

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Mutu Sekolah

2.1.1. Pengertian

Definisi mutu sekolah dapat bervariasi, namun penting untuk memiliki pemahaman yang operasional sebagai acuan dalam mengelola pendidikan agar dapat mencapai standar mutu. Mutu pendidikan dapat dilihat dari dua perspektif: pertama, sebagai proses pembelajaran, dan kedua, sebagai peran lembaga pendidikan yang bertugas membimbing serta melatih individu untuk meraih kualitas hidup yang lebih baik. ((Kurniadi, 2022 hal 91)

Mutu sekolah merujuk pada sejumlah kriteria atau karakteristik yang menilai sejauh mana sebuah institusi pendidikan mampu beroperasi secara optimal dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Mutu sekolah dipahami melalui persepsi mereka terhadap praktik manajemen yang ada, termasuk pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, pembinaan staf, dan interaksi dengan siswa serta masyarakat (Aklilau, A, 2022). Mutu sekolah mengacu pada sejauh mana suatu sistem pendidikan atau lembaga pendidikan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Mutu sekolah dilihat sebagai kualitas manajemen yang mencakup efektivitas kepemimpinan, integritas, dan praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan (Guidara. A, 2022). Definisi mutu sekolah mencakup penilaian terhadap berbagai elemen dalam proses pendidikan, seperti pelaksanaan pembelajaran, kualitas guru, kurikulum, fasilitas dan infrastruktur, serta hasil yang diperoleh oleh peserta didik.

Mutu sekolah dipengaruhi oleh tindakan para pemimpin sekolah (Dean. I et al, 2021). Mutu sekolah dapat diukur dari sejauh mana tujuan sekolah berhasil dicapai. Tujuan pendidikan mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Hasil pembelajaran, pencapaian akademik, dan perkembangan siswa menjadi indikator utama dalam menilai mutu sekolah. Mutu sekolah tidak hanya diukur melalui hasil ujian akhir atau ujian nasional, namun juga dari kemampuan layanan pendidikan di sekolah secara keseluruhan dalam membentuk individu yang memiliki daya saing, kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi tantangan di masa depan.

Bagian penting dari mutu sekolah adalah kualitas proses pembelajaran. Ini mencakup metode pengajaran, strategi pembelajaran, interaksi guru-siswa, dan pemanfaatan teknologi pendidikan. Kegiatan belajar harus dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan membantu perkembangan berbagai keterampilan. Mutu sekolah mengacu pada kemampuan lembaga pendidikan untuk memenuhi ekspektasi dan kebutuhan dari berbagai pihak terkait, seperti masyarakat, siswa, guru, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya, dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas (Mikiewicz.P dan Slowik.A, 2017). Berbagai aspek yang memengaruhi mutu sekolah secara keseluruhan meliputi kualitas proses pembelajaran, yang mencakup metode pengajaran, kurikulum, dan interaksi guru-siswa; kualitas infrastruktur fisik, termasuk fasilitas dan lingkungan belajar; kualitas kepemimpinan dan manajemen, yang mencakup efektivitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya dan menciptakan lingkungan yang mendukung; kualitas hasil akademik dan non-akademik, yang mencakup pencapaian siswa dan pengembangan keterampilan lainnya; serta kualitas hubungan dengan stakeholder, yang meliputi interaksi dengan masyarakat, orang tua, dan pihak terkait lainnya.

Mutu sekolah merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan, seperti manajemen sekolah, budaya organisasi, serta partisipasi masyarakat. Manajemen yang efektif memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Hal ini mencakup perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efisien, kepemimpinan yang kuat, pengawasan yang ketat, serta evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja sekolah (Sallis, 2012). Dengan manajemen yang baik, sekolah dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan merencanakan langkah-langkah strategi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. Budaya organisasi meliputi norma, nilai, dan kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari di sekolah. Budaya yang positif, inklusif, dan mendukung pembelajaran dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa dan staf sekolah (Deal & Peterson, 2016). Kolaborasi, inovasi, komunikasi yang terbuka, serta apresiasi terhadap pencapaian adalah bagian dari budaya organisasi yang sehat, yang mampu memotivasi dan mendorong perkembangan serta prestasi siswa.

Selain itu, keterlibatan masyarakat juga berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Melibatkan orang tua, komunitas lokal, serta pemangku kepentingan lainnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah dapat memperkuat dukungan terhadap pendidikan serta mempererat hubungan antara sekolah dan masyarakat (Abdullah, 2014). Dengan partisipasi aktif dari berbagai pihak, sekolah bisa mendapatkan umpan balik yang membangun, membentuk kemitraan yang kuat, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berkelanjutan bagi seluruh anggotanya.

Secara keseluruhan, manajemen sekolah yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, serta partisipasi masyarakat yang aktif adalah faktor-faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sinergi antara ketiga elemen ini mampu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, kompetitif, dan sejalan dengan kebutuhan serta harapan masyarakat.

Ketersediaan dan kualitas fasilitas sekolah memiliki pengaruh besar terhadap mutu pendidikan (Bradley, J., & Reardon, L., 2019). Fasilitas yang memadai mencakup elemen fisik seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, lapangan olahraga, serta sarana teknologi informasi dan komunikasi. Kehadiran fasilitas berkualitas dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memberikan pengalaman belajar optimal bagi para siswa.

Penelitian (Bradley, J., & Reardon, L, 2019) menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas fasilitas sekolah secara langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja siswa, serta kepuasan guru dan tenaga kependidikan. Fasilitas yang baik dapat mendorong minat belajar siswa, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan sekolah. Di sisi lain, fasilitas yang mumpuni juga berperan pada peningkatan produktivitas guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Mutu sekolah tidak hanya terlihat dari prestasi akademik siswa, tetapi juga dari kontribusinya dalam membentuk karakter dan mempersiapkan kehidupan siswa (Narvaez, D., & Lapsley, D.K, 2009). Sekolah mempunyai tanggung jawab bukan hanya untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan akademik, tetapi juga untuk membentuk kepribadian siswa. Karakter siswa, seperti integritas, empati, rasa

tanggung jawab, dan keterampilan sosial, merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi mutu sekolah.

Pendidikan karakter di sekolah berperan penting dalam membantu siswa mengembangkan nilai-nilai moral dan etika yang kokoh, serta membentuk kepribadian yang positif. Hal ini tidak hanya mendukung siswa untuk menjadi individu yang lebih baik secara pribadi, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi beragam situasi dan hambatan dalam kehidupan. Selain itu, karakter pendidikan turut berkontribusi pada terciptanya iklim sekolah yang aman, inklusif, dan penuh empati, sehingga setiap siswa merasa didukung dan dihormati.

Mutu sekolah, yang rata-rata diukur berdasarkan prestasi akademik dan non-akademik peserta didik, dapat dilihat dari berbagai aspek manajemen sekolah seperti profil guru, kepemimpinan, infrastruktur, dan lingkungan belajar (Satori, Meirawan, & Komariah, 2013). Salis (2011) mengidentifikasi empat kewajiban mutu dalam pendidikan, yaitu kewajiban moral, profesional, kompetitif, dan akuntabilitas. Salis juga mengukur indikator sekolah berkualitas, seperti nilai moral yang tinggi, hasil ujian yang memadai, dukungan dari orang tua, dunia usaha, dan masyarakat, serta sumber daya yang cukup. Selain itu, pemanfaatan teknologi terkini, kepemimpinan yang efektif, empati terhadap siswa, dan kurikulum yang relevan juga menjadi indikator penting dalam menilai mutu sekolah (Salis, 2011). Engkoswara dan Komariah (2020) menambahkan bahwa lingkungan sekolah yang aman, visi dan target mutu yang jelas, kepemimpinan yang kuat, serta dukungan dari pemangku kepentingan, termasuk orang tua dan masyarakat, juga merupakan indikator kualitas sekolah. Selain itu, ekspektasi tinggi terhadap pencapaian siswa, pengembangan staf secara berkelanjutan, serta evaluasi berkesinambungan terhadap aspek akademik dan administrasi juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas sekolah. (Engkoswara & Komariah, 2020).

2.1.2. Aspek Mutu Pendidikan di Sekolah

Mutu sekolah merujuk pada konsep yang mencakup berbagai dimensi kualitas pendidikan (Allais, S., 2010). Definisi ini mencakup kemampuan sekolah dalam mewujudkan lingkungan belajar yang mendukung dan mendorong perkembangan siswa secara komprehensif, baik dari bidang akademik, sosial, emosional, maupun

keterampilan non-akademik. Mutu pendidikan sekolah mencakup berbagai elemen, termasuk kualitas dan keinginan dari seluruh sistem pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu lembaga.

Faktor-faktor yang dianggap krusial dalam meningkatkan mutu sekolah (Aklilau, A., 2022) antara lain: Kepemimpinan yang solid dapat menciptakan suasana belajar yang mendukung, sedangkan pengembangan profesional yang berkesinambungan memungkinkan guru untuk selalu mengikuti kemajuan terbaru di bidang pendidikan. Kurikulum yang relevan dan mutakhir dianggap esensial untuk membekali siswa dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia modern. Di sisi lain, ketersediaan sumber daya yang cukup, termasuk fasilitas dan alat pembelajaran, sangat krusial dalam mendukung praktik pengajaran yang optimal. Keterlibatan orang tua dan masyarakat juga berperan signifikan dalam mendukung proses pembelajaran di sekolah.

Mutu pendidikan di sekolah dapat diukur melalui beberapa aspek, antara lain:

a. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah yang baik melibatkan perencanaan strategis, pengorganisasian yang efisien, kepemimpinan yang visioner, pengawasan yang cermat, dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap kinerja sekolah (Sallis, 2012). Faktor-faktor ini mendukung sekolah dalam mengelola sumber daya, merancang program pembelajaran yang relevan, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Manajemen sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam menjalankannya. (Stephanie Allais, 2010). Kepala sekolah yang memiliki kompetensi dapat memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja semua staf. Pengelolaan anggaran, fasilitas, dan sumber daya manusia di sekolah menjadi elemen penting. Pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif berperan besar dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga memiliki peran krusial dalam mempengaruhi mutu pendidikan. Budaya ini mencakup norma, nilai, dan praktik yang diterapkan dalam keseharian di sekolah. Budaya yang positif, inklusif, dan mendukung proses pembelajaran dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa dan staf sekolah (Deal & Peterson, 2016). Dengan budaya yang kuat, sekolah dapat

mempromosikan kolaborasi, inovasi, komunikasi yang terbuka, serta penghargaan atas prestasi, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

c. Partisipasi dan Keterlibatan Masyarakat

Partisipasi masyarakat juga merupakan elemen penting dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Melibatkan orang tua, komunitas setempat, dan seluruh stakeholder dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan program sekolah dapat memperkuat dukungan mereka terhadap pendidikan dan mempererat hubungan antara sekolah dan masyarakat (Abdullah, 2014). Dengan keterlibatan aktif dari berbagai pihak, sekolah dapat menjalin kemitraan yang solid, memperoleh umpan balik yang berharga, dan membentuk lingkungan belajar yang lebih responsif serta sesuai dengan kepentingan masyarakat.

d. Kurikulum dan Materi Pembelajaran

Selain tiga aspek utama tersebut, mutu pendidikan di sekolah juga dipengaruhi oleh aspek-aspek lain, seperti kurikulum yang sesuai, teknik mengajar yang inovatif, ketersediaan sumber daya yang mampu, evaluasi yang terus menerus, dan pengembangan profesionalisme guru serta staf sekolah (Leithwood & Riehl, 2003). Secara keseluruhan, pengintegrasian dan perbaikan berbagai aspek ini akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan juga sangat bergantung pada sejauh mana kurikulum dapat memenuhi kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Penggunaan materi terbuka yang beragam, mendalam, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik juga menjadi aspek penting.

e. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi yang baik memberikan umpan balik terhadap kualitas pembelajaran. Pemantauan dan evaluasi kinerja guru, siswa, dan proses pembelajaran secara keseluruhan diperlukan untuk terus meningkatkan mutu pendidikan.

f. Pembiayaan pendidikan

Pembiayaan pendidikan merupakan faktor krusial dalam menentukan mutu sekolah (Baker, D., & Welner, KG, 2011). Dengan dana yang memadai, sekolah dapat memenuhi kebutuhan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendanaan yang cukup memungkinkan pembaruan fasilitas fisik, memperluas akses terhadap teknologi pendidikan, meningkatkan kualitas pengajaran

melalui pelatihan bagi guru, menyediakan materi ajar terbaru, serta mengembangkan berbagai program ekstrakurikuler.

Keterbatasan pembiayaan pendidikan dapat menghambat upaya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah mungkin kesulitan memenuhi kebutuhan dasar seperti perawatan fasilitas, pembelian buku dan peralatan, serta pelatihan staf. Hal ini dapat berdampak negatif pada lingkungan belajar dan kualitas pengajaran, serta menghambat kemampuan sekolah untuk mengejar inovasi dan perbaikan terus-menerus. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah dan pihak terkait lainnya dalam sektor pendidikan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap pembiayaan pendidikan. Investasi yang cukup dalam sektor ini akan meningkatkan mutu sekolah, dan juga akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi masyarakat dan perekonomian secara keseluruhan.

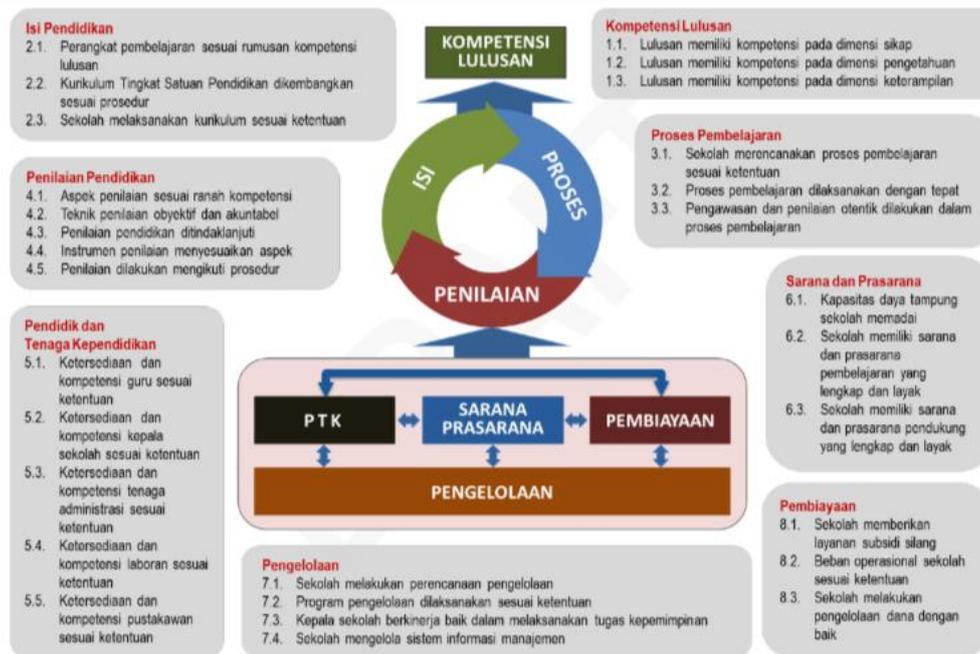
2.1.3. Indikator Mutu Sekolah

Indikator mutu sekolah merupakan serangkaian parameter yang menjadi acuan dalam menilai tingkat kualitas sebuah lembaga pendidikan. Menurut Donni Juni Priansa (2018), terdapat beberapa indikator penting yang berkontribusi terhadap pembentukan mutu sekolah yang tinggi. *Pertama* adalah harapan, cita-cita, atau semangat yang tinggi dari peserta didik. Hal Ini mencerminkan motivasi dan harapan siswa untuk mencapai prestasi dan kesuksesan akademis. *Kedua*, peraturan dan disiplin yang diterapkan di sekolah juga berperan penting. Disiplin merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan produktif. *Ketiga*, pengorganisasian kurikulum yang efektif. Pengaturan kurikulum yang baik memastikan bahwa materi pelajaran disampaikan secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan siswa. *Terakhir*, penghargaan dan insentif yang diberikan kepada siswa. Penghargaan dapat memberikan dorongan yang positif bagi siswa untuk meraih prestasi yang lebih tinggi, sementara insentif dapat menjadi stimulus tambahan dalam memotivasi belajar. Keseluruhan, indikator-indikator ini bekerja bersama-sama untuk membentuk landasan mutu sekolah yang kokoh dan berkelanjutan.

