

Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Mengembangkan Budaya Unggul dan Kinerja Unggul di SMA Negeri 2 Mataram

Aliefvia Rezqa*, Asrin, Abdul Kadir Jaelani, Heri Hadi Saputra, Mansur Hakim

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram,
Jalan Pendidikan No. 37, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

*Corresponding Author: aliefviarzq76@gmail.com

Article History

Received : April 07th, 2026

Revised : April 27th, 2026

Accepted : May 03th, 2026

Abstract: Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya unggul dan meningkatkan kinerja sekolah. Upaya tersebut menjadi kunci dalam mencapai mutu pendidikan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya unggul dan kinerja unggul di SMA Negeri 2 Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan melalui perumusan visi dan misi yang jelas, pelaksanaan program pengembangan sekolah, serta perilaku kepemimpinan berupa keteladanan, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan partisipatif. Keberhasilan didukung oleh sarana prasarana yang memadai, tim manajemen yang solid, kegiatan pengembangan profesional, serta dukungan stakeholder dan partisipasi warga sekolah. Adapun hambatan meliputi keterbatasan anggaran dan tingginya beban administratif. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah berperan strategis dalam membangun budaya unggul dan meningkatkan kinerja sekolah secara berkelanjutan.

Keywords: Budaya Unggul, Kinerja Unggul, Kepemimpinan Kepala Sekolah.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa karena melalui pendidikan dapat dilahirkan generasi yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, dan kompeten dalam menghadapi tantangan global. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 3, yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai proses transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing (Aminuddin, 2023).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam lima tahun terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan. Transformasi digital, globalisasi,

serta kebijakan nasional seperti Implementasi Kurikulum Merdeka menuntut sekolah untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif. Sekolah tidak lagi hanya berfungsi sebagai institusi pengajaran, tetapi sebagai organisasi pembelajar yang dituntut untuk inovatif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan (Sunari, 2025). Dalam konteks ini, tantangan pendidikan tidak hanya terletak pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga pada kemampuan manajerial sekolah dalam mengelola perubahan secara berkelanjutan.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menjawab berbagai tantangan tersebut. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu mengarahkan visi, menggerakkan sumber daya, serta menciptakan budaya kerja yang produktif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan visioner berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru, efektivitas pembelajaran, serta inovasi sekolah (Aminuddin, 2023). Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki

hubungan yang kuat dengan budaya organisasi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan (Wiyana et al., 2024).

Di samping kepemimpinan, budaya organisasi sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pendidikan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah dalam menjalankan aktivitas pendidikan. Budaya yang kuat akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta mendorong inovasi pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, kepuasan kerja, serta peningkatan kinerja pembelajaran (Sari & Murni, 2022). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat implementasi program sekolah dan menurunkan kualitas pendidikan. Kinerja unggul dalam satuan pendidikan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat. Kinerja unggul ditandai dengan pencapaian prestasi akademik dan non-akademik, inovasi pembelajaran, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah secara keseluruhan (Wiyana et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan sekolah tidak dapat dipisahkan dari kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang berkembang di dalamnya.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMA Negeri 2 Mataram, diketahui bahwa sekolah telah memiliki berbagai program unggulan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Budaya organisasi berbasis kolaborasi dan inovasi mulai berkembang, meskipun implementasinya belum merata di seluruh warga sekolah. Motivasi kerja guru menunjukkan kecenderungan positif, namun masih terdapat tantangan dalam pengembangan kreativitas pembelajaran dan pemanfaatan teknologi digital. Kepemimpinan kepala sekolah telah berupaya membangun komunikasi dan kolaborasi melalui berbagai forum, namun masih diperlukan penguatan dalam aspek kepemimpinan yang lebih adaptif, inovatif, dan berbasis data. Data prestasi SMA Negeri 2 Mataram tahun pelajaran 2024–2025 menunjukkan capaian yang cukup membanggakan di berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik. Hal ini

menunjukkan adanya upaya serius dari sekolah dalam mengembangkan potensi peserta didik secara holistik. Namun demikian, berdasarkan Raport Pendidikan tahun 2025, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, seperti kualitas pembelajaran, penguatan karakter, serta partisipasi warga sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan masih memerlukan strategi yang lebih terarah dan berkelanjutan (Kemendikbudristek, 2025).

Secara ideal, sekolah menengah atas diharapkan mampu mengembangkan budaya organisasi yang unggul dan kinerja sekolah yang berkelanjutan melalui kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, adaptif, dan inovatif. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berkolaborasi, berinovasi, dan berorientasi pada mutu pendidikan (Hidayat et al., 2021). Namun demikian, kondisi faktual di SMA Negeri 2 Mataram menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan. Meskipun telah memiliki berbagai program unggulan dan capaian prestasi, penguatan budaya organisasi dan kinerja unggul belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata.

Oleh karena itu, penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Budaya Unggul dan Kinerja Unggul di SMA Negeri 2 Mataram menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi praktik kepemimpinan yang efektif serta merumuskan strategi yang tepat dalam memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja sekolah secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memahami secara mendalam kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya unggul dan kinerja unggul. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengkaji fenomena secara alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 2 Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, selama lima bulan, yaitu Agustus hingga Desember 2025. Adapun subjek dari penelitian ini meliputi kepala sekolah, wakil

kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa yang terlibat langsung dalam kegiatan sekolah. Prosedur penelitian dilakukan melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, analisis data, dan pelaporan (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif (Moleong, 2017). Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang hingga diperoleh temuan yang mendalam (Sugiyono, 2020). Keabsahan data diuji melalui kriteria trustworthiness, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Guba, 1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketercapaian Visi, Misi dan Program Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Budaya Unggul dan Kinerja Unggul di SMAN 2 Mataram

