

# Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Rina Nur Rahayu<sup>1\*</sup>, Heri Yusuf Muslih<sup>2</sup>, H. Risbon Sianturi<sup>3</sup>, Nunung Nurlaela<sup>4</sup> 

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pendidikan Indonesia, Tasikmalaya, Indonesia

<sup>4</sup> Sekolah Dasar Negeri 2 Pakemitan

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received June 04, 2023

Revised June 09, 2023

Accepted August 10, 2023

Available online August 25, 2023

### Kata Kunci:

Manajemen Kepemimpinan Perempuan; Mutu, Tenaga Pendidik

### Keywords:

Management of Women's Leadership; Quality, Educators



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa sekolah dasar yang dikepalai oleh seorang perempuan yang dalam kepemimpinannya mereka mampu menghasilkan banyak prestasi dan mutu tenaga pendidik menjadi meningkat. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik sekolah dasar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi. Analisis data yang digunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep manajemen kepemimpinan kepala Sekolah adalah partisipatif yaitu fungsi pimpinan yang tidak sekedar berlangsung/bersifat dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang di pimpin. Manajemen kepemimpinan perempuan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan mutu, pengendalian mutu, perbaikan dan peningkatan mutu berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan atas terlaksananya semua aspek perencanaan, pengendalian, dan perbaikan mutu peningkatan dapat disimpulkan dengan baik. Hal ini berdasarkan atas terlaksananya semua aspek perencanaan, pengendalian dan perbaikan dan peningkatan mutu. Faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat berjalannya perumusan Visi, Misi dan tujuan Sekolah, Evaluasi Diri Sekolah, peranan Kepala Sekolah, Peningkatan mutu guru. Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu kepala sekolah memiliki tugas mengajar yang berlebihan dan kepala madrasah memiliki profesi yang sama dengan guru.

## ABSTRACT

This research was motivated by the existence of several elementary schools headed by a woman whose leadership they were able to produce many achievements and the quality of the teaching staff increased. This study aims to analyze the management concept of female school principals in improving the quality of elementary school teaching staff. The type of research used is qualitative research. Data collection techniques used are interviews, documentation and observation. Data analysis used descriptive qualitative. The results of the study show that the principal's leadership management concept is participatory, that is, the leadership function is not just ongoing/two-way in nature but is in the form of implementing effective human relations between the leader and those being led. The leadership management of female school principals in improving the quality of education based on quality planning, quality control, improvement and quality improvement is going well. This is based on the implementation of all aspects of planning, control and improvement of quality improvement can be concluded well. This is based on the implementation of all aspects of planning, control and improvement and quality improvement. Supporting factors in improving the quality of education include the formulation of the Vision, Mission and goals of the School, School Self-Evaluation, the role of the Principal, Improving the quality of teachers. While the inhibiting factors in improving the quality of education are that the principal has excessive teaching duties and the madrasa head has the same profession as the teacher.

## 1. PENDAHULUAN

Peran pemimpin dalam suatu institusi ataupun sekolah sangatlah penting bagi penentu keberhasilan institusi atau sekolah tersebut. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya (Erwanda et al., 2022; Kurniawati et al., 2020). Salah satu dari kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam peraturan menteri pendidikan no 13 tahun 2007 yaitu kompetensi manajerial, kompetensi ini merupakan salah satu hal penting dalam menjalankan roda kepemimpinannya (Darwini et al., 2019). Adapun kompetensi manajerial yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah yaitu seorang kepala sekolah harus menyusun perencanaan untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah/sekolah sesuai kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal (Ginanjar & Herman, 2019; Sulfemi, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka keberhasilan setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada pemimpinnya, yaitu apakah pemimpin dapat secara efektif dan efisien mengerahkan seluruh sumber daya manusia, fasilitas atau sarana dan prasarana, dana dan waktu serta mengintegrasikannya ke dalam proses manajemen (Kurniawati et al., 2020; Sulfemi, 2020). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sebuah sekolah untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah melalui perencanaan yang terencana dengan baik, sehingga menghasilkan sekolah yang efektif serta akan berdampak pada daya saing dengan sekolah lain. Kegagalan dan keberhasilan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah merupakan pengendali penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah dan tujuannya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah. Maka dari itu seorang kepala sekolah perlu adanya kerjasama semua pihak untuk membangun sekolahnya dalam mencapai visi dan misi sekolah tersebut. Maka kepala sekolah untuk mencapai visi dan misi tersebut harus memiliki program yang jelas akan visi dan misinya.