Indikator mutu sekolah (Mikiewicz.P, Slowik.A, 2017) adalah kriteria atau ukuran yang digunakan untuk menilai mutu, kinerja, dan efektivitas sebuah lembaga pendidikan. Indikator mutu sekolah memberikan gambaran tentang seberapa baik

sekolah mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditargetkan. Indikator sekolah yang bermutu mencakup sejumlah kriteria yang memberikan gambaran menyeluruh tentang kualitas dan kinerja suatu lembaga pendidikan. *Pertama*, prestasi akademik siswa menjadi salah satu indikator utama, mencakup pencapaian nilai ujian nasional, hasil tes standar, tingkat kelulusan, dan pencapaian akademik siswa dalam berbagai mata pelajaran. *Kedua*, kualitas pengajaran juga merupakan faktor penting, yang mencakup kualifikasi dan kompetensi guru, metode pengajaran yang diterapkan, serta tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. *Ketiga*, kondisi fisik dan lingkungan sekolah juga menjadi indikator yang relevan, termasuk kondisi bangunan sekolah, fasilitas pendidikan seperti perpustakaan dan laboratorium, serta keamanan dan kebersihan lingkungan sekolah. Ketersediaan sumber daya, seperti buku teks, materi pengajaran, perangkat IT, dan fasilitas pendukung lainnya juga menjadi pertimbangan penting dalam menilai mutu sekolah. *Keempat*, Partisipasi orang tua dan masyarakat juga merupakan indikator penting, yang mencakup tingkat partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah, dukungan masyarakat terhadap program-program pendidikan sekolah, serta hubungan kerjasama antara sekolah, orang tua, dan masyarakat. Selain itu, Kekepalasekolahan juga menjadi faktor yang memengaruhi mutu sekolah, termasuk kualitas kepemimpinan, kemampuan dalam mengelola sekolah, serta memberikan arahan dan motivasi kepada staf dan siswa.

Selanjutnya (Murphy et al, 2006), kepuasan *stakeholder* juga merupakan indikator yang penting, mencakup tingkat kepuasan siswa, orang tua, guru, dan masyarakat terhadap kinerja sekolah, suasana belajar mengajar, dan program-program pendidikan yang diselenggarakan. Keberlanjutan pendidikan, yang meliputi tingkat kelulusan siswa, jumlah siswa yang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan persentase siswa yang berhasil mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan, juga menjadi faktor penting dalam menilai kualitas sekolah. Terakhir, inovasi dan pengembangan juga menjadi indikator mutu sekolah, mencakup kemampuan sekolah dalam mengimplementasikan inovasi pendidikan, pengembangan kurikulum yang relevan, serta adopsi teknologi pendidikan yang baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan mempertimbangkan berbagai indikator mutu sekolah secara menyeluruh, kita dapat memberikan gambaran yang lengkap mengenai mutu dan kinerja suatu lembaga pendidikan.



sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2017)

Gambar 2.1. Indikator Mutu Sekolah

Engkoswara dan Komariah (2020) mengidentifikasi tujuh indikator mutu sekolah. Pertama, lingkungan sekolah yang aman dan tertib adalah aspek penting yang harus diperhatikan. Selanjutnya, sekolah perlu memiliki visi dan target mutu yang jelas untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, kepemimpinan yang berkualitas di sekolah menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan. Selain itu, harapan tinggi dari personel sekolah untuk mencapai prestasi juga sangat diperlukan. Pengembangan staf sekolah secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu sekolah.. Kemudian, pelaksanaan evaluasi secara terus-menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif menjadi langkah penting dalam peningkatan mutu sekolah. Terakhir, komunikasi dan dukungan intensif dari orangtua/masyarakat menjadi faktor penting dalam mendukung kesuksesan sekolah.

Indikator mutu sekolah menurut Sallis (2014) mencakup berbagai aspek yang menggambarkan kualitas keseluruhan sekolah. Beberapa indikator mutu sekolah menurut Sallis meliputi:

1. Prestasi Akademik Siswa, meliputi: Persentase siswa yang mencapai standar kompetensi, Nilai rata-rata ujian atau evaluasi akademik. Tingkat kelulusan siswa.
2. Efektivitas Pengajaran dan Pembelajaran meliputi: Penggunaan teknik pembelajaran yang bervariasi, Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, Tingkat keterlibatan siswa dalam aktivitas pembelajaran.
3. Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah meliputi: Evaluasi kinerja kepala sekolah oleh staf dan siswa, Program pengembangan kepemimpinan bagi staf dan kepala sekolah, Efisiensi administrasi sekolah, Pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan.
4. Keterlibatan orang tua dan masyarakat mencakup: Tingkat partisipasi orang tua dalam pertemuan yang diadakan oleh sekolah, Tingkat dukungan masyarakat terhadap program sekolah, Jumlah program atau kegiatan yang melibatkan komunitas lokal.

Indikator-indikator ini membantu sekolah dan stakeholder lainnya saat mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh sekolah. Mereka memberikan potret yang komprehensif tentang kinerja dan efektivitas sekolah dalam memenuhi kebutuhan pendidikan siswa.

2.1.4. Strategi Peningkatan Mutu Sekolah

Tentunya sekolah yang berkualitas berbeda dengan sekolah yang kurang berkualitas. Perbedaan ini menyebabkan banyak orang tua lebih memilih menyekolahkan anak-anak mereka di sekolah dengan mutu yang tinggi. Bukan hanya orang tua, siswa juga cenderung memilih sekolah yang sudah mapan sebagai pilihan utama untuk menimba ilmu, mengembangkan potensi diri, dan mengejar impian mereka di masa depan. Perbedaan antara sekolah berkualitas dan kurang berkualitas dapat dilihat dari empat aspek utama, yaitu manajemen berbasis visi, penggunaan komputer dan internet dalam pengajaran, budaya tim kerja, serta pemanfaatan media pembelajaran.

Strategi peningkatan mutu sekolah antara lain (Guidara, 2022): pengembangan program manajemen sekolah yang berkualitas menjadi kunci. Strategi ini melibatkan pengembangan program pelatihan dan pengembangan keprofesian untuk kepala

sekolah dan staf sekolah agar mereka dapat mengimplementasikan praktik-praktik terbaik ini dalam pengelolaan sekolah. Selanjutnya, peningkatan etika dan integritas merupakan prioritas lainnya. Etika dan integritas adalah aspek penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat dan berkualitas. Strategi ini mencakup pengembangan kebijakan sekolah yang mempromosikan nilai-nilai etika, melibatkan siswa dalam pembelajaran tentang integritas, dan memberikan pelatihan kepada staf sekolah tentang perilaku etis dalam lingkungan pendidikan. Pengintegrasian konsep keberlanjutan dalam kurikulum juga menjadi strategi penting. Keberlanjutan adalah aspek penting dalam menciptakan masa depan yang berkelanjutan. Melalui strategi ini, kita dapat mengintegrasikan konsep keberlanjutan ke dalam kurikulum sekolah, termasuk pembelajaran tentang pelestarian lingkungan, tanggung jawab sosial, dan pemahaman tentang dampak sosial-ekonomi dari tindakan kita. Terakhir, kemitraan dengan dunia usaha juga perlu dipertimbangkan. Strategi ini melibatkan pembangunan kemitraan yang saling menguntungkan, di mana perusahaan dapat memberikan sumber daya dan dukungan kepada sekolah, sementara sekolah dapat menyediakan akses kepada siswa untuk pengalaman belajar yang relevan dengan dunia kerja

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, diperlukan strategi yang menyeluruh dan terintegrasi, yang mencakup berbagai aspek, mulai dari manajemen sekolah hingga partisipasi masyarakat. Peningkatan mutu sekolah merupakan tujuan utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Strategi untuk mencapai tujuan tersebut melibatkan berbagai aspek, termasuk manajemen sekolah yang efektif, budaya organisasi yang positif, serta partisipasi aktif dari masyarakat.

Pertama, manajemen sekolah yang efektif adalah kunci untuk mengarahkan dan mengelola semua kegiatan di sekolah. Ini mencakup perencanaan yang mendetail, pengorganisasian yang efisien, pengarahan yang jelas, dan pengawasan yang ketat terhadap setiap aktivitas sekolah. Menurut Speirs (2020), manajemen yang efektif memastikan bahwa sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kedua, budaya organisasi yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas sekolah. Budaya yang inklusif, kooperatif, dan mendukung menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa dan staf. Menurut Hoy

dan Miskel (2013), budaya organisasi yang kuat memberikan landasan yang stabil bagi pengembangan inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan profesional.

Selain itu, partisipasi masyarakat juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas sekolah. Dengan adanya partisipasi orang tua, wali murid, dan anggota komunitas dalam pengambilan keputusan serta mendukung berbagai program sekolah, suasana sekolah yang lebih responsif dan bermanfaat dapat tercipta.. Keterlibatan aktif mereka memungkinkan sekolah untuk mendapatkan dukungan yang lebih besar dan memperkuat hubungan dengan masyarakat sekitar.

Strategi lain untuk meningkatkan kualitas sekolah meliputi pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa, peningkatan kemampuan guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional, penerapan teknologi pendidikan terbaru, serta evaluasi yang terus menerus terhadap program pendidikan yang telah dijalankan.

Dengan mengintegrasikan berbagai strategi tersebut, sekolah dapat mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas untuk semua siswa. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap prestasi akademik, kesejahteraan siswa, serta kontribusi sekolah terhadap masyarakat secara keseluruhan.

Strategi untuk meningkatkan mutu sekolah dapat dilakukan melalui pendekatan yang sistematis. Berikut adalah empat langkah strategi yang diusulkan oleh Krijnen et al. (2022) dan Nastain (2021):

1. Analisis dan Evaluasi Mutu Sekolah

Langkah awal dalam strategi peningkatan mutu sekolah adalah melakukan analisis komprehensif terhadap kondisi mutu sekolah yang ada. Proses ini mencakup penilaian berbagai aspek, seperti pencapaian akademik siswa, kualitas pengajaran, manajemen sekolah, serta keterlibatan masyarakat. Evaluasi ini dapat dilaksanakan melalui berbagai metode, seperti survei, wawancara, dan analisis data sekolah.

2. Pengembangan Rencana Aksi

Setelah melakukan analisis dan evaluasi, langkah selanjutnya adalah merumuskan rencana aksi untuk meningkatkan mutu sekolah. Rencana aksi ini haruslah terstruktur, realistis, dan berdasarkan pada temuan dan rekomendasi dari

analisis sebelumnya. Rencana aksi ini dapat mencakup berbagai kegiatan, program, dan kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan berbagai aspek mutu sekolah.

3. Implementasi Rencana Aksi

Langkah ketiga adalah menjalankan rencana aksi yang telah disusun. Proses implementasi ini melibatkan semua pihak, seperti kepala sekolah, guru, staf, dan orang tua siswa. Selama pelaksanaannya, pemantauan dan evaluasi rutin dibutuhkan untuk menjamin bahwa rencana terlaksana sesuai tujuan dan memberikan dampak yang diharapkan.

4. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Langkah terakhir adalah melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap hasil dan dampak dari strategi peningkatan mutu sekolah yang telah diimplementasikan. Evaluasi ini haruslah sistematis, objektif, dan melibatkan berbagai pihak yang terkait. Hasil evaluasi ini dapat dijadikan sebagai panduan untuk melakukan revisi dan penyempurnaan terhadap strategi peningkatan mutu sekolah di masa mendatang.

Melalui langkah-langkah strategi ini secara menyeluruh dan terfokus, diharapkan kualitas sekolah dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi pembelajaran siswa.

2.1.5. Faktor-faktor dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Ada beberapa faktor yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu sekolah. Berikut adalah beberapa faktor tersebut:

1) SDM yang diberdayakan (guru dan tenaga kependidikan)

Dalam manajemen mutu pendidikan, salah satu cara untuk memberdayakan guru dan tenaga kependidikan adalah melalui pembagian tanggung jawab. Kepala sekolah, sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran, berperan penting dalam kepemimpinan pendidikan. Menurut Sallis, pemberdayaan guru adalah aspek kunci dalam kepemimpinan peran, yang memberikan peluang maksimal bagi guru untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Artinya guru harus diberi kebebasan, pengembangan kompetensi, dan pena

Pemberdayaan guru adalah salah satu bentuk layanan unggulan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Layanan

ini mencakup: (1) adanya visi, misi, strategi, dan target yang jelas, (2) menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (3) membangun kepemimpinan sekolah yang kuat, (4) harapan tinggi dari seluruh personel sekolah terhadap penghargaan, (5) pengembangan staf sekolah secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (6) pelaksanaan evaluasi yang berkelanjutan terhadap berbagai aspek pengajaran dan administrasi, serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk meningkatkan mutu, dan (7) dukungan serta komunikasi yang intensif antara orang tua dan masyarakat. (Syofyan et al., 2020).

2) Adanya Perencanaan dan Pengembangan Karir

Karir merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia yang mengacu pada pola pengalaman kerja seseorang. Karir dapat diartikan sebagai rangkaian pekerjaan atau posisi yang dipegang seseorang sepanjang hidupnya. Perencanaan karir adalah proses merancang bagaimana seorang pendidik di sekolah dapat meningkatkan pangkat atau jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya. Keberhasilan dalam karir dipengaruhi oleh pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap pimpinan, kinerja, tingkat kesulitan pekerjaan, ketersediaan lowongan, serta produktivitas. Perencanaan karir memberikan berbagai manfaat bagi pendidik, seperti pengembangan keterampilan, peningkatan potensi, peningkatan motivasi kerja, mengurangi penempatan pendidik yang kurang sesuai, dan mendukung pelaksanaan rencana kerja.

Pengembangan karir Merujuk pada rangkaian posisi yang dipegang seseorang selama masa kerja, termasuk perubahan nilai, sikap, dan motivasi. Karir pendidik di sekolah dimulai dengan eksplorasi awal kesempatan dan berakhir pada masa pensiun. Setiap individu perlu siap mengembangkan dirinya dalam perjalanan karir, yang dapat melibatkan kegiatan seperti kinerja kerja, eksposur, loyalitas, dan peluang berkembang. Pengembangan karir dalam organisasi bertujuan untuk memaksimalkan potensi tenaga pendidik, memberikan kesempatan penilaian diri, meningkatkan efisiensi sumber daya, serta meningkatkan kinerja dan loyalitas melalui pengalaman.

Pengembangan karir dapat dibagi menjadi tiga fase: pertama, fase perencanaan yang melibatkan penyesuaian rencana karir dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pendidik. Kedua, fase pengarahan berfungsi untuk

membantu pendidik dalam mewujudkan rencana hidup melalui arahan dan konseling. Ketiga, tahap pengembangan, di mana pendidik berupaya mengaktualisasikan kreativitas dan inisiatif guna mencapai posisi yang diinginkan di masa depan. Kegiatan dalam tahap ini dapat mencakup pendidikan, pelatihan, rotasi jabatan, program beasiswa, dan ikatan dinas (Mulyani, 2019).

Menurut Guidara (2022), pengembangan karakter di sekolah tidak hanya mencakup prestasi akademik, tetapi juga pembentukan nilai-nilai moral, etika, kepemimpinan, empati, dan tanggung jawab sosial. Penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran karakter yang baik dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih positif, meningkatkan disiplin, dan menciptakan suasana belajar yang inklusif. Pengembangan karakter juga terbukti meningkatkan prestasi akademik siswa dan membantu mereka menghadapi tantangan hidup dengan lebih baik. Oleh karena itu, integrasi pembelajaran karakter ke dalam kurikulum sekolah penting untuk mencapai pendidikan berkualitas tinggi.

