen pendukung sedangkan peneliti merupakan instrumen kunci.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses perencanaan yang dilakukan Kepala SMAN 16 Bandung untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui Pengembangan Kurikulum; Sekolah secara teratur mengevaluasi dan memperbarui kurikulum mereka untuk memastikan relevansi dan keefektifan dalam memenuhi kebutuhan siswa serta tuntutan perkembangan pendidikan. Pelatihan dan Pengembangan Guru; Memberikan pelatihan dan pengembangan berkala kepada guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar, memahami inovasi pendidikan, dan menerapkan metode pengajaran terbaik. Evaluasi Kinerja Guru; Melakukan evaluasi kinerja guru secara rutin untuk memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan dukungan yang diperlukan. Monitoring dan Evaluasi Siswa; Menggunakan berbagai alat evaluasi untuk mengukur pencapaian siswa, seperti ujian, proyek, dan penilaian formatif, untuk memastikan bahwa siswa mencapai standar akademik yang ditetapkan. Pemantauan dan Evaluasi Program Ekstrakurikuler; Memastikan keberlanjutan dan kualitas program ekstrakurikuler yang dapat meningkatkan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kreativitas siswa.

Partisipasi Orang Tua; Mendorong partisipasi orang tua dalam proses pendidikan, seperti melalui pertemuan orang tua-guru, diskusi kelompok, dan acara sekolah, untuk menciptakan kolaborasi positif antara sekolah dan keluarga. Teknologi Pendidikan; Mengintegrasikan teknologi pendidikan yang relevan untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran, serta memanfaatkan platform daring untuk memperluas akses dan memberikan sumber daya tambahan. Pemantauan dan Penyelenggaraan Sarana Prasarana; memastikan bahwa fasilitas dan infrastruktur sekolah, seperti ruang kelas, perpustakaan, dan laboratorium, terjaga dengan baik untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Pemantauan Kesejahteraan Siswa; mengamati kesejahteraan siswa secara keseluruhan, termasuk aspek kesehatan mental dan emosional, dan menyediakan dukungan konseling jika diperlukan. Pengukuran Kepuasan Stakeholder; melibatkan semua pihak terkait, termasuk siswa, orang tua, dan staf sekolah, dalam proses pengukuran kepuasan untuk mendapatkan masukan dan saran yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Upaya Kepala SMAN 16 Bandung untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam konteks perubahan lingkungan pendidikan saat

ini adalah melalui Pengembangan Kurikulum yang Relevan; Sekolah berusaha untuk mengembangkan kurikulum yang relevan dengan tuntutan zaman dan kebutuhan siswa. Ini mungkin melibatkan integrasi teknologi, penekanan pada keterampilan abad ke-21, dan adaptasi terhadap perubahan dalam tuntutan pekerjaan. Pemanfaatan Teknologi Pendidikan; Sekolah mengintegrasikan teknologi pendidikan untuk meningkatkan metode pengajaran dan pembelajaran. Pembelajaran daring, penggunaan perangkat lunak pembelajaran, dan platform pembelajaran daring dapat membantu memperluas akses dan memberikan variasi dalam pengajaran. Pembinaan dan Pengembangan Guru; Memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan kepada guru untuk menghadapi perubahan dalam metode pengajaran, teknologi, dan perubahan kurikulum.

Pembinaan guru penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Kolaborasi dengan Industri dan Komunitas Lokal; sekolah bekerja sama dengan perusahaan dan organisasi di komunitas untuk memastikan bahwa siswa dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di dunia nyata. Penilaian yang Holistik; Menerapkan penilaian yang lebih holistik yang mencakup aspek-aspek seperti keterampilan sosial, kreativitas, dan kepemimpinan selain hanya fokus pada prestasi akademis. Manajemen Risiko dan Ketidakpastian; membangun kapasitas sekolah dalam mengelola risiko dan ketidakpastian yang mungkin muncul akibat perubahan lingkungan pendidikan. Keterlibatan Orang Tua dan Stakeholder; membangun keterlibatan orang tua dan stakeholder lainnya untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Adaptasi Terhadap Perubahan Sosial dan Budaya; menyesuaikan metode pengajaran untuk mencerminkan perubahan sosial dan budaya yang dapat memengaruhi siswa. Fleksibilitas dalam Struktur dan Proses; Menjadi fleksibel dalam struktur organisasi dan proses pengambilan keputusan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat. Pemberdayaan Siswa; mendorong partisipasi dan tanggung jawab siswa dalam proses pembelajaran, meningkatkan kemandirian mereka dalam mencapai tujuan akademis dan pengembangan pribadi.