Kepala Sekolah haruslah memiliki keterampilan manajerial serta pribadi yang baik untuk menjalankan roda kepemimpinannya. Karena maju dan mundurnya suatu sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Kepemimpinan bisa dilakukan oleh laki-laki ataupun perempuan. Hal ini sejalan dengan Halilih (2019) bahwa "Peran laki-laki dan perempuan secara kodrati memiliki peran sosial yang berbeda." Namun demikian dalam paradigma kesetaraan gender, peran perempuan dapat pula mempromosikan peran yang umumnya diperankan oleh laki-laki termasuk pula sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah perempuan jika dilihat dari perspektif kepemimpinan tentu memiliki perbedaan dengan kepala sekolah laki-laki. Berdasarkan pada teori sifat perbedaan jenis kelamin berdampak pada kepemimpinan bahwa pemimpin laki-laki dan perempuan berbeda berdasarkan alamiahnya. Teori feminisme kontemporer menjelaskan bahwa faktor biologis manusia menentukan perbedaan sosial antara laki-laki dan perempuan (Ritzer, 2012). Tetapi menurut Abdul Karim (2014) teori feminisme menjelaskan bahwa manusia terdiri seks biologis dan gender, seks biologis lebih ke kriteria bentuk secara fisik sedangkan gender lebih ke makna sosial.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Rejeki et al., 2020; Setiyati, 2016). Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas atau pekerjaan (Dahlm, 2021; Setiyati, 2016). Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan pada era sekarang adalah seorang pemimpin yang mampu membawa lembaga pendidikannya menjadi lembaga yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang berkualitas. memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya, dan dapat mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang dapat menunjang kegiatan sekolah. Dengan demikian maka dibutuhkan kepala sekolah yang profesional. Profesionalitas seorang pemimpin pendidikan tidak hanya dimiliki oleh laki-laki saja, karena pada intinya baik laki-laki maupun perempuan dapat mempunyai kriteria sebagai kepala sekolah.

Namun dalam pandangan tradisional, perempuan diidentikkan dengan pribadi yang lemah, halus dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani, dan rasional. Pandangan ini telah memosisikan perempuan sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya jarang sekali perempuan untuk bisa tampil menjadi pemimpin, karena mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki. Selama ini sebagian orang masih beranggapan bahwa laki-laki lebih pantas menjadi pemimpin dalam setiap bidang kehidupan karena dalam masyarakat masih kental dengan budaya patriarki. Hal yang menyebabkan pandangan tersebut bisa terjadi, karena: Pertama, menurut teori seorang pemimpin haruslah laki-laki, dan laki-lakilah yang lebih pantas untuk menjadi pemimpin, hal tersebut merupakan isu gender dan adanya budaya patriarki yang masih kental di Indonesia, sehingga perempuan dianggap lemah dan dinomorduakan setelah laki-laki. Kedua, muncul anggapan dalam keagamaan yang lebih cenderung merendahkan perempuan, perempuan di pandang sebagai manusia sekunder karena diciptakan dari tulang rusuk laki-laki. Ketiga, sebagian besar perempuan tidak menginginkan menjadi pemimpin, karena perempuan lebih menerima kodrat sebagai ibu rumah tangga dan dilindungi oleh laki-laki. Laki-laki lebih pantas bekerja di sektor publik sedangkan perempuan bekerja di sektor domestik. Atas dasar itulah berlaku pembagian peran, perempuan dipandang lebih sesuai untuk bekerja di rumah, mengasuh anak, dan mempersiapkan segala keperluan suami atau laki-laki di rumah, sementara laki-laki lebih pantas bekerja di luar rumah, dalam arti mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Dengan begitu perempuan menjadi tersubordinasi di hadapan laki-laki dan terhalang dalam kehidupan publik.