3) Adanya Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi dalam menerangi atau mengevaluasi kinerja seorang guru. Kinerja ini merujuk pada tingkat pencapaian tugas yang dilaksanakan oleh individu, kelompok, atau divisi dengan memanfaatkan kemampuan yang ada dan mematuhi batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Asyari, 2020, hlm. 27-40).

Seorang kepala sekolah tidak dapat menghindari proses penilaian. Ketika kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada orang lain, penilaian terhadap kinerja tersebut menjadi bagian dari rutinitas sehari-hari. Penilaian dianggap sah apabila semua faktor yang relevan diperhitungkan dalam prosesnya. Oleh karena itu, diperlukan ketentuan yang ditetapkan sebagai kriteria penilaian, baik yang ditentukan langsung oleh kepala sekolah maupun hasil musyawarah bersama.

4) Peran Serta Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Meskipun kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik dalam memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat berkontribusi bagi masyarakat, hal ini bukanlah hal yang baru bagi pengelola sekolah. Kenyataannya, sekolah mampu bertahan lebih baik di tengah perubahan iklim yang cepat karena mereka

tidak sepenuhnya terikat pada iklim nasional. Melalui desentralisasi manajemen, sekolah diberikan kewenangan untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

Konsep yang melibatkan masyarakat dalam organisasi seperti Persatuan Orang Tua Murid dan Guru (POMG) atau Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3) sebenarnya merupakan ide yang sangat baik dalam konteks tanggung jawab pendidikan. Namun dalam praktiknya, tidak semua organisasi tersebut berfungsi dengan baik. Lebih sering, peran organisasi ini terbatas pada pengumpulan dana untuk memenuhi kebutuhan fisik sekolah dan hal-hal lain yang terkait. Sekolah-sekolah dengan BP3 yang anggotanya memahami misi dan visi pendidikan biasanya mampu berkembang dengan baik. Sayangnya, banyak POMG atau BP3 yang hanya ada secara formal, tanpa memberikan kontribusi nyata (Irawan et al., 2021).

2.1.6. Kepuasan Pelanggan (*Customer Satisfaction*)

Dalam konteks pendidikan, kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) menjadi indikator penting dalam mengukur kualitas layanan yang diberikan oleh institusi pendidikan. Pelanggan dalam layanan pendidikan tidak hanya merujuk pada peserta didik, tetapi juga mencakup orang tua, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Kotler dan Fox (1995) menyebutkan bahwa dalam bidang pendidikan, kepuasan pelanggan dapat dipahami sebagai tingkat di mana layanan yang diberikan oleh institusi pendidikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggannya.

Institusi pendidikan yang mampu menciptakan layanan berkualitas tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada layanan pendukung, seperti fasilitas, interaksi dengan staf, dan pengalaman belajar yang holistik. Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988) dalam teori SERVQUAL menekankan bahwa kualitas layanan dipengaruhi oleh lima dimensi utama: keandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik. Dalam konteks pendidikan, dimensi-dimensi ini dapat diterapkan, misalnya, pada keandalan kurikulum, responsivitas guru terhadap kebutuhan siswa, dan kualitas infrastruktur pendidikan.

Kepuasan pelanggan dalam pendidikan sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap loyalitas dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan. Grönroos (1990) menyatakan bahwa institusi yang memberikan pengalaman positif kepada pelanggannya cenderung memiliki reputasi yang baik, yang pada akhirnya dapat menarik lebih banyak siswa dan mempertahankan siswa yang sudah ada. Hal ini juga selaras dengan pandangan Tjiptono (2014), yang menjelaskan bahwa kepuasan pelanggan dalam pendidikan adalah hasil evaluasi terhadap layanan pendidikan secara keseluruhan, termasuk hasil belajar, hubungan interpersonal, dan pengalaman non-akademik lainnya.

Peningkatan mutu sekolah berbasis manajemen sekolah dan partisipasi masyarakat memberikan manfaat yang signifikan baik bagi pihak internal maupun eksternal. Pada tingkat internal, pihak yang menikmati hasil dari peningkatan mutu sekolah adalah siswa, guru, dan staf administrasi. Siswa adalah penerima manfaat utama karena mereka akan merasakan dampak positif dari lingkungan pendidikan yang lebih baik, dengan adanya kurikulum yang lebih relevan, kualitas pengajaran yang meningkat, serta fasilitas pendidikan yang lebih baik. Sebagai hasil dari upaya perbaikan ini, siswa dapat meningkatkan prestasi belajar mereka dan mengembangkan keterampilan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mendukung perkembangan mereka baik di dalam maupun di luar sekolah.

Guru juga menjadi pihak yang diuntungkan karena mereka mendapatkan dukungan yang lebih besar untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka. Manajemen yang baik serta partisipasi masyarakat dalam proses peningkatan kualitas pendidikan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang memungkinkan guru untuk lebih fokus pada pengajaran dan pembelajaran yang efektif (Barker & Kent, 2020). Selain itu, peningkatan mutu pendidikan yang berbasis manajemen dan partisipasi ini sering kali dilengkapi dengan pelatihan bagi guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan kepuasan kerja mereka (Berg & Duyar, 2020).

Pada tingkat eksternal, manfaat utama dari peningkatan mutu sekolah dirasakan oleh orang tua dan masyarakat sekitar. Orang tua akan merasakan dampak langsung dalam hal perkembangan akademis dan sosial emosional anak mereka. Kepuasan orang tua terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh

sekolah dapat memperkuat hubungan antara sekolah dan keluarga (Harris & Goodall, 2020). Masyarakat secara keseluruhan juga merasakan dampak dari peningkatan mutu pendidikan, karena pendidikan yang lebih baik akan melahirkan individu yang lebih terampil dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Ini akan berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi yang lebih luas di tingkat lokal dan nasional (López & Martínez, 2021).

Dengan demikian, peningkatan mutu sekolah berbasis manajemen sekolah dan partisipasi masyarakat memberikan manfaat yang luas, mencakup peningkatan kualitas pendidikan yang dirasakan oleh siswa, guru, orang tua, dan masyarakat sekitar.

2.2. Penerapan Manajemen Sekolah

2.2.1. Pengertian

Pembahasan ini diawali dengan penjelasan mengenai berbagai aspek yang terdapat dalam manajemen sekolah. Bateman dan Snell (2019) mendefinisikan manajemen sebagai proses bekerja sama dengan individu dan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut George R. Terry (1953), manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian kinerja untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang mencakup pengelolaan beragam elemen dan kegiatan dalam suatu organisasi atau institusi, termasuk sekolah. Hal ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta monitoring terhadap sumber daya dan aktivitas guna meraih tujuan yang telah ditargetkan. Dalam konteks intervensi aktivitas fisik berbasis sekolah, manajemen mencakup koordinasi dan pengaturan berbagai faktor yang mempengaruhi implementasi program, seperti alokasi sumber daya, pembuatan keputusan, pengelolaan staf, dan evaluasi hasil (Avitsland. A et al, 2020). Dengan demikian, manajemen dalam konteks ini mencakup upaya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan memastikan kelancaran implementasi program dan kegiatan fisik berbasis sekolah.

Menurut Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, manajemen merupakan proses kolaborasi bersama individu lain dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan berdasarkan prinsip-prinsip etika. Hal ini mencakup kolaborasi dengan berbagai pihak

dalam organisasi, dengan sikap yang objektif, efisien, dan berpegang pada standar etika (Hallinger & Kovačević, 2022).

Dalam perspektif yang sama, Schemerhorn menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja. Dalam konteks ini, manajemen mencakup upaya merencanakan kegiatan, mengatur struktur organisasi, memberikan arahan kepada tim, serta mengoordinasikan dan menyebarkan penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Oral, 2019).

Pengertian manajemen sekolah juga telah dibahas oleh sejumlah ahli dalam bidang pendidikan. Beberapa di antaranya mendefinisikan manajemen sekolah sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh kepala sekolah dan staf administrasi untuk mengelola berbagai aspek operasional dan administrasi dalam pelaksanaan fungsi pendidikan. Leithwood dan Riehl (2003) mengemukakan bahwa manajemen sekolah mencakup pengelolaan sumber daya, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Bush dan Bell (2018) menambahkan bahwa manajemen sekolah melibatkan proses pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan oleh kepala sekolah dan staf untuk memastikan efektivitas serta efisiensi dalam pelaksanaan pendidikan. Sementara itu, Sergiovanni (2001) menjelaskan bahwa manajemen sekolah juga mencakup kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi, serta pemberdayaan staf untuk mencapai visi dan misi sekolah. Dengan demikian, manajemen sekolah adalah konsep yang kompleks yang mencakup berbagai dimensi, seperti pengelolaan sumber daya, perencanaan, kepemimpinan, serta pengembangan budaya organisasi untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal.

Dari pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sekolah adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan staf administrasi untuk mengelola berbagai aspek operasional serta administrasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendekatan ini melibatkan pengaturan sumber daya, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.

Aspek-aspek manajemen sekolah mencakup beberapa dimensi penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien (Bush & Bell, 2018). Salah satu aspek utama adalah pengelolaan sumber daya, yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta waktu. Hal ini termasuk dalam pemanasan, pelatihan, dan evaluasi kinerja staf, pemeliharaan anggaran, perawatan fasilitas sekolah, serta pengaturan jadwal pembelajaran.

Perencanaan merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sekolah, termasuk dalam penyusunan visi, misi, dan tujuan sekolah, serta strategi untuk mencapainya. Perencanaan yang baik membantu sekolah dalam mengidentifikasi kebutuhan dan prioritas serta menguraikan langkah-langkah untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengorganisasian meliputi pembagian tugas, pembentukan struktur organisasi, serta pengaturan hubungan antarbagian dalam sekolah. Dengan pengorganisasian yang efektif, peran masing-masing staf menjadi jelas dan terkoordinasi dengan baik.

Pengarahan berkaitan dengan pengawasan dan pembimbingan staf, memberikan arahan kepada guru serta siswa, dan mendukung mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengendalian mencakup pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan sekolah, serta mengambil langkah-langkah korektif bila diperlukan.

Lebih lanjut, Bush dan Bell (2018) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin efektivitas dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sebagai pemimpin utama, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang luas dalam mengelola aspek operasional dan administratif. Salah satu peran utama kepala sekolah adalah membuat keputusan strategi yang dapat mempengaruhi arah serta kualitas pendidikan di sekolah. Mereka juga bertugas untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah serta mengkomunikasikannya kepada seluruh komunitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif, memotivasi staf, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Bush dan Bell (2018), kepala sekolah adalah pemimpin atau administrator utama yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional dan

pengambilan keputusan strategi di sekolah. Mereka memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, produktif, dan inklusif bagi siswa dan staf. Tugas kepala sekolah meliputi pengembangan kebijakan sekolah, pengawasan kegiatan akademik dan administratif, serta memimpin staf untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga menjadi penghubung antara sekolah, siswa, orang tua, dan komunitas lokal.

Lebih lanjut, Cunningham dan Cordeiro (2009) menjelaskan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen dan kepemimpinan di lembaga pendidikan, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengendalian berbagai kegiatan sekolah. Mereka memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, mengembangkan kebijakan sekolah, memfasilitasi staf pengembangan, serta menjalin hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Dari pemaparan tentang manajemen dan kepala sekolah tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sekolah adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian dalam pengelolaan operasional sekolah dan pengambilan keputusan strategi untuk mencapai tujuan kinerja pendidikan. Sebagai pemimpin utama, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen dan kepemimpinan, termasuk pengembangan kebijakan sekolah, pengawasan kegiatan akademik dan administratif, serta memimpin staf dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah juga bertindak sebagai penghubung antara sekolah, siswa, orang tua, dan komunitas lokal, serta bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang aman, produktif, dan inklusif untuk semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan..

2.2.2. Fungsi dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Sekolah

Menurut Cunningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2009), Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola lembaga pendidikan, termasuk merumuskan visi dan misi sekolah, mengembangkan kebijakan dan program pendidikan, serta memimpin staf dan siswa menuju pencapaian tujuan. Mereka bertanggung jawab atas menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan mendukung, serta mempromosikan budaya sekolah yang berfokus pada peningkatan akademik dan kesejahteraan siswa. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan sekolah, strategi

yang disarankan meliputi pengembangan diri profesional, keterlibatan dalam pembelajaran berkelanjutan, membangun hubungan yang kuat dengan staf dan komunitas, serta menggunakan data dan bukti empiris untuk menginformasikan pengambilan keputusan. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformatif, memotivasi staf untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja, serta mengelola konflik secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Menurut Bush, T., & Bell, L. (2018), Tugas dan fungsi manajemen kepala sekolah meliputi berbagai aspek yang esensial untuk pengelolaan efektif sekolah. Sebagai pemimpin utama di institusi pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang luas dalam menjalankan peran strategis dan operasional guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Salah satu tugas terpenting adalah merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah yang jelas dan inspiratif, serta mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota sekolah untuk memberikan arah dan fokus dalam kegiatan pendidikan. Dalam mengelola sumber daya manusia, kepala sekolah bertanggung jawab atas rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan evaluasi kinerja staf, sehingga memastikan bahwa sekolah memiliki tim yang berkualitas dan termotivasi. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam mengelola keuangan sekolah dengan melakukan perencanaan dan pengawasan pengeluaran serta pengaturan alokasi dana untuk berbagai keperluan sekolah. Mereka juga harus menjaga hubungan baik dengan semua pihak terkait, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat, guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan seluruh anggota sekolah. Dengan mengemban tugas dan fungsi manajemen ini dengan baik, kepala sekolah dapat memastikan bahwa sekolah berjalan dengan efisien, efektif, dan berorientasi pada pencapaian hasil pendidikan yang optimal.

Fungsi-fungsi manajemen sekolah mungkin bervariasi dalam beberapa literatur karena adanya perbedaan sudut pandang, namun prinsip dasarnya tetap serupa. Salah satu aspek penting dalam manajemen sekolah adalah untuk mencapai tujuan sekolah secara terpadu. Manajemen sekolah tidak hanya fokus pada kepentingan sekolah, tetapi juga memperhatikan kebutuhan warga sekolah dan masyarakat umum. Peran utama

manajemen sekolah adalah menyelaraskan kepentingan sekolah, warga sekolah, dan masyarakat luas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi

Berbagai kegiatan dalam manajemen sekolah, jika dilaksanakan dengan baik, akan memberikan manfaat bagi sekolah dan seluruh warga yang terlibat. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sekolah tidak hanya menghasilkan kepala sekolah yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan kondisi yang lebih kondusif untuk meningkatkan potensi dan mendukung kepala sekolah dalam berkarya. Contohnya, pelaksanaan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karir, serta program pendidikan dan pelatihan yang efektif akan meningkatkan potensi SDM karena mereka diberikan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta ditempatkan pada posisi yang tepat (*the right man in tempat yang tepat*). Selain itu, pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti pemberian kompensasi, perlindungan, serta hubungan kerja yang baik akan mendorong kerja SDM (Azan et al., 2021; Jordan, 2019).

Peran manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah tidak dapat diabaikan, sebab kepala sekolah bukan hanya sekadar pemimpin administratif, tetapi juga menjadi katalisator transformasi yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memimpin sekolah menuju prestasi yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, kepala sekolah bertindak sebagai arsitek strategis yang mengarahkan visi dan misi sekolah, memetakan rute perjalanan pendidikan yang berkelanjutan, dan menetapkan standar mutu yang tinggi sebagai panduan bagi seluruh komunitas sekolah.