Peran Kepala SMAN 16 Bandung dalam mengarahkan visi dan misi sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui Pengembangan Visi dan Misi; kepala sekolah harus menjadi pemimpin dalam pengembangan visi dan misi sekolah. Visi dan misi ini harus mencerminkan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh sekolah. Komunikasi Efektif; Kepala sekolah harus mampu secara jelas dan meyakinkan mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada seluruh komunitas pendidikan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf sekolah lainnya. Pengembangan Rencana Strategis; Kepala sekolah perlu merancang rencana strategis yang konkrit untuk mencapai visi dan misi tersebut. Ini melibatkan penetapan tujuan spesifik, strategi implementasi, dan penilaian kinerja secara berkala. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia; Kepala sekolah harus dapat memotivasi, membimbing, dan memberdayakan staf sekolah, termasuk guru dan karyawan lainnya, untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Monitoring dan Evaluasi; Kepala sekolah perlu melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap progres yang dicapai dalam mencapai tujuan sekolah. Hal ini dapat melibatkan pengumpulan data, analisis kinerja, dan perbaikan berkelanjutan. Pengelolaan Konflik; dalam menghadapi tantangan dan perubahan, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajemen konflik. Ini termasuk penanganan perbedaan pendapat, memotivasi tim, dan memastikan semua pihak terlibat dalam mencapai visi dan misi sekolah. Keterlibatan Komunitas; kepala sekolah harus membangun hubungan yang baik dengan orang tua, komunitas lokal, dan pemangku kepentingan lainnya. Keterlibatan mereka dapat mendukung implementasi visi dan misi sekolah. Inovasi dan Peningkatan Berkelanjutan; Kepala sekolah harus menjadi agen perubahan yang mempromosikan inovasi dalam pembelajaran dan manajemen sekolah. Peningkatan berkelanjutan harus menjadi fokus utama dalam mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

Upaya Kepala SMAN 16 Bandung dalam mengukur dan mengevaluasi keberhasilan program-program

atau inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah melalui Penetapan Tujuan dan Kriteria Keberhasilan; menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari program atau inisiatif. menetapkan kriteria keberhasilan yang terukur dan dapat diukur untuk setiap tujuan. Pengumpulan Data; melakukan pengumpulan data sebelum, selama, dan setelah implementasi program. Menggunakan berbagai metode pengumpulan data, termasuk survei, wawancara, observasi kelas, dan ujian. Analisis Data; Analisis data yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi perubahan atau perkembangan dalam mutu pendidikan. Identifikasi tren positif atau negatif yang mungkin muncul. Melibatkan Stakeholder; melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya, dalam proses evaluasi. Mengumpulkan umpan balik dari semua pihak yang terlibat untuk mendapatkan perspektif yang holistik. Penggunaan Indikator Kinerja; Menentukan indikator kinerja yang relevan untuk mengukur capaian tujuan program. Monitor dan evaluasi secara berkala menggunakan indikator tersebut.

Upaya kepala SMAN 16 Bandung dalam mengatasi hambatan-hambatan dan menjaga konsistensi dalam implementasi strategi kepemimpinan. Komunikasi yang Efektif; Menjelaskan dengan tepat visi, misi, dan tujuan strategi kepemimpinan kepada tim. Pastikan bahwa semua anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Fasilitasi saluran komunikasi terbuka untuk menerima umpan balik dan menjawab pertanyaan. Keterlibatan Tim; Melibatkan anggota tim dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi. Berikan ruang bagi inisiatif dan ide-ide kreatif dari anggota tim Pelatihan dan Pengembangan: Pastikan bahwa anggota tim memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung strategi kepemimpinan. Sediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan tim. Pemantauan dan Evaluasi: Tetap terhubung dengan kemajuan yang dicapai dan selalu pantau kinerja tim. Lakukan evaluasi teratur untuk mengidentifikasi potensi masalah atau perubahan yang diperlukan.