Faktanya pada saat ini kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam manajemen kependidikan secara umum ternyata mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena wanita mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi, seperti perwujudan prestasi sekolah, terciptanya hubungan kekerabatan serta dapat memberdayakan anggotanya dan juga menekankan struktur organisasi dengan menekankan kerjasama tim, kepercayaan, fleksibilitas, dan kemauan berbagi informasi (Diani & Sukartono, 2022; Handayani et al., 2021). Tugas utama guru akan efektif dan efisien jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Akan tetapi masih ada guru belum memiliki kompetensi yang mumpuni, mutu guru masih rendah, para guru belum bisa mempersiapkan pembelajaran secara baik, lebih memprioritaskan pada materi yang akan diajarkan dan tidak menyampaikan apa tujuan dari pembelajaran. Hal lain yang terungkap juga adalah bahwa guru cenderung tidak menjadikan tujuan pembelajaran sebagai dasar untuk merancang strategi pembelajaran, bahan ajar, dan juga merancang alat evaluasi dan penilaian pembelajaran. Seorang guru yang tidak mampu menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas dapat disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki guru, ketidakmauan dan ketidakmampuan guru menyesuaikan wawasan dan kompetensi dapat menyebabkan rendahnya mutu tenaga pendidik yang menjadikan rendahnya mutu pendidikan di sekolah. Namun beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Ciawi yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan menunjukkan para gurunya lebih aktif dan berhasil dalam membimbing peserta didiknya dalam berbagai ajang lomba serta lebih tertib dalam pengadministrasian.

Temuan penelitian sebelumnya menyatakan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Dewi, 2021; Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, 2018; Wijania, 2017). Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya terdapat beberapa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Data Dinas Pendidikan Kecamatan Ciawi menunjukkan bahwa terdapat 30 kepala sekolah terdiri dari 53,3 % kepala sekolah perempuan dan 46,7% kepala sekolah laki-laki. Kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, diantaranya pelaksanaan workshop yang rutin diadakan setiap tahunnya, kepala sekolah selalu memberikan kesempatan para tenaga pendidik untuk mengikuti seminar ataupun pelatihan yang diadakan di luar sekolah, membentuk struktur organisasi, serta mempererat hubungan yang baik dengan Stakeholder dan melakukan pengawasan berupa kegiatan PKG (Penilaian Kinerja Guru), Monev (Monitoring dan Evaluasi) pada setiap akhir tahun pelajaran, pemberian motivasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik sekolah dasar negeri Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

## 2. METODE

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian dengan dasar filsafat digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah yang mana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dianalisis kualitatif dengan lebih menekankan pada makna (Sugiyono, 2018). Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat prositivisme yang digunakan untuk meneliti kondisi

obyek yang alamiah yang mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan gabungan observasi, wawancara, dokumentasi dan analisis data dan hasilnya berupa data kata-kata dan bersifat memahami makna, keunikan dan mengkonstruksi fenomena (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini sebagai instrumen kunci akan menghasilkan data berupa kata-kata yang tertulis serta perilaku yang berasal dari narasumber. Data yang dihasilkan berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan lebih menekankan kepada proses daripada hasil.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Kepala sekolah merupakan hal penting dalam penggerak sebuah lembaga yang mana sebagai manajer tidak terlepas dari fungsi kemenejemannya yaitu perencana pengambilan keputusan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendali anggota dalam memberdayakan semua sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa fungsi manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidiknya. Pertama perencanaan, sebagai seorang kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik disuatu sekolah, maka kepala sekolah harus bertindak kreatif dan menjadi pembaharu dalam merencanakan program-programnya untuk kemajuan sekolahnya. Begitu juga dengan SDN 2 Pakemitan yang dikepalai oleh seorang perempuan dalam menyusun perencanaan benar-benar disusun secara matang supaya perencanaannya bisa maksimal. Awal tahun ajaran semua guru harus mempersiapkan dan merencanakan semua program yang akan dilaksanakan, jadi tidak ada kegiatan yang dikerjakan tanpa adanya perencanaan. Langkah kepala sekolah dalam hal perencanaan dan pengembangan tenaga pendidik dapat berupa mengikutsertakan guru pada kegiatan-kegiatan seperti workshop, pelatihan, pendampingan, dan seminar, baik itu yang ada dalam platform merdeka mengajar maupun yang secara tatap muka langsung yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi maupun non pemerintah. Dalam satu program kepala sekolah yaitu mengharuskan para guru untuk mengikuti seminar ataupun diklat.