Kepala sekolah yang efektif memainkan peran utama dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Mereka tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan akademik dan emosional siswa, tetapi juga memastikan terciptanya iklim di mana setiap anggota sekolah merasa didengar, dihargai, dan didukung dalam pencapaian tujuan bersama. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia sekolah dengan bijaksana, membangun tim yang solid, memberdayakan staf, dan menyediakan peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan. Namun, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada ranah internal sekolah. Mereka juga berperan sebagai jembatan yang menghubungkan sekolah

dengan masyarakat dan stakeholder eksternal lainnya. Dengan membangun hubungan yang kuat dan kolaboratif dengan orang tua, komunitas lokal, dan mitra pendidikan lainnya, kepala sekolah dapat menggalang dukungan, sumber daya, dan partisipasi masyarakat yang esensial dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

Secara keseluruhan, peran manajemen kepala sekolah bukan hanya berfokus pada pengelolaan administratif dan operasional sekolah, tetapi juga memegang peranan penting sebagai agen perubahan, penggerak motivasi, dan pembina budaya organisasi yang berpusat pada pembelajaran dan kualitas. Dengan kepemimpinan yang kuat dan visioner, kepala sekolah mampu menjadi katalisator yang memacu sekolah menuju prestasi yang gemilang dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi siswa, staf, dan masyarakat secara luas.

2.2.3. Tujuan Manajemen Sekolah

Speirs, SJ (2020) menjelaskan manajemen sekolah merupakan peran yang vital dalam mengelola operasi sekolah secara efektif. Fungsi utama dari manajemen sekolah meliputi perencanaan, di mana kepala sekolah bertanggung jawab untuk merumuskan rencana dan program pendidikan yang mencakup kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, serta pengembangan staf.

Selanjutnya, dalam fungsi organisasi, kepala sekolah memastikan struktur organisasi sekolah sesuai dengan visi pendidikan, dengan mengalokasikan sumber daya secara efisien dan menetapkan tugas dan tanggung jawab kepada staf. Pengarahan juga menjadi bagian penting, di mana kepala sekolah memberikan arahan dan visi yang jelas kepada staf, siswa, dan komunitas sekolah tentang tujuan pendidikan serta nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi. Koordinasi merupakan fungsi lainnya yang memungkinkan kepala sekolah untuk mengoordinasikan kegiatan dan upaya antara berbagai bagian sekolah, termasuk guru, staf administratif, orang tua, dan siswa, guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Evaluasi dan pengawasan menjadi bagian integral dalam memantau kinerja staf dan program pendidikan, serta memastikan keamanan dan keefektifan lingkungan belajar.

Selanjutnya, komunikasi yang efektif adalah kunci dalam menjalin hubungan baik dengan staf, siswa, orang tua, dan masyarakat untuk memfasilitasi pertukaran informasi yang penting untuk kesuksesan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus

berperan dalam pengembangan diri staf dan dirinya sendiri melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam mengelola situasi darurat atau krisis, kepala sekolah juga berperan dalam manajemen krisis dengan cepat dan efektif. Terakhir, sebagai perwakilan sekolah, kepala sekolah harus mampu menjadi wakil sekolah dalam berbagai forum, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional, guna mempromosikan kepentingan sekolah dan membangun hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan eksternal. Semua fungsi ini bekerja bersama-sama untuk memastikan kepala sekolah efektif dalam memimpin dan mengelola sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dengan memahami fungsi manajemen, kita akan lebih mudah memahami fungsi manajemen sekolah, yang pada gilirannya akan mempermudah dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sekolah. Tujuan yang perlu dijelaskan adalah manfaat apa yang dapat diperoleh melalui penerapan manajemen sekolah di suatu institusi.

Tujuan utama manajemen sekolah adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari semua individu di sekolah melalui berbagai pendekatan yang dilakukan secara strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Dengan demikian, tujuan manajemen sekolah adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja di sekolah dengan cara yang bertanggung jawab dalam aspek strategi, etika, dan sosial. (Azan et al., 2021).

2.2.4. Indikator Manajemen Sekolah

Menurut Speirs (2020), terdapat beberapa indikator penting dalam manajemen sekolah yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas pengelolaan sekolah. Berikut adalah beberapa indikator manajemen sekolah menurut Speirs (2020):

1. Kepemimpinan yang Efektif: Indikator pertama adalah kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu memberikan visi yang jelas, memotivasi staf, dan mengoordinasikan berbagai kegiatan sekolah dengan baik.
2. Perencanaan yang Matang: Indikator lain adalah adanya perencanaan yang matang dan sistematis. Ini mencakup penyusunan rencana strategis,

pengembangan kurikulum, serta perencanaan kegiatan ekstrakurikuler dan pembangunan fasilitas.

3. Pengorganisasian yang Efisien: Pengorganisasian yang efisien juga menjadi indikator penting dalam manajemen sekolah. Hal ini mencakup pengelolaan sumber daya secara efektif, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.
4. Pengawasan dan Evaluasi: Indikator lain adalah adanya sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif. Ini mencakup pemantauan terhadap pelaksanaan program-program pendidikan, evaluasi kinerja staf dan siswa, serta penanganan masalah atau tantangan yang muncul secara cepat dan efektif.
5. Keterlibatan *Stakeholders*: keterlibatan *stakeholders*: juga menjadi indikator penting dalam manajemen sekolah. Keterlibatan orang tua, wali murid, serta anggota komunitas dalam berbagai kegiatan sekolah dapat meningkatkan dukungan terhadap program-program sekolah dan menciptakan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat.

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, sekolah dapat mengevaluasi dan meningkatkan kualitas manajemen mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

2.2.5. Hubungan antara Manajemen Sekolah dengan Manajemen Mutu

Manajemen sekolah dan manajemen saling terkait erat dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Manajemen sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola kegiatan sehari-hari sekolah, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, dan pengawasan, dengan tujuan untuk mencapai hasil pendidikan yang diinginkan (Speirs, 2020). Di sisi lain, manajemen mutu menekankan pentingnya penerapan proses sistematis untuk memastikan bahwa setiap aspek dari operasi sekolah memenuhi standar kualitas tertentu.

Hubungan antara manajemen sekolah dan manajemen mutu tercermin dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Manajemen sekolah yang baik harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sekolah, serta menetapkan strategi

perbaikan yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Hoy & Miskel, 2013). Di sinilah peran manajemen mutu masuk, dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu seperti pengukuran kinerja, analisis data, dan perbaikan berkelanjutan, sekolah dapat terus memperbaiki proses pendidikan mereka untuk mencapai standar yang lebih tinggi.

Selain itu, pendekatan manajemen mutu yang berpusat pada siswa juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Dengan fokus pada kebutuhan dan harapan siswa, sekolah dapat mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan dan menyesuaikan praktik pengajaran dan pembelajaran mereka sesuai dengan umpan balik siswa (Bush & Bell, 2013). Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih responsif dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil pendidikan siswa.

Dalam rangka mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik, sekolah perlu memadukan prinsip-prinsip manajemen sekolah dan manajemen mutu secara sinergis. Dengan menggunakan pendekatan yang terintegrasi, sekolah dapat mengelola sumber daya mereka dengan lebih efektif, meningkatkan proses pembelajaran dan pengajaran, serta meningkatkan kepuasan siswa dan pemangku kepentingan lainnya (Nastain, 2016). Dengan demikian, hubungan antara manajemen sekolah dan manajemen mutu tidak hanya penting untuk memastikan keberhasilan operasional sekolah, tetapi juga untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2.3. Partisipasi Masyarakat

2.3.1. Pengertian

Partisipasi masyarakat dalam meningkatkan mutu sekolah merupakan konsep yang menyoroti pentingnya keterlibatan aktif orang tua, warga sekolah, dan masyarakat umum dalam proses pendidikan. Partisipasi ini tidak hanya sebatas dukungan finansial, tetapi juga melibatkan kontribusi aktif dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan program-program sekolah, dan dukungan terhadap proses pembelajaran. Menurut Joyce L. Epstein (2001), partisipasi masyarakat mencakup empat jenis, yaitu partisipasi di rumah, partisipasi di sekolah, partisipasi di komunitas, dan partisipasi di tingkat kebijakan.

Partisipasi masyarakat di rumah mencakup dukungan orang tua terhadap pendidikan anak-anak di rumah, seperti membantu dengan tugas sekolah, menghadiri acara sekolah, dan terlibat dalam diskusi tentang perkembangan akademik anak. Di sisi lain, partisipasi di sekolah melibatkan keterlibatan orang tua dalam kegiatan-kegiatan di sekolah, seperti menghadiri pertemuan orang tua-guru, menjadi anggota komite sekolah, atau menjadi relawan di berbagai kegiatan sekolah.

Partisipasi masyarakat di komunitas melibatkan kerjasama antara sekolah dan komunitas sekitar, seperti mengadakan acara bersama, mengundang pembicara tamu, atau menawarkan program-program ekstrakurikuler. Sedangkan partisipasi di tingkat kebijakan melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan di tingkat kebijakan pendidikan, seperti melalui partisipasi dalam forum-forum diskusi publik atau lembaga-lembaga konsultasi.

Dengan partisipasi masyarakat yang aktif dan beragam ini, sekolah dapat mengalami peningkatan mutu yang signifikan. Melalui keterlibatan orang tua dan komunitas dalam pendidikan, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi siswa, dan menciptakan peluang pembelajaran yang lebih beragam dan relevan dengan kebutuhan lokal. Selain itu, partisipasi masyarakat juga dapat membantu sekolah dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dan merumuskan solusi-solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Di sisi lain, partisipasi masyarakat dapat muncul dalam bentuk yang lebih fokus pada pelaksanaan lapangan, seperti yang sering terlihat dalam bentuk komite sekolah. Sekolah dan komite sekolah tidak memiliki hubungan hierarkis, namun mereka bekerja secara mandiri dengan tetap menjalin kerjasama yang sejalan dengan konsep peningkatan mutu berbasis sekolah. R. Govinda dan Rashmi Diwan menyatakan bahwa “pembuat kebijakan pendidikan di seluruh dunia kini menganggap partisipasi aktif masyarakat sebagai cara yang efektif untuk memajukan pendidikan dasar, baik dari segi kuantitas maupun kualitas” (Normina, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat jelas memiliki peran penting, antara lain untuk mendukung promosi pendidikan dasar baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, mereka juga mengatakan bahwa “partisipasi masyarakat mencakup redistribusi kekuasaan”, yang mengindikasikan bahwa partisipasi masyarakat dapat mempengaruhi pembagian kekuasaan dalam penyelenggaraan pendidikan (Hurriyah, 2022).

Menurut Sofyan Sauri dan Didin Nurdin (2019), peran dan fungsi masyarakat dalam pendidikan sangatlah vital. Mereka menyatakan bahwa pendidikan sebenarnya merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua, dan masyarakat. Tanpa dukungan yang kuat dari masyarakat, upaya pendidikan tidak akan mencapai kesuksesan yang optimal. Meskipun demikian, hingga saat ini, jenis dukungan yang diberikan oleh masyarakat pada sekolah masih cenderung terfokus pada aspek fisik dan materi, seperti membantu dalam pembangunan gedung sekolah atau melakukan perbaikan pada fasilitas seperti genteng. Namun, sebenarnya terdapat beragam jenis dukungan lain yang dapat diberikan oleh masyarakat pada pendidikan. Ini termasuk dukungan dalam bidang teknis edukatif, di mana masyarakat dapat berperan sebagai guru bantu, menyediakan sumber informasi tambahan, atau bahkan menggantikan guru dalam mengajar. Selain itu, masyarakat juga dapat berkontribusi dalam memperkenalkan kebudayaan lokal, mengajarkan keterampilan khusus, atau berbagi pengetahuan tentang tradisi-tradisi tertentu. Dengan demikian, dengan berbagai peran dan fungsi yang dimainkan oleh masyarakat dalam pendidikan, terciptanya lingkungan belajar yang holistik dan beragam menjadi mungkin, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pengembangan potensi siswa dan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

Kewajiban orang tua dalam pendidikan sangatlah penting, karena keluarga merupakan lingkungan pendidikan pertama dan utama bagi anak. Oleh karena itu, peran orang tua sangat strategis dalam membentuk fondasi pengetahuan dan sikap anak-anak. Mendidik anak sejatinya adalah tanggung jawab utama orang tua, bukan sekolah. Namun, dalam kenyataan hidup yang dinamis, banyak orang tua yang sibuk bekerja untuk mencari nafkah, sementara ibu juga ikut menyelesaikan tugas rumah tangga dan membantu mencari penghasilan tambahan. Akibatnya, banyak orang tua yang menyerahkan sepenuhnya pendidikan anak-anak mereka kepada sekolah. Kondisi ini menggambarkan kompleksitas peran orang tua dalam pendidikan anak, di mana mereka harus menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan kewajiban terhadap pendidikan anak-anak mereka.

Komite sekolah memiliki hubungan erat dengan sekolah, yang juga terhubung dengan masyarakat karena beberapa alasan: (1) sekolah merupakan bagian integral dari masyarakat, (2) keinginan dan keberhasilan sekolah sangat bergantung pada dukungan

dari masyarakat, (3) sekolah berperan sebagai lembaga sosial yang memenuhi kebutuhan pendidikan bagi masyarakat, (4) kemajuan sekolah dan masyarakat saling terkait serta saling membutuhkan, dan (5) masyarakat merupakan pemilik sekolah, dengan kata lain, sekolah ada untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan (Abdullah, 2018).

2.3.2. Tujuan Partisipasi Masyarakat

Tujuan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sekolah meliputi: (1) meningkatkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pendidikan, (2) membangun rasa memiliki, tanggung jawab, dan kemitraan yang mendorong perkembangan sekolah, (3) melibatkan masyarakat dalam upaya meningkatkan relevansi pendidikan dengan menyediakan akses yang lebih luas, dan (4) membantu menurunkan angka putus sekolah. Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan di lembaga pendidikan tidak bertujuan untuk mengurangi kekuatan keputusan yang telah diambil, melainkan sebagai upaya untuk mendorong demokratisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Abrahamsson, "partisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi tidak hanya dianggap sebagai cara untuk mengurangi kekuasaan elite eksekutif, tetapi juga sebagai langkah menuju demokratisasi masyarakat secara keseluruhan." (Hurriyah, 2022).

Berdasarkan konsep partisipasi, keterlibatan mental dan emosional individu dalam sebuah kelompok akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan kelompok dan merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan tersebut. Ini menunjukkan bahwa sikap mental dan emosional individu atau kelompok memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong partisipasi mereka terhadap kelompok lainnya.

2.3.3. Pendekatan Partisipasi Masyarakat terhadap Sekolah

Mulyasa menyampaikan beberapa pendekatan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, antara lain: (1) melibatkan masyarakat dalam berbagai program dan kegiatan sosial di sekolah yang disesuaikan dengan minat, kemampuan, dan profesi mereka, (2) mengidentifikasi tokoh masyarakat yang memiliki pengaruh besar di komunitas, (3) mengundang tokoh masyarakat untuk ikut serta dalam program-

program sekolah yang sesuai dengan minat mereka, seperti tokoh agama yang memberikan bimbingan keagamaan kepada siswa, dan (4) memilih waktu yang tepat untuk melibatkan masyarakat, misalnya saat sekolah mengadakan perayaan hari besar Islam seperti Maulid Nabi Muhammad SAW dengan melibatkan tokoh agama serta pengurus masjid atau musholla setempat (Hurriyah, 2022).

Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan dapat merancang program-program inovatif guna menarik minat masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di sekolah. Masyarakat biasanya lebih tertarik untuk terlibat jika merasa mendapatkan manfaat atau terdapat hubungan timbal balik yang menguntungkan antara sekolah dan masyarakat.