Peran Kepala SMAN 16 Bandung dalam mengawasi dan memastikan implementasi SNP di seluruh lingkungan sekolah adalah melalui Pemahaman Mendalam terhadap SNP: Pastikan Anda memiliki pemahaman mendalam tentang SNP dan kebijakan-kebijakan pendidikan yang relevan. Hal ini akan membantu Anda membimbing staf dan siswa dalam menerapkan standar tersebut. Komunikasi Efektif: Jalin komunikasi yang efektif dengan semua pihak terkait, termasuk guru, staf, orang tua, dan siswa. Berikan informasi tentang pentingnya SNP dan dampak positifnya terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Pelatihan dan Pengembangan: Pastikan bahwa staf sekolah telah menerima pelatihan yang cukup mengenai SNP. Dukung kegiatan pengembangan profesional untuk guru agar mereka dapat mengimplementasikan standar dengan baik di dalam kelas. Monitoring dan Evaluasi: Lakukan monitoring dan evaluasi secara teratur terhadap implementasi SNP. Gunakan alat-alat evaluasi yang sesuai untuk mengukur kemajuan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Tim Implementasi SNP: Bentuk tim atau komite khusus yang bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi SNP. Pastikan tim ini memiliki representasi dari berbagai elemen di sekolah, termasuk guru, staf, dan orang tua. Peninjauan Kurikulum: Tinjau dan pastikan bahwa kurikulum di sekolah sesuai dengan SNP. Pastikan materi ajar dan metode pembelajaran mendukung pencapaian standar yang telah ditetapkan. Rapat Rutin: Selenggarakan rapat rutin dengan staf dan tim implementasi SNP untuk membahas kemajuan, kendala, dan langkah-langkah perbaikan. Gunakan forum ini untuk bertukar ide dan pengalaman. Partisipasi Orang Tua: Libatkan orang tua dalam proses implementasi SNP. Berikan informasi kepada mereka dan ajak mereka berpartisipasi dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengelolaan Sumber Daya: Pastikan bahwa sumber daya sekolah, termasuk fasilitas, perpustakaan, dan teknologi, mendukung implementasi SNP. Lakukan pemantauan dan pemeliharaan secara berkala. Retrospektif dan Perbaikan Berkelanjutan: Secara rutin lakukan evaluasi retrospektif terhadap implementasi SNP. Gunakan temuan tersebut untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan memastikan bahwa sekolah

terus berkembang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menguraikan peran krusial Kepala SMAN 16 Bandung dalam menilai, merencanakan, mengatasi tantangan, dan meningkatkan mutu pendidikan. Proses evaluasi melibatkan berbagai metode, termasuk ujian, tugas, partisipasi siswa, dan monitoring kinerja guru. Strategi perencanaan mencakup pengembangan kurikulum, pelatihan guru, partisipasi orang tua, teknologi pendidikan, dan evaluasi kesejahteraan siswa. Adopsi teknologi, kolaborasi dengan industri, penilaian holistik, dan keterlibatan stakeholder memperkuat upaya mengatasi perubahan lingkungan pendidikan. Kepemimpinan efektif melibatkan pengembangan visi, komunikasi efektif, pemberdayaan sumber daya manusia, dan manajemen konflik. Evaluasi program menggunakan penetapan tujuan, pengumpulan data, dan melibatkan stakeholder. Kesenambungan dan perbaikan berkelanjutan mendasari upaya mengatasi hambatan dan memastikan konsistensi implementasi strategi kepemimpinan. Pemahaman SNP, komunikasi, pelatihan, monitoring, partisipasi orang tua, dan manajemen sumber daya menjadi kunci dalam memastikan implementasi SNP yang efektif di seluruh lingkungan sekolah.