Kedua pengorganisasian, seorang kepala sekolah harus mampu mengorganisasi pada setiap prsonal tenaga pendidik supaya setiap personal tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya tidak saling tumbang tindih. jika kepala sekolah tidak membagi tugas pada setiap tenaga personal tenaga pendidik, maka akan berjalan sendiri-sendiri tanpa arah yang jelas dan akan menyebabkan saling lempar tugas. Peran kepala sekolah dalam pengorganisaian bisa dilihat dengan adanya pembagian tanggungjawab pada masing-masing guru dan staf (penjaga), dibagi sesuai dengan kemampuan masing-masing, hal ini supaya mereka dapat ertanggungjawabterhadap tugas-tugas yang telah diteimanya serta membangun kerja tim yang baik dan kompak. Ketiga implementasi, implementasi merupakan pelaksanaan dari strategi konsep dan penetapan sumber daya. Kepala sekolah diharuskan untuk memberikan arahan yang berdampak positif serta menumbuhkan komptensi kepribadian tenaga pendidik pada kinerja pendidik. adanya rahan, dorongan dan motivasi memberikan kesan kepedulian antara atasan dan bawahan sehingga terbangnun saling membutuhkan dan perduli bersama-sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah saat rapat selalu memberikan kami motivasi dan arahan hal ini supaya tenaga pendidik lebih semangat dan termotivasi untuk menjadikan sekolah ini menjadi sekolah yang terus meningkat prestasinya. Keempat pengawasan, kepala sekolah dalam melaksanakan menejeman kepemimpinannya selalu melakukan pengawasan terhadap program maupun tenaga pendidik dan juga siswa. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh kepala sekolah SDN 2 Pakemitan, kepala Sekolah menyusun program supervisi dengan melibatkan beberapa guru program supervisi pengajaran yang dibuat sekolah selalu mengacu pada peraturan yang berlaku. kepala sekolah saat melaksanakan supervisi pngajaran beliau selalau melakukan kunjungan kelas pada saat guru mengajar, dan beliau juga selalu melakukan identifikasi terhadap masalah yang dihadapi guru dari hasil kegiatan suvervisi, Kepala Sekolah juga membantu guru dalam memecahkan permasalahan KBM berdasarkan temuan dalam kegiatan supervisi tersebut. Hasil supervisi pengajaran dimanfaatkan kepala sekolah untuk perbaikan pembelajaran yang dilakukan guru.

#### Pembahasan

Konsep manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya maka diperlukan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap berjalannya suatu pekerjaan, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar cenderung ke demokratis, tetapi hal tersebut dapat berubah secara situasional dengan bagaimana pendekatan yang digunakan, cara dalam mengambil keputusan dan lain-lain. Pendekatan kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah yaitu pendekatan perilaku dan pendekatan transformasional. Pendekatan perilaku dapat

dilihat bagaimana cara kepala sekolah menggunakan diri pribadi untuk melakukan pendekatan kepada bawahannya, beliau menggunakan sifat pribadinya untuk memantau semua tugas yang diberikan untuk para guru dan stafnya.