Sebagai langkah lebih lanjut, Mulyasa mengusulkan beberapa tindakan yang bisa diambil oleh sekolah, seperti: (1) melaksanakan program kemasyarakatan, seperti menjaga kebersihan lingkungan dan membantu mengatur lalu lintas di sekitar sekolah jika diperlukan, (2) mengadakan acara open house untuk memberikan kesempatan bagi memperkenalkan masyarakat program dan kegiatan sekolah, (3) menerbitkan buletin, majalah, atau lembar informasi sekolah yang berisi kegiatan dan program sekolah untuk disebarluaskan kepada masyarakat, (4) mengundang tokoh masyarakat sebagai pembicara, pelatih, atau pembina dalam program-program tertentu di sekolah, dan (5) terjalannya kerja sama antara sekolah dan masyarakat dalam kegiatan-kegiatan tertentu (Samsiah et al., 2018).

Dengan demikian, dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi masyarakat dalam pendidikan adalah bentuk keterlibatan aktif mereka dalam penyelenggaraan pendidikan, dengan menerapkan pengetahuan, tenaga, dan ide-ide yang mereka miliki. Masyarakat berperan sebagai fasilitator, motivator, serta mitra dalam memberikan kontribusi untuk membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan. Partisipasi ini mencakup berbagai proses, tindakan, atau kegiatan nyata yang melibatkan seluruh elemen masyarakat, baik pengguna sekolah, pemangku kepentingan pendidikan, maupun pihak lain yang peduli terhadap sekolah dalam mengelola berbagai aspek pendidikan.

a. Masyarakat sebagai Fasilitator

Fasilitator berasal dari kata fasilitas, sehingga sebelum mendefinisikannya, peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu tentang fasilitas. Fasilitas merujuk pada

segala prasarana yang mendukung berbagai perlengkapan untuk melaksanakan program atau kegiatan. Selain itu, fasilitas juga mencakup penyediaan bantuan atau layanan yang mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan. Ketersediaan fasilitas yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sangat memengaruhi keberhasilan program. Untuk memfasilitasi lembaga atau organisasi, diperlukan perencanaan dan strategi yang tepat agar hasil yang diinginkan dapat tercapai. Seperti yang diungkapkan oleh Rayfield, "perencanaan fasilitas strategis adalah pendekatan proaktif terhadap desain, akuisisi, dan penggunaan fasilitas sebagai sarana untuk mendukung rencana bisnis atau misi organisasi." Pernyataan ini menekankan pentingnya pendekatan proaktif dalam merancang kebutuhan organisasi. Konsep lain yang disampaikan oleh James A. Thomkins menyatakan bahwa "perencanaan fasilitas menentukan bagaimana aset tetap berwujud suatu aktivitas dapat mendukung pencapaian aktivitas tersebut." Konsep ini menekankan betapa pentingnya perencanaan fasilitas dalam menentukan keberhasilan suatu kegiatan (Samsiah et al., 2018).

Dengan demikian, peran masyarakat sebagai fasilitator dalam penyelenggaraan pendidikan dapat diimplementasikan dalam beberapa hal, antara lain: (1) membantu penyediaan sarana belajar untuk pihak penyelenggara pendidikan, (2) memfasilitasi penyediaan kebersihan di lingkungan sekolah, (3) menyediakan layanan kantin sederhana di sekolah, dan (4) menyediakan fasilitas ibadah bagi seluruh masyarakat sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Keterhubungan antara masyarakat dan penyelenggara pendidikan akan semakin kuat ketika masyarakat berperan dalam membantu penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh sekolah.

b. Masyarakat sebagai Motivator

Sebagaimana kita ketahui, istilah "motivator" berasal dari kata "motivasi." Untuk memahami konsep ini, penting untuk terlebih dahulu mengenali makna dari kata dasar yang mendasarinya, yaitu motif, motivasi, dan motivator itu sendiri. Abraham Spiering menjelaskan bahwa motif adalah kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan internal dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Dari penjelasan tersebut, kita bisa menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong individu untuk melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi memainkan peran

yang sangat penting dalam mencapai tujuan, baik tujuan pribadi, kelompok, maupun masyarakat. Oleh karena itu, motivasi menjadi modal penting dalam mencapai kesuksesan, baik secara individu maupun kolektif.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi adalah dorongan, kekuatan, dan kebutuhan yang mendorong seseorang atau kelompok secara psikologis untuk melakukan aktivitas atau kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, masyarakat berfungsi sebagai motivator yang memberikan dorongan dan tekanan untuk mewujudkan tujuan serta meraih kesuksesan.

c. Masyarakat Sebagai Mitra

Kemitraan yang bertujuan utama untuk mengatasi masalah ketimpangan dalam akses usaha, pendapatan, perbedaan antar wilayah, serta kesenjangan antara kota dan desa ini dibangun dengan prinsip saling memerlukan, saling menguntungkan, dan saling memperkuat. Fungsi dan tanggung jawab dalam kemitraan ini disesuaikan dengan kemampuan dan proporsi masing-masing pihak yang terlibat (Wijayanti et al., 2020).

Dalam konteks bisnis, Hafshah mengungkapkan bahwa kemitraan adalah strategi yang melibatkan dua pihak atau lebih dalam periode tertentu dengan tujuan untuk mencapai keuntungan bersama, dengan dasar saling membutuhkan dan memperluas peluang satu sama lain. Menurutnya, beberapa manfaat kemitraan antara lain: (1) peningkatan produktivitas, (2) efisiensi, (3) jaminan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas, (4) pengurangan risiko, serta (5) dampak sosial (Abdullah, 2018).

Di sektor pendidikan, kolaborasi antara lembaga pendidikan (sekolah) dan masyarakat memiliki peran yang sangat penting. Masyarakat sebagai komponen utama memiliki tanggung jawab dalam membangun hubungan kerjasama dengan sekolah. Misalnya, kerjasama dalam pengawasan siswa di luar jam sekolah dapat membantu sekolah memahami perkembangan dan perilaku siswa saat berada di luar lingkungan sekolah. Kemitraan antara penyelenggara pendidikan dan masyarakat akan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penyelenggara pendidikan perlu memperhatikan kondisi masyarakat dan lingkungan yang diajak bekerja sama. Kemitraan ini dapat dimulai dengan membangun rasa saling percaya antara sekolah dan masyarakat. Ketika sekolah

memberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk terlibat dalam program-program sekolah, masyarakat akan merasa dihargai sebagai bagian penting dalam kesuksesan pendidikan di lingkungan mereka, terutama karena sebagian besar siswa adalah anak-anak mereka.

Namun, di sisi lain, terkadang muncul ketidakpercayaan antara sekolah dan masyarakat, yang merasa bahwa masyarakat tidak mampu memahami atau melaksanakan program-program yang dirancang oleh penyelenggara pendidikan. Ketidakpercayaan ini bisa menghambat upaya pemberdayaan masyarakat dalam menjalin kemitraan dengan sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa partisipasi masyarakat adalah proses aktif yang penuh inisiatif dari masyarakat yang berhubungan dengan sekolah. Hubungan ini sangat erat karena: (1) sekolah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat, (2) kelangsungan dan kehidupan sekolah bergantung pada dukungan masyarakat, (3) sekolah berfungsi sebagai lembaga sosial yang melayani kebutuhan pendidikan masyarakat, (4) kemajuan sekolah dan masyarakat saling terkait dan saling membutuhkan, serta (5) masyarakat adalah pemilik sekolah, dan keberadaan sekolah bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Pratiwi et al., 2016).

2.3. 4. Indikator Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat merujuk pada keterlibatan aktif dan berkelanjutan dari anggota masyarakat, termasuk orang tua, komunitas lokal, dan pemangku kepentingan lainnya, dalam merumuskan, menerapkan, dan mendukung kebijakan pendidikan (Normina, 2016). Konseptualnya, partisipasi masyarakat menunjukkan kolaborasi antara sekolah dan lingkungannya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, responsif, dan efektif.

Partisipasi Masyarakat adalah tingkat keterlibatan, kontribusi, atau interaksi anggota masyarakat dalam kegiatan, proses, atau keputusan yang mempengaruhi atau terkait dengan kehidupan bersama di suatu lingkungan atau komunitas. Partisipasi masyarakat dalam peningkatan mutu sekolah merujuk pada keterlibatan aktif orang tua, komunitas lokal, dan pemangku kepentingan lainnya dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, implementasi program-program pendidikan, serta dukungan

terhadap kegiatan akademik dan non-akademik di sekolah. Partisipasi masyarakat terdiri dari empat indikator yaitu:

- (1) Frekuensi kehadiran dalam pertemuan atau diskusi komunitas, yang mengukur seberapa sering anggota masyarakat berpartisipasi dalam pertemuan atau diskusi yang bertujuan membahas isu-isu terkait pendidikan dan pengembangan sekolah
- (2) Partisipasi dalam Program Komunitas, yang mencerminkan tingkat keterlibatan masyarakat dalam berbagai program yang diselenggarakan oleh sekolah atau komunitas untuk mendukung proses pendidikan.
- (3) Tingkat Keterlibatan dalam Keputusan Lokal, yang menunjukkan sejauh mana masyarakat terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kebijakan dan arah pengembangan sekolah.
- (4) Partisipasi dalam Monitoring dan Evaluasi, yang menilai partisipasi masyarakat dalam proses pemantauan dan evaluasi terhadap program atau kegiatan yang dilaksanakan di sekolah, guna memastikan efektivitas dan relevansinya bagi peningkatan mutu pendidikan

Dengan memahami dan memantau indikator-indikator tersebut, sekolah dapat mengukur tingkat partisipasi masyarakat dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam upaya memperkuat keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

2.4. Budaya Organisasi

Masyarakat terdiri dari individu dan budaya yang melekat pada mereka, sehingga manusia sering dipahami sebagai makhluk sosial yang hidup dalam konteks budaya. Dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Ikatan budaya ini muncul dari interaksi di berbagai lingkungan, termasuk dalam keluarga, komunitas, organisasi, dan bahkan di tingkat negara (Oupen & Yudana, 2020).

Budaya menjadi identitas khas yang membedakan satu masyarakat dari yang lain, terutama dalam cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan berbagai masalah atau pekerjaan. Budaya ini mengikat anggota kelompok masyarakat melalui kesamaan perspektif yang mendorong perilaku dan tindakan yang seragam. Nilai-nilai, norma-norma, adat istiadat, dan ritual tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui proses

evolusi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor politik, agama, bahasa, dan elemen budaya lainnya.

2.4.1. Pengertian

Istilah "budaya" mencakup makna yang sangat luas, meliputi berbagai bentuk yang berkaitan dengan kepercayaan, kebiasaan, institusi, bahasa, seni, serta produk dan perilaku sosial lainnya yang dimiliki oleh suatu kelompok sosial. Kajian tentang budaya sebenarnya berasal dari disiplin antropologi, namun sejak tahun 1979, kajian ini mulai sering dikaitkan dengan konteks organisasi.

Dalam konteks organisasi, budaya merujuk pada budaya kerja yang ada di dalamnya. Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Wibowo (2020), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan norma dan kebiasaan yang diakui dan diterima secara luas oleh semua anggota organisasi. Budaya ini menjadi acuan bersama bagi individu dalam organisasi, membentuk dasar bagi cara mereka berinteraksi. Budaya organisasi juga mencakup persepsi individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, serta faktor-faktor yang memotivasi mereka untuk bekerja secara sinergis dan harmonis. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sekadar seperangkat aturan formal, tetapi juga berfungsi sebagai perekat yang menyatukan berbagai aspek dalam kehidupan organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kesepakatan bersama yang meliputi aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku para anggota dalam organisasi. Ini mencakup berbagai aspek komunikasi di dalam organisasi, seperti cara menyapa rekan kerja, cara berbicara, berpakaian, serta nilai-nilai kerja yang dianut. Menurut Slocum dan Hellriegel, budaya organisasi adalah "nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dipelajari dan dibagikan oleh anggota organisasi." Nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipelajari dan diterapkan oleh anggota organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku mereka, sehingga penting untuk diciptakan dan dikelola dengan baik.

Definisi yang lebih menyeluruh tentang budaya organisasi mencakup: (1) cara komunikasi sehari-hari, termasuk upacara, ritual, dan bahasa yang digunakan, (2) norma-norma yang dianut oleh individu dan kelompok dalam organisasi, (3) nilai-nilai

utama yang ditetapkan oleh organisasi, seperti kualitas dan pelayanan, (4) filosofi yang menjadi acuan bagi manajemen dalam pembuatan aturan dan pengambilan keputusan, (5) aturan yang perlu dipahami oleh pegawai baru agar diterima sebagai anggota, dan (6) suasana yang diciptakan oleh organisasi, baik dari segi fisik maupun interaksi antara pemimpin, pegawai, dan pihak eksternal. Komponen-komponen ini saling berhubungan dan bersama-sama mencerminkan serta memberi makna pada konsep budaya organisasi (Rilistina, 2021).

2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi

Kekuatan budaya organisasi dapat berbeda-beda, tergantung pada beberapa faktor seperti kekompakan, kesepahaman mengenai nilai-nilai, serta komitmen individu terhadap nilai-nilai yang dijunjung bersama. Keterpaduan antara individu dan bagian-bagian dalam organisasi dapat menciptakan sinergi yang lebih kuat dibandingkan jika setiap elemen bekerja secara terpisah. Dalam hal ini, Kreitner dan Kinicki mengidentifikasi empat fungsi budaya organisasi: 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, yang diperkuat oleh penghargaan dan pemberdayaan yang mendorong inovasi, sehingga karyawan terdorong untuk menjalankan tugas mereka dengan optimal; 2) Berfungsi sebagai perangkat untuk membentuk kepribadian atau pemahaman; 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial; 4) Mempermudah terciptanya komitmen kolektif, di mana karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, loyal, dan merasa terhubung erat berkat pengakuan serta peluang pengembangan diri yang diberikan (Rilistina, 2021).

2.4.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan elemen dasar yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Jika budaya ini tidak cukup kuat, meskipun struktur organisasi tampak bagus, ia tidak akan mampu bertahan dengan baik. Organisasi dapat mengarahkan anggotanya untuk fokus pada aspek-aspek budaya tertentu yang ingin dikembangkan.

Menurut Wibowo (2020), budaya organisasi memiliki karakteristik yang membuatnya unik. Beberapa ciri-ciri tersebut antara lain: 1) inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan otonomi yang dimiliki anggota organisasi; 2) toleransi terhadap risiko, yang menunjukkan sejauh mana karyawan didorong untuk

mengambil risiko, berinovasi, dan bersikap agresif dalam pekerjaan mereka; 3) arah yang jelas, yang menggambarkan kemampuan organisasi dalam menetapkan tujuan yang spesifik dan mengkomunikasikan harapan kinerja dengan jelas; 4) integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi bekerja secara terkoordinasi; 5) dukungan manajemen, yang menggambarkan tingkat komunikasi, bantuan, dan dukungan dari manajer kepada karyawannya; 6) kontrol, terkait dengan aturan dan pengawasan langsung untuk menjaga perilaku kerja; 7) identitas, yang menunjukkan sejauh mana anggota organisasi merasa terhubung dengan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya dengan kelompok atau bidang profesi tertentu; 8) sistem penghargaan, yang menjelaskan bahwa penghargaan, kenaikan gaji, dan promosi didasarkan pada kinerja, bukan senioritas atau preferensi pribadi; 9) toleransi terhadap konflik, yang menggambarkan sejauh mana organisasi mendorong pengungkapan konflik dan kritik secara terbuka; dan 10) pola komunikasi, yang menunjukkan sejauh mana komunikasi dalam organisasi dipengaruhi oleh hierarki formal.

Robbins (1999) juga menambahkan tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko; (2) perhatian terhadap detail, yang menunjukkan sejauh mana analisis karyawan diharapkan dapat bekerja dengan presisi dan mendalam; (3) orientasi pada hasil, yang menggambarkan fokus manajemen pada hasil akhir daripada proses yang digunakan untuk mencapainya; (4) orientasi pada orang, yang mengindikasikan bahwa keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan; (5) orientasi tim, yang menunjukkan tingkat mana pekerjaan lebih banyak dilakukan secara tim daripada individu; (6) agresivitas, yang menunjukkan sejauh mana karyawan bersikap agresif dan agresif, dibandingkan dengan bekerja secara santai; dan (7) stabilitas, yang menunjukkan sejauh mana organisasi lebih fokus pada mempertahankan status quo daripada mendorong pertumbuhan dan perubahan (Rilistina, 2021).