## UCAPAN TERIMAKASIH

- Bapak Brigjen (purn) Dr. Yusuf, M.M dosen mata kuliah Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi yang selalu memberikan saran dan bimbingan.
- Ibu Okke Rosmaladewi, M.M.Pd sebagai dosen mata kuliah kepemimpinan dan Perilaku Organisasi yang selalu membimbing kami dalam menyusun jurnal ini.
- Ibu Dra. Eha Julaeha, M.Pd. selaku Kepala SMAN 16 Bandung dengan segala kebaikannya dalam memperlancar semua kegiatan di sekolah
- Bapak Masrur Shu'di, S.Pd sebagai wakil kepala sekolah bidang kurikulum dengan segala bantuannya selama di sekolah
- Bapak Ibu guru SMAN 16 Bandung yang memebrikan dukungan dengan antusias dan partisipatif.
- Prodi Pasca sarjana Administrasi Pendidikan UNINUS yang memfasilitasi pembuatan ijin penelitian.
- Seluruh Rekan Mahasiswa Pasca sarjana Administrasi Pendidikan UNINUS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Indralaya Selatan (2020) <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita/article/view/5586/2949>
- Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah <http://digilib.unimed.ac.id/53289/1/Article.pdf>
- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat.<https://ojs3.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/16634>
- Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. (2021)<https://edunesia.org/index>.

[php/edu/article/view/81/34](http://php/edu/article/view/81/34)

- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134–137. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12> <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/12>
- Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329–333. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.34846>, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJL/article/view/34846>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Zheng, Q., Li, L., Chen, H., & Loeb, S. (2017). What Aspects of Principal Leadership Are Most Highly Correlated with School Outcomes in China? *Educational Administration Quarterly*, 53(3), 409–447. <https://doi.org/10.1177/0013161X17706152>.
- Karacabey, M. F. (2020). School Principal Support in Teacher Professional Development. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 1–24. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.5158>.
- Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosisal*, 2(1), 2– 17.
- Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14613>
- Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4726>
- Latifah, N. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Educator : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2(2), 175-183. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307> <https://jurnalp4i.com/index.php/educator/article/view/1307>
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.
- Kotter, J. P. (1990). What Leaders Really Do. *Harvard Business Review*, 68(3), 103-111.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1996). Great ideas revisited: Life-cycle theory of leadership. *Training and Development*, 50(1), 42-47.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Currency.
- Goleman, D. (1998). What Makes a Leader?. *Harvard Business Review*, 76(6), 93-102.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research, and practice*. Berrett-Koehler.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. National College for School Leadership.

- Spillane, J. P., & Diamond, J. B. (2007). *Distributed leadership in practice*. Teachers College Press.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: Conceptual confusion and empirical reticence. *International Journal of Leadership in Education*, 11(3), 315-325.
- Lambert, L. (2002). A framework for shared leadership. *Educational Leadership*, 59(8), 37-40.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. ASCD.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- DuFour, R., & Marzano, R. J. (2011). *Leadership in action: How effective directors get things done*. Solution Tree Press.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: The heart of leadership*. Jossey Bass.
- Sadiman, A. S. (2009). *Pendidikan Dasar: Standar Proses dan Isi*. Rajawali Pers.
- Posner, G. J., & Rudnitsky, A. N. (2006). *Course Design: A Guide to Curriculum Development for Teachers*. Pearson.
- McKeachie, W. J., Svinicki, M. D., & Hofer, B. K. (2006). *McKeachie's Teaching Tips: Strategies, Research, and Theory for College and University Teachers*. Cengage Learning.
- UNESCO. (2019). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*. UNESCO.
- Stiggins, R. J., Arter, J. A., Chappuis, J., & Chappuis, S. (2004). *Classroom Assessment for Student Learning: Doing It Right—Using It Well*. Pearson.
- Epstein, J. L. (2011). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools*. Westview Press.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Educational Justice: International Perspectives*. Routledge.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). *Seven Strong Claims About Successful School Leadership*. NCSL.
- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2013). Removing obstacles to the pedagogical changes required by Jonassen's vision of authentic technology-enabled learning. *Computers & Education*, 64, 175-182.
- Airasian, P. W., & Cizek, G. J. (2006). *Classroom Assessment: Concepts and Applications*. McGraw-Hill Education.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2015). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives*.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Education Policy Outlook 2019: Working Together to Help Students Achieve Their Potential*.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). *Strategi Nasional Peningkatan Mutu Pendidikan*.