Peran juga masuk ke dalam gaya kepemimpinan. Selain sebagai seorang kepala sekolah juga berperan sebagai supervisor artinya beliau sebagai pengamat dan pengawas terhadap kinerja anggotanya. Di ruang guru ketika kepala sekolah berdiskusi dengan guru, beliau tidak pernah memaksakan kehendak tetapi lebih pada menggerekkan para anggotanya untuk menyuarakan aspirasinya. Sehingga dapat dilihat dari bagaimana cara beliau menggerakkan bawahannya, bagaimana beliau dalam mengambil keputusan dan dapat menerima saran dan kritik dari semua anggotanya. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan "perilaku dan transformasional". Pendekatan perilaku digunakan pada saat mendekati para anggota dengan menggunakan sifat pribadinya, jadi lebih ke *face to face* (Faizatun & Mufid, 2020; Raberi et al., 2020). Pendekatan transformasional digunakan ketika beliau setiap hari selalu memotivasi dan menginspirasi bawahannya tentang hambatan atau kesulitan saat mengerjakan tugas-tugas. Konsep manajemen kepemimpinan perempuan di SDN 2 Pakemitan, dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kepemimpinan partisipatif yaitu fungsi pimpinan yang tidak sekedar berlangsung/bersifat dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpin. Implementasi manajemen kepemimpinan perempuan kepala Sekolah SDN 2 Pakemitan, dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan mutu, pengendalian mutu, perbaikan dan peningkatan mutu dapat disimpulkan berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan atas terlaksananya semua aspek perencanaan, pengendalian dan perbaikan dan peningkatan mutu. Serta dapat dilihat dari tercapainya mutu pendidikan berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenai 8 Standar Nasional Pendidikan. Faktor pendukung implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 2 Pakemitan, yaitu dapat berjalannya perumusan Visi, Misi dan Tujuan Sekolah, Evaluasi Diri Sekolah, Peranan kepala Sekolah, Peningkatan Mutu Guru. Sedangkan faktor penghambat implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 2 Pakemitan yaitu tidak adanya petugas administrasi khusus di tingkat SD sehingga guru waktunya kadang berbenturan dengan tugas administrasi sekolah.

#### 4. SIMPULAN

Konsep manajemen kepemimpinan perempuan di SDN 2 Pakemitan, dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kepemimpinan partisipatif yaitu fungsi pimpinan yang tidak sekedar berlangsung/bersifat dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpin. Implementasi manajemen kepemimpinan perempuan kepala Sekolah SDN 2 Pakemitan, dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan mutu, pengendalian mutu, perbaikan dan peningkatan mutu dapat disimpulkan berjalan dengan baik. Kepala SDN 2 Pakemitan, dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk terus mengembangkan lembaga yang dipimpinnya. Disarankan agar prestasi yang sudah dicapai sekarang ini dapat didesiminasikan kepada sekolah lain, sehingga kehadiran SDN 2 Pakemitan ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lingkungan disekitarnya. Para tenaga pendidik disarankan untuk selalu meningkatkan mutu kinerjanya, agar bisa menjadi guru yang profesional dan mengikuti perkembangan zaman.

#### 5. DAFTAR RUJUKAN

- Dahlim. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Dan Bimbingan Berkelanjutan. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 109–116. <https://doi.org/10.51878/teaching.v1i2.277>.
- Darwini, Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Motivasi berprestasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 116–126. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jmp/article/view/8820>.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>.
- Diani, A. A., & Sukartono, S. (2022). Peran Guru dalam Penilaian Autentik pada Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4351–4359. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2831>.
- Erwanda, R. O. D., Malaikosa, Y. M. L., & Wana, P. R. (2022). Implementasi Metode Mind Mapping Dalam Aktivitas Belajar Siswa Pada Pembelajaran Tematik Kelas V Di Sdn Karangbanyu 1. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 134–143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v6i1.28494>.
- Faizatun, F., & Mufid, F. (2020). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi

- Profesional Guru (Studi Multi Kasus Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pati). *QUALITY*, 8(2), 241–268. <https://doi.org/10.21043/quality.v8i2.8097>.
- Ginanjari, A., & Herman, M. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah pada SMA Negeri. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v3i1.2942>.
- Handayani, I., Muhsinatun, A., & Asri, A. N. (2021). Peran Guru dan Orangtua Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Matematika Anak Slow Learner di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(2). <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.36014>.
- 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>.
- Raberi, A., Fitriani, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(2), 11–20.
- Rejeki, R., Adnan, M. F., & Siregar, P. S. (2020). Pemanfaatan Media Pembelajaran pada Pembelajaran Tematik Terpadu di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 337–343. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.351>.
- Setiyati, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian* (Issue 9).
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>.
- Wijania, I. W. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran PPs Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(4), 176–184. <https://doi.org/10.23887/jipp.v1i3.11983>.