2.4.4. Manfaat Budaya Organisasi

Wibowo (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi memperkuat kolaborasi antar departemen,

divisi, atau unit dalam organisasi, berfungsi sebagai perekat yang menyatukan anggota organisasi. Ini berdampak positif terhadap motivasi karyawan, menciptakan rasa kepemilikan, loyalitas, serta kepercayaan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dijunjung. Dengan demikian, budaya organisasi membantu mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi. Lebih jauh, budaya organisasi juga dapat digunakan untuk memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, perlu diingat bahwa budaya organisasi harus terus berkembang sejalan dengan perubahan lingkungan. Budaya yang stagnan tidak akan selaras dengan kebutuhan organisasi yang dinamis, sehingga perlu adanya penyesuaian dan perkembangan budaya sebagai respons terhadap perubahan tersebut.

2.4.5. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Manajemen Mutu

Hubungan antara budaya organisasi dan manajemen mutu sangat erat karena keduanya saling mempengaruhi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada kualitas. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, sedangkan manajemen mutu menekankan pentingnya standar kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan kepuasan pelanggan.

Budaya organisasi yang kuat dan mendukung kualitas cenderung menciptakan lingkungan di mana manajemen mutu dapat diimplementasikan secara efektif. Misalnya, budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan karyawan dapat memberikan dorongan bagi pelaksanaan praktik manajemen mutu yang proaktif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (Schein, 2010).

Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak mendukung kualitas, hal itu dapat menjadi hambatan bagi implementasi manajemen mutu yang efektif. Budaya yang tidak transparan, resisten terhadap perubahan, atau cenderung menekankan aspek produktivitas semata tanpa memperhatikan kualitas dapat menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan mutu (Deal & Kennedy, 2011).

2.4.6. Indikator Budaya Organisasi

Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen mutu, seperti fokus pada pelanggan, pencegahan daripada perbaikan, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai mutu yang tinggi dalam suatu organisasi (Ahmed et al., 2019).

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang menjadi panduan bagi perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (2013), terdapat empat dimensi utama dalam budaya organisasi yang dapat dijadikan indikator untuk mengevaluasi atau mengukur budaya tersebut. Berikut adalah uraian mengenai indikator-indikator budaya organisasi menurut Hoy dan Miskel:

1. Peran (Role): Dimensi ini mengacu pada sejauh mana anggota organisasi memahami dan menerima peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama. Indikator untuk dimensi peran mencakup kejelasan peran, ekspektasi yang dipersepsikan, dan konsistensi dalam penugasan peran.
2. Norma (Norms): Norma-norma organisasi merujuk pada standar perilaku atau aturan yang diakui dan diikuti oleh anggota organisasi. Indikator untuk dimensi norma meliputi norma-norma terkait etika, komunikasi, kerja tim, dan sikap terhadap perubahan.
3. Keyakinan (Beliefs): Dimensi ini mengacu pada keyakinan, nilai, dan prinsip yang dipegang oleh anggota organisasi. Indikator untuk dimensi keyakinan mencakup keyakinan tentang pentingnya tujuan bersama, keterbukaan terhadap inovasi, dan komitmen terhadap keunggulan.
4. Iklim (Climate): Iklim organisasi mencakup suasana umum yang dirasakan oleh anggota organisasi, termasuk tingkat kehangatan, dukungan, dan keadilan yang dirasakan. Indikator untuk dimensi iklim mencakup faktor-faktor seperti dukungan pimpinan, kesempatan untuk pertumbuhan, dan penghargaan atas pencapaian (Hoy & Miskel, 2013).

Dengan memahami dan mengukur dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat mengevaluasi budaya mereka dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

2.5. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam rangka menguatkan penelitian ini, Peneliti telah melakukan kajian literatur terhadap beberapa penelitian terdahulu yang dipublikasikan melalui jurnal dan buku referensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Darimuss pada tahun 2020 dengan judul “Faktor Penentu Mutu Pendidikan Madrasah Swasta di Kota Pekanbaru” (Studi: Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Swasta di Kota Pekanbaru) bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini dilakukan di seluruh Madrasah Swasta di Kota Pekanbaru dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode kausal. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis jalur (path analysis). Responden dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Madrasah, Guru, Tenaga Kependidikan, Pengawas Madrasah, Kepala Seksi Pendidikan Madrasah, dan anggota Komite Madrasah, yang dipilih melalui teknik random sampling sederhana.

Temuan utama penelitian ini adalah: pertama, manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh langsung positif terhadap mutu pendidikan; kedua, budaya organisasi juga berdampak positif langsung terhadap mutu pendidikan; ketiga, partisipasi masyarakat memberikan pengaruh positif langsung terhadap mutu pendidikan; keempat, manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung positif terhadap partisipasi masyarakat; kelima, budaya organisasi juga berpengaruh langsung positif terhadap partisipasi masyarakat; dan keenam, manajemen sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi budaya organisasi.

Dari temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi baik secara bersamaan maupun secara terpisah oleh manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan dari manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi, sedangkan budaya organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui penerapan yang efektif terhadap manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat..

Penelitian yang dilakukan Aklilu Alemu dengan judul *Secondary school teachers' perception of quality management practices in Ethiopia: Implications for quality education for all [version 2; peer review: 2 approved, 1 approved with reservations]*. Penelitian ini tentang praktik manajemen mutu di sekolah menengah Ethiopia. Masalah yang diidentifikasi dengan laboratorium, kompetensi guru, dan praktik manajemen. Penelitian ini menyimpulkan tantangan dalam mencapai pendidikan berkualitas karena kekurangan manajemen. Penelitian ini mengamati praktik manajemen kualitas yang dirasakan oleh guru sekolah menengah. Menggunakan desain metode campuran bertingkat untuk pengumpulan dan analisis data. Kontribusi penelitian ini (1) mengungkap ketidakpraktisan laboratorium dan praktik manajemen rendah di berbagai tingkatan; (2) Menawarkan informasi kepada pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan untuk meningkatkan prestasi siswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa mencapai pendidikan berkualitas menantang dalam konteks studi. Penelitian ini mengeksplorasi persepsi guru sekolah menengah tentang praktik manajemen mutu. Bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengevaluasi praktik manajemen mutu pendidikan. Menjelaskan teori dalam kualitas pendidikan dan jaminan kualitas manajemen. Desain metode campuran dengan kuesioner, standar sekolah, dan catatan siswa. Data dianalisis menggunakan frekuensi, persentase, korelasi Pearson, dan analisis faktor. Analisis konten untuk tinjauan dokumen tentang manajemen mutu. Permasalahan penelitian ini Laboratorium yang tidak praktis, guru yang tidak kompeten, siswa yang tidak termotivasi di tingkat sekolah. Praktik manajemen kepala sekolah yang rendah dalam pengembangan staf dan proses belajar-mengajar. Penelitian ini mengungkap ketidakpraktisan laboratorium, guru yang tidak kompeten, dan praktik manajemen yang rendah. Kesulitan dalam mencapai pendidikan berkualitas karena input dan manajemen yang tidak mencukupi.

Penelitian yang dilakukan Achraf Guidara tahun 2022 dengan judul *The quality of management schools, the ethical behavior of firms and sustainability level: a cross-country investigation*. Penelitian ini memeriksa hubungan antara kualitas sekolah manajemen, etika, dan keberlanjutan. Menyelidiki apakah perilaku etis memoderasi hubungan antara kualitas sekolah dan keberlanjutan. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kualitas, etika, dan keberlanjutan sekolah manajemen. Menyelidiki

dampak perilaku etis perusahaan terhadap keberlanjutan. Penelitian memeriksa hubungan antara sekolah manajemen, perilaku etis, dan keberlanjutan. Menyelidiki bagaimana perilaku etis perusahaan memoderasi dampak sekolah manajemen. Membahas dasar teoritis untuk hubungan antara sekolah manajemen dan keberlanjutan. Kesimpulan penelitian ini (1) Kualitas sekolah manajemen berhubungan positif dengan keberlanjutan; (2) Perilaku etis perusahaan memoderasi hubungan antara sekolah dan keberlanjutan; hasil penelitian ini diperoleh: (1) Memeriksa hubungan antara kualitas sekolah manajemen, etika, dan keberlanjutan. (2) menyelidiki apakah perilaku etis perusahaan memoderasi hubungan ini. (3) Melakukan analisis data panel seimbang untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis data panel seimbang dilakukan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

Penelitian yang dilakukan Tommaso Agasisti, Patrizia Falzetti, Mara Soncin (2020) dengan judul *School principals' managerial behaviours and students' achievement An empirical analysis of Italian middle schools*. Penelitian ini menyelidiki dampak praktik manajerial pada hasil siswa di sekolah-sekolah Italia. Dijelaskan praktik manajerial dan difusi mereka di berbagai sekolah di Italia. Penelitian ini berfokus pada peran praktik manajerial yang diterapkan oleh kepala sekolah Italia. Kesimpulan penelitian ini diperoleh: (1) Koefisien positif untuk praktik manajerial dengan signifikansi statistik rendah. (2) Hubungan yang lebih kuat antara variabel manajemen dan nilai tes di sekolah SES rendah. (3) Fokus pada dampak praktik manajerial daripada keterampilan manajemen kepala sekolah. Hasil penelitian ini mengungkap: koefisien positif untuk praktik manajerial dengan signifikansi statistik rendah; Hubungan yang lebih kuat antara variabel manajemen dan nilai tes di sekolah SES rendah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini regresi fungsi produksi pendidikan untuk memperkirakan skor siswa; dan Klasifikasi pertanyaan menjadi lima bidang manajemen untuk analisis. Implikasi penelitian ini: (1) Signifikansi statistik terbatas dari praktik manajerial pada hasil siswa. (2) Dampak yang lebih kuat dari variabel manajemen pada nilai tes di sekolah SES rendah. (3) Fokus pada apa yang dilakukan kepala sekolah daripada keterampilan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Isabel Dean, Laura Beckmann, Kathrin Racherbhaumer, Nina Bremm (2021) dengan judul *Obligatory coaching in the context*

of the model project "Talent Schools": a means for educational equity and improvement of achievement outcomes? Penelitian ini bertujuan untuk (1) memahami bagaimana manajer sengaja menggunakan informasi kinerja untuk pengambilan keputusan; (2) Menyoroti tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam memanfaatkan penilaian diri manajemen inovasi; kesimpulan dari penelitian ini: (1) Penggunaan informasi kinerja yang disengaja oleh manajer sangat penting. (2) Ada tantangan dalam memanfaatkan penilaian diri manajemen inovasi secara efektif. Hasil penelitian ini diperoleh: (1) Penggunaan informasi kinerja yang disengaja oleh manajer sangat penting; (2) Dua pendekatan dasar diidentifikasi: berbasis aturan dan reflektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan (1) Perspektif interpretatif tentang penggunaan yang disengaja; (2) Analisis konten kualitatif berdasarkan materi empiris dari wawancara dan pengamatan. Penelitian ini memiliki keterbatasan (1) Tantangan termasuk pergantian staf yang mempengaruhi komitmen terhadap IMSA. (2) Kurangnya umpan balik dan pemahaman dapat menghambat prioritas IMSA. Dan implikasi penelitian ini adalah: (1) Manajer harus menyelaraskan peran dalam penilaian diri dengan tingkat pengetahuan mereka. (2) Memahami bagaimana manajer menggunakan informasi kinerja sangat penting.

Penelitian yang dilakukan Faye S. McIntyre, Faye W. Gilbert tahun 2021 dengan judul *Maintaining AACSB international accreditation: from basics to best practices*. Kontribusi penelitian ini (1) Memfasilitasi kunjungan CIR yang sukses dengan beralih dari dasar ke praktik terbaik; (2) Menyediakan proses tujuh langkah untuk memahami dan menerapkan praktik terbaik; (3) Meningkatkan hasil positif jangka panjang dan berfungsi sebagai panduan; (4) Berbagi pengalaman dan menawarkan saran untuk menavigasi proses akreditasi AACSB. Kesimpulan dari penelitian ini (1) Menyediakan proses tujuh langkah untuk menerapkan praktik terbaik dalam akreditasi; (2) Menekankan pentingnya melibatkan konstituen dan mendorong upaya tim. Dan hasil dari penelitian ini (1) Menyediakan proses tujuh langkah untuk menerapkan praktik terbaik dalam akreditasi; (2) Menawarkan panduan untuk meningkatkan hasil positif dan menavigasi proses akreditasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini: (1) Proses tujuh langkah untuk memahami dan menerapkan praktik terbaik dalam akreditasi; (2) Pemanfaatan pengalaman dekan dan berbagi lebih dari 35 kunjungan akreditasi. (3) Strategi persiapan untuk kunjungan CIR, termasuk

terlibat dengan PRT. Implikasi praktis penelitian ini: (1) Memfasilitasi kunjungan CIR yang sukses dengan memahami dan menerapkan praktik terbaik; (2) Menawarkan proses tujuh langkah untuk menerapkan praktik terbaik dalam akreditasi; (3) Meningkatkan hasil positif jangka panjang bagi sekolah yang menavigasi proses akreditasi.

Penelitian yang dilakukan Ulla Saastamoinen, Lasse Eronen and Antti Juvonen, Pasi Vahimaa tahun 2022 dengan judul *Wellbeing at the 21st century innovative learning environment called learning ground*. Penelitian ini menekankan pentingnya kesejahteraan anak-anak dalam lingkungan belajar yang inovatif. Penelitian ini menyoroti dampak positif teknologi pada kesejahteraan dan pembelajaran siswa. Kesimpulan dari penelitian ini (1) Siswa di Learning Ground memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi sepanjang hari; (2) Integrasi teknologi di sekolah berdampak positif pada kesejahteraan siswa. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa (1) Siswa di Learning Ground merasa baik dengan korelasi yang kuat dalam kesejahteraan; (2) Kesejahteraan tetap baik sepanjang hari tanpa perbedaan harian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini (1) Kesejahteraan diukur dengan aplikasi perangkat pintar dan respons skala Likert. (2) Siswa menggunakan headset EEG-biosensor untuk mengamati efektivitas pembelajaran. Implikasi praktis penelitian ini (1) Menekankan pentingnya kesejahteraan siswa dalam lingkungan belajar yang inovatif. (2) Menyoroti dampak positif teknologi pada pengalaman belajar siswa.

Penelitian yang dilakukan Jaime Rivera and Víctor Alarcon (2017) yang berjudul *Model for assessing the quality of marketing-management education*. Penelitian ini memiliki kontribusi (1) Mengusulkan model untuk mengukur kualitas pendidikan dalam manajemen pemasaran; (2) Memvalidasi kemampuan pendidikan untuk memprediksi kualitas program manajemen pemasaran; (3) Menerapkan teori ketergantungan sumber daya untuk menganalisis variabel yang terkait dengan kualitas pendidikan; (4) Mengembangkan skala multiitem asli untuk meningkatkan pengukuran konstruksi model. Kesimpulan dari penelitian ini (1) Kemampuan pendidikan memprediksi kualitas program manajemen pemasaran di universitas Spanyol; (2) Ketersediaan sumber daya berkorelasi dengan pembelajaran dan hasil kompetitif. Dan hasil penelitian ini (1) Kemampuan pendidikan memprediksi kualitas program manajemen pemasaran di universitas Spanyol; (2) Ketersediaan sumber daya

berkorelasi dengan pembelajaran dan hasil kompetitif dalam pendidikan. Metode penelitian yang digunakan (1) Matriks korelasi; (2) Analisis regresi kuadrat terkecil dua tahap; (3) Analisis varians multivariat (MANOVA). Keterbatasan penelitian ini data dan konstruksi teoritis yang digunakan dalam penelitian. Implikasi praktis penelitian ini (1) Membimbing guru pemasaran dalam merancang program pendidikan berkualitas tinggi; (2) Membantu dalam mengembangkan alat diagnostik mandiri untuk prediksi keberhasilan kompetitif.

Penelitian yang dilakukan Nancy Bouranta and Evangelos Psomas, Jiju Antony tahun 2020 yang berjudul *Findings of quality management studies in primary and secondary education: a systematic literature review*. Penelitian ini menyajikan temuan studi manajemen mutu di pendidikan dasar dan menengah. Memprioritaskan tema temuan untuk studi masa depan dan rencana implementasi. Kesimpulan penelitian ini menyoroti tema dan kategori dari studi QM dalam pendidikan. Hasil penelitian ini (1) 133 artikel ditinjau, temuan dikelompokkan menjadi 43 tema dan 6 kategori; (2) Tema dikategorikan sebagai “vital” dan “berguna” untuk implikasi praktis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis artikel tentang manajemen mutu dalam pendidikan. Diagram afinitas untuk mengelompokkan temuan ke dalam tema dan kategori logis. Diagram Pareto untuk memprioritaskan tema yang terungkap dalam studi manajemen mutu. Keterbatasan penelitian ini yaitu keterbatasan potensi bias dalam pemilihan artikel. Implikasi praktis penelitian ini (1) Peneliti dan manajer sekolah dapat memanfaatkan temuan untuk studi masa depan; (2) Temuan dapat memandu rencana implementasi manajemen mutu dalam pendidikan.

Penelitian yang dilakukan Rachel Verheijen-Tiemstra, Anje Ros, Marc Vermeulen, Rob F. Poell yang berjudul *Barriers to collaboration between school teachers and child care workers: implications for HRM and school leadership*. Penelitian ini berkontribusi pada penelitian HRM di sektor pendidikan. Penelitian ini menyoroti hambatan kolaborasi antara guru dan pekerja pengasuhan anak. Kesimpulan penelitian ini, baik guru maupun pekerja penitipan anak menganggap peluang sebagai penghalang utama. Pemimpin sekolah harus menciptakan peluang kolaborasi untuk meningkatkan kerja tim. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini guru dan pekerja penitipan anak menganggap peluang sebagai penghalang utama; pemimpin sekolah harus menciptakan peluang untuk kolaborasi; Model AMO dapat meningkatkan

kolaborasi antara guru dan pekerja penitipan anak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif di antara staf di 16 pusat anak. Penelitian terbatas tentang HRM di sektor pendidikan dan kurangnya hambatan terperinci yang menghambat kolaborasi antara guru dan pekerja pengasuhan anak. Implikasi penelitian ini (1) Pemimpin sekolah harus mengatur peluang untuk kolaborasi dan menumbuhkan inklusivitas; (2) Menjadwalkan waktu yang cukup untuk kolaborasi sangat penting untuk kerja tim yang efektif.

Penelitian yang dilakukan Andreas Avitsland, Stein Erik Ohna and Sindre Mikal Dyrstad, Hege Eikeland Tjomsland and Øystein Lerum, dan Eva Leibinger tahun 2020 yang berjudul *The process evaluation of a schoolbased physical activity intervention: influencing factors and potential consequences of implementation*. Penelitian ini mengamati Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi: kerangka kerja, intervensi, peserta, dan karakteristik penyedia. Evaluasi proses langka pada intervensi aktivitas fisik berbasis sekolah untuk remaja. Kesimpulan dari penelitian ini: (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi meliputi kerangka kerja, intervensi, peserta, dan karakteristik penyedia; (2) Adaptasi dapat dilakukan tanpa mengorbankan tujuan intervensi. (3) Evaluasi proses pada intervensi aktivitas fisik berbasis sekolah jarang terjadi. Hasil penelitian ini diperoleh: (1) Dua sekolah memiliki kesetiaan, kualitas, dan tanggapan positif yang tinggi. (2) Empat faktor utama yang mempengaruhi implementasi: kerangka kerja, intervensi, peserta, karakteristik penyedia. Metode yang digunakan dalam penelitian (1) Evaluasi proses dengan wawancara kelompok fokus dan pengamatan. (2) Analisis data menggunakan perangkat lunak kualitatif NVivo dan Excel. (3) Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara dan pengamatan. Keterbatasan penelitian ini (1) Waktu dan sumber daya terbatas untuk wawancara di empat dari sembilan sekolah; (2) Pengumpulan data kualitatif berlangsung selama dua bulan, mempengaruhi representasi implementasi; (3) Peran pemangku kepentingan penulis dalam cluster RCT dapat mempengaruhi hasil. Implementasi praktis penelitian ini (1) Implementasi skala besar mungkin dapat digeneralisasikan, tetapi beberapa sekolah menghadapi tantangan; (2) Adaptasi dapat dilakukan tanpa mengorbankan tujuan intervensi; (3) Kerjasama antara siswa dan guru sangat penting untuk adaptasi yang berhasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Pia Skott, 2020 yang berjudul *Successful health-promoting leadership – A question of synchronization*. Kontribusi penelitian ini (1) Pemimpin yang sukses menyinkronkan kegiatan peningkatan kesehatan di sekolah; (2) Mengidentifikasi empat aspek koordinasi dan pentingnya konteks local; (3) Menyerukan agar praktik kepemimpinan menjadi praktik yang mempromosikan Kesehatan; (4) Mendesak penelitian komparatif yang diperluas dari berbagai bidang dan konteks. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Pemimpin sekolah yang sukses menyinkronkan kegiatan peningkatan kesehatan di sekolah dan koordinasi proses peningkatan kesehatan sangat penting untuk kepemimpinan yang sukses, serta pendekatan seluruh sekolah meluas ke konteks sekolah lokal. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa: (1) Pemimpin sekolah yang sukses menyinkronkan kegiatan peningkatan kesehatan di sekolah; (2) Koordinasi proses peningkatan kesehatan sangat penting untuk kepemimpinan yang sukses; (3) Pendekatan seluruh sekolah meluas ke konteks sekolah local; (4) Penelitian menekankan perlunya praktik kepemimpinan yang mempromosikan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan: (1) Berfokus pada proses organisasi dan kepemimpinan yang sukses dalam promosi Kesehatan; (2) Berdasarkan studi dokumen dan wawancara dengan kepala sekolah, tim kesehatan, dan guru; (3) Mengidentifikasi empat aspek koordinasi dan pentingnya sinkronisasi; (4) Mempertimbangkan peran kepemimpinan yang sukses dalam mengelola promosi kesehatan. Keterbatasan penelitian ini (1) Skala penelitian terbatas; (2) Menyerukan penelitian komparatif yang diperluas dari berbagai bidang dan konteks. Implikasi praktis dari penelitian ini: (1) Temuan utama dapat memandu para pemimpin sekolah dalam praktik peningkatan Kesehatan; (2) Penelitian menyarankan menggunakan lensa yang mempromosikan kesehatan dalam praktik kepemimpinan; (3) Menyerukan penelitian komparatif yang diperluas di berbagai bidang dan konteks.

Penelitian yang dilakukan Peter E. Johansson, Helena Blackbright, Tomas Backström and Jennie Schaeffer, Stefan Cedergren tahun 2019 yang berjudul *QUALITY PAPER Let us measure, then what? Exploring purposeful use of innovation management self-assessments*. Kontribusi penelitian ini (1) Memahami bagaimana manajer sengaja menggunakan informasi kinerja untuk pengambilan keputusan; (2) Menyoroti tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam memanfaatkan penilaian diri manajemen inovasi. Kesimpulan dari penelitian ini (1) Penggunaan informasi

kinerja yang disengaja oleh manajer sangat penting; (2) Ada tantangan dalam memanfaatkan penilaian diri manajemen inovasi secara efektif. Hasil penelitian ini diperoleh: (1) Penggunaan informasi kinerja yang disengaja oleh manajer sangat penting. (2) Dua pendekatan dasar diidentifikasi: berbasis aturan dan reflektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini (1) Perspektif interpretatif tentang penggunaan yang disengaja; dan (2) Analisis konten kualitatif berdasarkan materi empiris. Keterbatasan penelitian ini: (1) Tantangan termasuk pergantian staf yang mempengaruhi komitmen terhadap IMSA; dan (2) Kurangnya minat dan pengetahuan manajerial menghambat implementasi IMSA. Implikasi praktis dari penelitian ini: (1) Manajer harus menyelaraskan peran dalam penilaian diri dengan tingkat pengetahuan mereka, dan (2) Memahami bagaimana manajer menggunakan informasi kinerja sangat penting.

Penelitian yang dilakukan Jonathan Gosling tahun 2023 yang berjudul *The echo of conscience: why responsible leadership should aim to change the rules [version 1; peer review: not peer reviewed]*. Kontribusi penelitian ini menekankan orientasi nilai dan pertimbangan pemangku kepentingan dalam kepemimpinan yang bertanggung jawab. Motif yang dieksplorasi untuk tindakan individu dan koordinasi berbagai organisasi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini (1) Menekankan orientasi nilai dan pertimbangan pemangku kepentingan dalam kepemimpinan yang bertanggung jawab, dan (2) Mempertimbangkan motif tindakan individu dan koordinasi berbagai organisasi. Hasil penelitian ini menekankan orientasi nilai dan pertimbangan pemangku kepentingan dalam kepemimpinan yang bertanggung jawab. Motif yang dieksplorasi untuk tindakan individu dan koordinasi berbagai organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menekankan orientasi nilai dan ruang lingkup kepentingan dalam kepemimpinan, serta motif yang ditangani untuk tindakan individu dan koordinasi berbagai organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini (1) Menekankan orientasi nilai dan pertimbangan pemangku kepentingan dalam pengembangan kepemimpinan, (2) Mempertimbangkan motif tindakan individu dan koordinasi berbagai organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ika Dewi Rahmawati pada tahun 2012 dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Program Khusus

Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012)" menggunakan pendekatan fenomenologis dan analisis deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari ketua yayasan, kepala madrasah, guru, kepala tata usaha, pustakawan, dan laboran melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sekolah di MI Muhammadiyah PK Kartasura dilakukan melalui manajemen SDM yang meliputi perencanaan, pengadaan, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kesejahteraan, dan pemberhentian. Profesionalisme guru juga ditingkatkan melalui partisipasi dalam pelatihan, seminar, workshop, dan pertemuan profesional. Selain itu, pembinaan karier dan kesejahteraan pegawai dilakukan melalui penghargaan untuk guru berprestasi serta pemberian tunjangan dan fasilitas kesejahteraan lainnya.

Sementara itu, Moh. Arif dalam penelitiannya yang berjudul "Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam" pada tahun 2013 menekankan pentingnya pengelolaan madrasah yang melibatkan kesadaran semua pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peneliti menyoroti bahwa kualifikasi guru yang baik dan fasilitas pendidikan yang memadai merupakan prioritas utama. Dengan dukungan dari pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat, pengelolaan madrasah yang efektif diharapkan dapat menghasilkan output pendidikan yang bermutu sesuai dengan standar nasional.

Penelitian Ahmad Zaini Aziz tahun 2015 dengan judul "Manajemen Berbasis Sekolah: Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah" menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Mutu Berbasis Madrasah (MMBM) dapat menjadi solusi atas berbagai masalah yang dihadapi oleh madrasah. Aziz mengidentifikasi rendahnya mutu madrasah disebabkan oleh kebijakan yang diskriminatif, birokrasi yang sentralistik, dan kurangnya harmoni antara madrasah, pemerintah, serta masyarakat. Oleh karena itu, MMBM diusulkan sebagai cara untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah dengan tetap berada di bawah pengawasan pemerintah pusat.

Penelitian Nur Munajat tahun 2016 dengan judul "Kebijakan Manajemen Berbasis Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Islam" menyatakan bahwa penerapan manajemen berbasis madrasah memerlukan proses panjang dan melibatkan berbagai pihak. Transisi ini memerlukan penyesuaian sistem, struktur, dan budaya organisasi madrasah. Munajat menegaskan bahwa esensi manajemen berbasis

madrasah adalah pemberdayaan madrasah melalui otonomi dan pengambilan keputusan partisipatif. Kebijakan ini meliputi sosialisasi konsep MBM, analisis sasaran, perencanaan, dan implementasi rencana madrasah.

Penelitian Muhammad Husni pada tahun 2014 berjudul "Budaya Sekolah dan Peningkatan Mutu Pendidikan" mengidentifikasi bahwa proses pembentukan budaya organisasi sekolah berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Proses ini melibatkan adaptasi, pencarian pola melalui motivasi, serta pengembangan sistem dengan partisipasi aktif kepala sekolah. Husni menekankan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam membentuk nilai-nilai yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Ratnasari pada tahun 2019 dengan judul "Kepemimpinan dan Budaya Kerja Islami dalam Mendukung Mutu Pendidikan Madrasah" menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja islami secara signifikan memengaruhi mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh sebesar 7,18%, sementara budaya kerja islami memberikan kontribusi sebesar 39,18% terhadap mutu pendidikan madrasah.

Selanjutnya, penelitian oleh Mustowiyah, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, dan Sunandar yang berjudul "Pengaruh Budaya Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan SMP Negeri se-Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang" menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya sekolah berkontribusi sebesar 82,8%, kompetensi guru sebesar 61,9%, dan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 95,3% terhadap mutu pendidikan.

Penelitian Siti Saniyyah Sholihat pada tahun 2017 yang berjudul "Pengelolaan Biaya Pendidikan, Partisipasi Masyarakat, dan Mutu Layanan Pembelajaran Madrasah Ibtidaiyah Swasta" menemukan bahwa pengelolaan biaya pendidikan dan partisipasi masyarakat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap mutu layanan pembelajaran. Pengelolaan biaya pendidikan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan partisipasi masyarakat tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Diah Arum Kartika Sari melakukan penelitian pada tahun 2015 dengan judul "Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 8 Yogyakarta

dan SMPN 15 Yogyakarta," yang menyimpulkan bahwa partisipasi masyarakat berperan penting dalam meningkatkan mutu sekolah melalui dukungan sukarela, pengambilan keputusan, pemikiran, dan pembiayaan. Faktor-faktor yang mendukung partisipasi masyarakat termasuk hubungan yang baik antara sekolah dan orang tua, sedangkan penghambatnya adalah kurangnya pemahaman orang tua dan keterbatasan waktu.

Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Bustanul Aifin pada tahun 2017 dengan judul "Peran Masyarakat dalam Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Ngrayudan Jogorogo Ngawi)" menekankan bahwa masyarakat memainkan peran penting dalam komite madrasah melalui musyawarah, gotong royong, dan evaluasi program. Peran masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan juga mencakup dukungan sebagai mediator, pemberi pertimbangan, dan pengontrol dalam pengelolaan pendidikan.

Menurut Palumbo.R dan Douglas.A (2024) terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan manajemen mutu. Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk sikap, perilaku, dan keputusan individu dalam organisasi terkait dengan manajemen mutu. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kesadaran anggota organisasi terhadap pentingnya manajemen mutu. Jika budaya organisasi menekankan nilai-nilai seperti inovasi, keunggulan, dan kepuasan pelanggan, anggota organisasi cenderung lebih berorientasi pada upaya meningkatkan mutu produk atau layanan.

Budaya organisasi juga dapat membentuk norma-norma dan ekspektasi yang mengarah pada praktik-praktik manajemen mutu. Organisasi dengan budaya yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan pembelajaran terus-menerus cenderung memiliki sistem manajemen mutu yang lebih efektif dan terstruktur. Selain itu, budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi dan komitmen anggota organisasi terhadap upaya meningkatkan mutu. Budaya yang mendorong partisipasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap pencapaian mutu dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam proses manajemen mutu.

Selanjutnya, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pimpinan terkait dengan manajemen mutu. Pimpinan yang mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perbaikan terus-menerus cenderung

lebih aktif dalam mendorong praktik-praktik manajemen mutu yang efektif dan progresif.

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas manajemen mutu dan kualitas dalam sebuah organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dapat membantu organisasi dalam mengembangkan praktik-praktik manajemen mutu yang berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian kualitas yang tinggi.

Dibandingkan dengan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian yang akan saya lakukan dengan judul "Pengaruh Manajemen Sekolah, Budaya Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Mutu SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti" memiliki beberapa keunggulan dan keunikannya sendiri:

1. Konteks Lokal yang Spesifik: Penelitian ini difokuskan pada SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti, sehingga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di wilayah tersebut. Ini memungkinkan untuk mendapatkan wawasan yang lebih terperinci tentang tantangan, kebutuhan, dan potensi peningkatan mutu pendidikan di tingkat lokal.
2. Kombinasi Faktor yang Komprehensif: Penelitian ini menggabungkan tiga faktor utama, yaitu manajemen sekolah, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat, yang dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang determinan mutu pendidikan. Dengan mempertimbangkan ketiga faktor ini secara bersamaan, penelitian ini dapat mengidentifikasi interaksi kompleks antara faktor-faktor tersebut dan dampaknya terhadap mutu pendidikan.
3. Fokus pada SMP: Penelitian ini difokuskan khusus pada tingkat pendidikan SMP, yang merupakan tahap kritis dalam pendidikan formal. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang khusus tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan pada tahap yang penting ini, serta memberikan rekomendasi yang lebih terarah untuk perbaikan.
4. Keterlibatan Masyarakat Lokal: Penelitian ini memperhatikan peran partisipasi masyarakat dalam mempengaruhi mutu pendidikan. Dengan melibatkan masyarakat lokal dalam penelitian dan melihat dampak partisipasi mereka,

penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya keterlibatan masyarakat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di daerah tersebut.

5. Implikasi untuk Kebijakan dan Praktik: Temuan dari penelitian ini dapat memiliki implikasi langsung untuk pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan di Kabupaten Kepulauan Meranti dan wilayah sejenis lainnya. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan, penelitian ini dapat membantu pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan untuk merancang intervensi yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Dengan demikian, meskipun terdapat penelitian terdahulu yang relevan, penelitian ini memiliki keunggulan dalam konteks lokal yang spesifik, pendekatan komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, fokus pada tingkat pendidikan SMP, keterlibatan masyarakat lokal, dan implikasi langsungnya untuk kebijakan dan praktik pendidikan.

Penelitian yang saya lakukan memiliki keunikan tersendiri karena memiliki pendekatan yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Meskipun telah banyak penelitian yang mengulas topik-topik seperti mutu sekolah, manajemen sekolah, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat secara terpisah, belum ada yang secara khusus menganalisis pengaruh manajemen sekolah dan partisipasi Masyarakat terhadap mutu sekolah yang dimediasi oleh budaya organisasi.

Selain itu, teknik analisis datanya juga menjadi titik penekanan yang unik dalam penelitian ini. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, belum ada yang menggunakan metode campuran (mixed method) untuk menjelajahi hubungan tersebut secara holistik. Secara keseluruhan, penelitian ini membawa klaim kebaruan dengan memadukan elemen-elemen kunci tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sekolah, budaya organisasi, dan partisipasi masyarakat secara bersama-sama terhadap mutu sekolah belum terjamah dengan baik. Selanjutnya, dalam hal teknik analisis datanya, penelitian yang ada masih terbatas pada metode kuantitatif atau kualitatif saja, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method untuk memberikan perspektif yang lebih lengkap dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

2.6. Kerangka Penelitian

Kepala sekolah sebagai pemimpin utama atau administrator yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional dan pengambilan keputusan strategis di sebuah sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, produktif, dan inklusif bagi siswa dan staf. Mereka bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan sekolah, mengawasi kegiatan akademik dan administratif, serta memimpin staf dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai perantara antara sekolah, siswa, orang tua, dan komunitas local.

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola lembaga pendidikan, termasuk merumuskan visi dan misi sekolah, mengembangkan kebijakan dan program pendidikan, serta memimpin staf dan siswa menuju pencapaian tujuan. Mereka bertanggung jawab atas menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan mendukung, serta mempromosikan budaya sekolah yang berfokus pada peningkatan akademik dan kesejahteraan siswa. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan sekolah, strategi yang disarankan meliputi pengembangan diri profesional, keterlibatan dalam pembelajaran berkelanjutan, membangun hubungan yang kuat dengan staf dan komunitas, serta menggunakan data dan bukti empiris untuk menginformasikan pengambilan keputusan. Selain itu, kepala sekolah juga diharapkan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformatif, memotivasi staf untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja, serta mengelola konflik secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Fungsi manajemen lainnya termasuk pengawasan, di mana kepala sekolah memantau kinerja sekolah dan staf, memberikan umpan balik, dan mengambil tindakan korektif bila diperlukan. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin, memotivasi staf, membina hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan komunitas, serta mengatasi tantangan dan konflik yang muncul. Dengan memenuhi tugas dan fungsi manajemen ini dengan baik, kepala sekolah dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung bagi siswa dan staf sekolah.

Selanjutnya, budaya organisasi mencerminkan identitas kolektif dan bagaimana individu-individu dalam organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi

terhadap lingkungan kerja mereka. Norma-norma ini mencakup tata tertib, ekspektasi, dan standar perilaku yang diakui dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Sementara itu, nilai-nilai yang dianut oleh organisasi memainkan peran penting dalam membentuk pandangan bersama tentang apa yang dianggap penting, dihargai, dan dikejar. Keyakinan bersama ini mengarahkan motivasi, tujuan, dan komitmen anggota organisasi, yang pada gilirannya membentuk budaya organisasi yang unik dan memengaruhi kinerja serta hasil organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami budaya organisasi secara mendalam, pemimpin dan anggota organisasi dapat memperkuat dan mengembangkan aspek-aspek positif dari budaya tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berdaya saing, dan berorientasi pada pembelajaran dan inovasi.

Budaya organisasi yang positif menekankan pada nilai-nilai seperti kerjasama, saling penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang bersama, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dalam lingkungan yang inklusif, setiap anggota sekolah merasa didukung dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap tujuan bersama. Selain itu, orientasi pada pembelajaran mempromosikan budaya di mana gagal dianggap sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai suatu kegagalan. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan mendukung, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Budaya organisasi di sekolah memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Penerapan budaya baru di sekolah terkadang diperlukan untuk memperkuat pola kerja guru agar lebih efektif. Perubahan budaya di kalangan guru ini bisa berdampak pada proses pembelajaran. Pengaruh dari perubahan budaya dapat terlihat pada hasil belajar siswa. Oleh karena itu, setiap sekolah harus memahami dan melibatkan budaya yang ada dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Budaya sekolah menggambarkan bagaimana sekolah beroperasi serta menjelaskan mekanisme internal yang berjalan di dalamnya. Budaya sekolah juga bisa menjadi indikator perbedaan kualitas antar sekolah dan mutu sekolah secara keseluruhan. Budaya sekolah berfungsi sebagai pedoman untuk menilai hal-hal yang

dianggap penting, baik, benar, serta cara untuk mencapainya. Dengan kata lain, budaya sekolah mencerminkan kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh dari semangat, nilai-nilai yang dianut, serta perilaku yang dipraktikkan oleh seluruh warga sekolah. Budaya ini tercermin dalam interaksi antarwarga sekolah, baik dalam pekerjaan, kegiatan pembelajaran, maupun dalam komunikasi sehari-hari.

Konsep-konsep seperti keterlibatan orang tua, kerjasama sekolah-masyarakat, dan pemberdayaan komunitas membentuk dasar yang penting dalam membangun kemitraan yang efektif antara sekolah dan masyarakat. Keterlibatan orang tua mencakup peran aktif mereka dalam mendukung proses pembelajaran anak-anak mereka di sekolah, baik melalui partisipasi dalam kegiatan sekolah maupun dukungan dalam pembelajaran di rumah. Sementara itu, kerjasama sekolah-masyarakat menekankan pentingnya kolaborasi antara sekolah dan berbagai pihak di masyarakat, seperti lembaga swadaya masyarakat, instansi pemerintah, dan industri lokal, untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemberdayaan komunitas, di sisi lain, menyoroti peran penting masyarakat dalam mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan terkait pendidikan serta memanfaatkan sumber daya lokal untuk mendukung upaya pendidikan. Dengan memahami dan menerapkan landasan teoritis ini, sekolah dapat menjalin hubungan yang kuat dengan masyarakat sekitarnya, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif terhadap mutu pendidikan dan kesuksesan siswa.

Partisipasi masyarakat tidak hanya mencakup kehadiran fisik dalam kegiatan sekolah, tetapi juga melibatkan kontribusi ide, saran, dan dukungan moral dalam proses pengambilan keputusan. Ketika masyarakat terlibat secara aktif dalam kegiatan sekolah dan proses pengambilan keputusan, hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan pendidikan. Selain itu, dukungan masyarakat terhadap program pendidikan seperti program ekstrakurikuler, kegiatan pembelajaran tambahan, atau inisiatif peningkatan mutu sekolah lainnya juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, partisipasi aktif masyarakat bukan hanya memperkuat hubungan antara sekolah dan masyarakat, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah dan kesuksesan pendidikan siswa.

Partisipasi masyarakat dalam menentukan kualitas pendidikan merupakan aspek penting yang harus mendapat perhatian. Masyarakat memiliki peran signifikan dalam

perkembangan pendidikan anak, sehingga mereka seharusnya terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam kegiatan pendidikan. Lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat saling berhubungan erat dalam membentuk kualitas pendidikan anak.

Meskipun partisipasi masyarakat masih terbatas pada tahap implementasi program, keterlibatan mereka, baik secara individu maupun kelompok, secara spontan ataupun terorganisir, perlu dilakukan secara berkelanjutan atau sewaktu-waktu. Pembangunan pendidikan yang tidak melibatkan partisipasi masyarakat sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, sebab masyarakat adalah pihak yang paling memahami permasalahan yang dihadapi dan cara untuk mengatasinya.

Peran masyarakat dalam pendidikan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 8 dan 9, yang menyebutkan bahwa masyarakat berhak berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi program pendidikan. Selain itu, masyarakat juga berkewajiban untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan dengan memberikan sumber daya yang diperlukan.

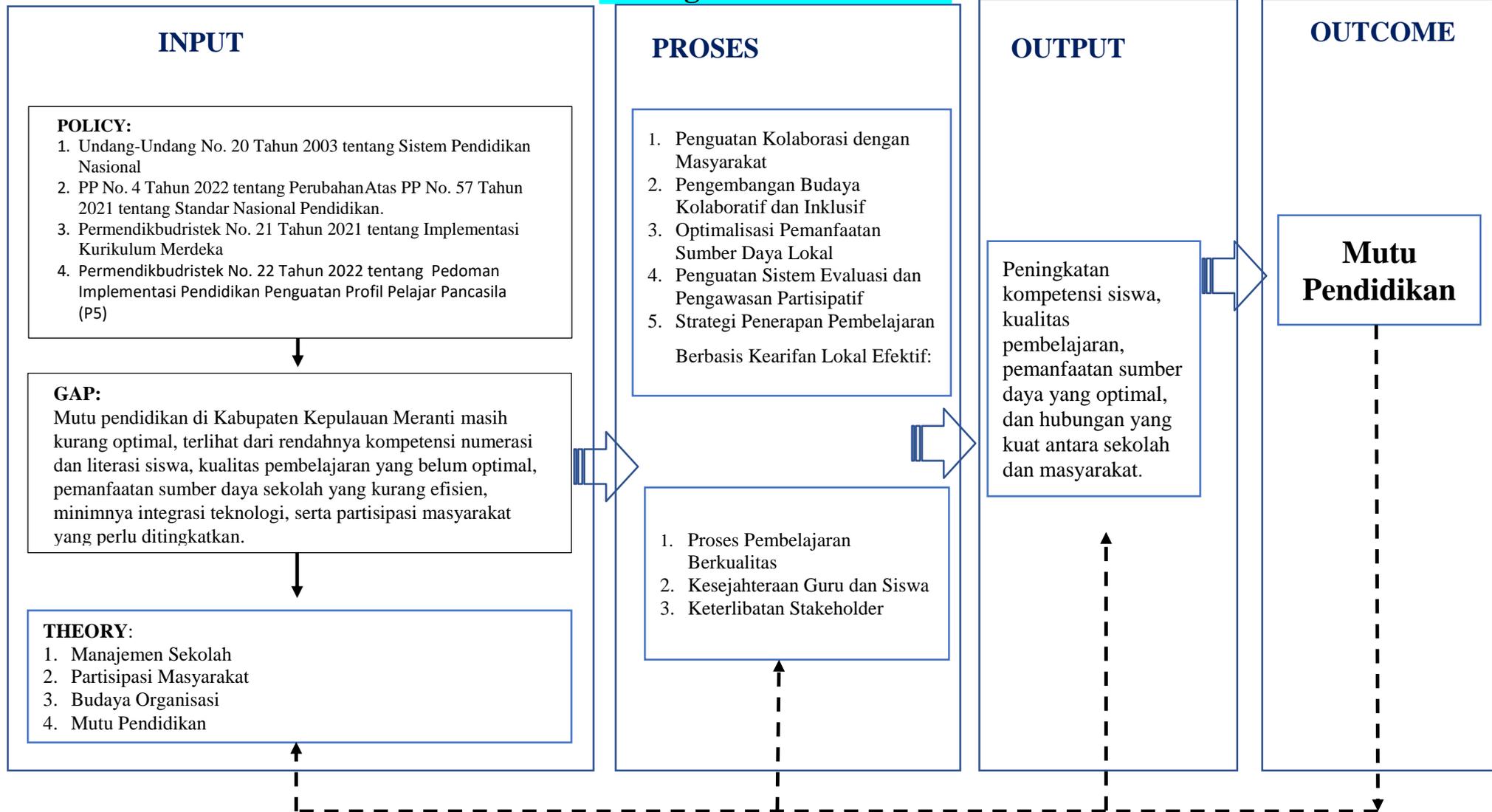
Mutu pendidikan menjadi tujuan utama setiap lembaga pendidikan. Dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, kepala sekolah harus memanfaatkan semua tenaga, sumber daya, dan kesempatan yang tersedia. Pendidikan yang berkualitas mampu mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam mengelola sumber daya, proses belajar mengajar yang berkualitas akan tercipta, menjadikan sekolah tersebut sebagai sekolah yang bermutu..

Manajemen kepala sekolah memegang peran sentral dalam mengoordinasikan berbagai kegiatan di sekolah, mulai dari perencanaan kurikulum hingga pengelolaan sumber daya. Di sisi lain, budaya organisasi mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan bersama yang membentuk identitas kolektif sekolah dan memengaruhi perilaku anggota sekolah. Budaya yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran mendorong kolaborasi dan inovasi, yang secara langsung memengaruhi kinerja dan mutu sekolah secara keseluruhan. Selanjutnya, partisipasi masyarakat juga berperan penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Melalui dukungan, partisipasi, dan kontribusi aktifnya, masyarakat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan siswa. Dengan demikian,

hubungan yang erat antara manajemen sekolah, budaya organisasi yang positif, dan partisipasi masyarakat memiliki dampak yang signifikan terhadap mutu sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka berpikir yang Peneliti coba tuliskan ialah bagaimana manajemen sekolah, budaya organisasi dan juga partisipasi masyarakat dapat meningkatkan mutu sekolah.

Kerangka Pikir Penelitian



Syahrial Syah, 2025

P
U

FEEDBACK

Gambar 2.2. Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Rancangan Peneliti

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran penelitian yang telah dijelaskan di atas, hipotesis penelitian disusun sebagai berikut.:

1. Terdapat pengaruh positif efektifitas manajemen sekolah terhadap mutu SMP
2. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap mutu SMP
3. Terdapat pengaruh positif partisipasi masyarakat terhadap mutu SMP
4. Budaya organisasi memediasi pengaruh manajemen sekolah terhadap mutu SMP
5. Budaya organisasi memediasi pengaruh partisipasi masyarakat terhadap mutu SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan uji secara parsial dengan metode SEM AMOS.