Visi SMA Negeri 2 Mataram, yaitu “Terbentuknya peserta didik yang religius, cerdas, terampil, kreatif, berwawasan lingkungan dan berorientasi global”, mencerminkan paradigma pendidikan yang holistik, integratif, dan berorientasi masa depan. Visi tersebut tidak hanya menekankan capaian akademik, tetapi juga mengintegrasikan dimensi spiritual, karakter, keterampilan abad ke-21, kesadaran ekologis, serta kesiapan global peserta didik. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan kontemporer, visi yang komprehensif merupakan fondasi strategis dalam membangun arah organisasi serta memperkuat budaya unggul sekolah (Hallinger & Wang, 2020). Ketercapaian visi tersebut di SMAN 2 Mataram tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi terimplementasi secara nyata dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin transformasional yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai visi ke dalam kebijakan, program kerja, serta budaya organisasi sekolah. Hal ini sejalan dengan konsep instructional leadership yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan capaian siswa (Robinson et al., 2021). Penelitian nasional juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan visi ke dalam program operasional memiliki pengaruh signifikan terhadap

peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru (Wiyana et al., 2024).

Pada dimensi religius dalam visi sekolah diwujudkan melalui pembiasaan kegiatan keagamaan yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga membentuk budaya spiritual yang menjadi norma kolektif warga sekolah. Implementasi ini mencerminkan praktik moral leadership, di mana nilai-nilai moral dan spiritual menjadi dasar dalam membangun budaya organisasi yang kuat (Sergiovanni, 2001). Studi nasional oleh Sari dan Murni (2022) menunjukkan bahwa penguatan budaya religius di sekolah berkontribusi terhadap pembentukan karakter siswa serta peningkatan kedisiplinan dan etos belajar. Selanjutnya, dimensi kecerdasan dan kinerja unggul tercermin dalam penerapan sistem evaluasi akademik berbasis data seperti ANBK, TKA, dan ABM. Praktik ini menunjukkan adanya budaya reflektif dan orientasi mutu yang kuat dalam pengelolaan pembelajaran. Dalam literatur kepemimpinan pendidikan, penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan merupakan karakteristik utama sekolah efektif (Hallinger, 2020). Penelitian nasional oleh Prasetyo dan Nurhadi (2023) juga menegaskan bahwa penggunaan data akademik dalam manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa dan efektivitas pembelajaran.

Dimensi kreativitas dan keterampilan diwujudkan melalui pengembangan kegiatan ekstrakurikuler serta pembinaan potensi siswa secara berkelanjutan. Program-program tersebut tidak hanya berorientasi pada prestasi, tetapi juga pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, kolaboratif, dan inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan Day et al. (2020) yang menyatakan bahwa sekolah unggul mengintegrasikan pengembangan akademik dan non-akademik sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi. Penelitian nasional oleh Hidayat et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler yang terstruktur mampu meningkatkan keterampilan sosial dan kepemimpinan siswa. Sementara itu, dimensi berwawasan lingkungan dan orientasi global menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah mengarah pada paradigma pendidikan abad ke-21. Sekolah tidak hanya berfokus pada konteks lokal, tetapi juga membangun jejaring eksternal dan adaptasi terhadap perkembangan global. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai boundary spanner yang mampu

menjembatani kepentingan internal dan eksternal organisasi (Bush, 2020). Penelitian nasional oleh Kurniawan dan Hadi (2023) menegaskan bahwa kemitraan eksternal dan jejaring kolaboratif berkontribusi terhadap peningkatan daya saing sekolah serta perluasan peluang bagi siswa. Lebih lanjut, ketercapaian visi dan misi di SMAN 2 Mataram juga terlihat dari terbangunnya budaya organisasi yang unggul. Budaya tersebut tercermin dalam nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kolaborasi, serta orientasi pada mutu yang diinternalisasikan dalam aktivitas sehari-hari warga sekolah. Penelitian JBasic (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati dan Suyanto (2021) menegaskan bahwa budaya sekolah yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas implementasi program pendidikan.

B. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Budaya Unggul dan Kinerja Unggul di SMAN 2 Mataram

1. Keteladanan Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram menjadi faktor utama dalam membentuk budaya unggul dan mendorong kinerja unggul sekolah. Keteladanan tersebut ditunjukkan melalui tindakan nyata dalam keseharian, seperti kedisiplinan waktu, keterlibatan langsung dalam kegiatan sekolah, serta komitmen tinggi dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemberi arahan, tetapi juga menjadi contoh langsung bagi guru dan siswa dalam menerapkan nilai-nilai tanggung jawab dan profesionalisme. Temuan ini mengindikasikan bahwa keteladanan menjadi strategi efektif dalam menanamkan nilai budaya sekolah. Nilai-nilai seperti disiplin, komitmen mutu, dan tanggung jawab tidak hanya disampaikan secara verbal, tetapi dipraktikkan secara konsisten sehingga mudah diinternalisasi oleh seluruh warga sekolah. Guru cenderung menyesuaikan perilaku kerja mereka dengan standar yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, sementara siswa terdorong untuk meniru sikap positif tersebut dalam kehidupan belajar sehari-hari. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional pada dimensi *idealized influence*, di mana pemimpin berfungsi sebagai teladan yang mampu membangun kepercayaan

dan komitmen anggota organisasi (Leithwood et al., 2020). Keteladanan yang konsisten juga terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan memperkuat kerja sama tim (Wang et al., 2021), serta membangun kepercayaan organisasi (*organizational trust*) yang berdampak pada terciptanya iklim sekolah yang positif (Liu & Hallinger, 2021).

Selain itu, praktik keteladanan memperkuat budaya organisasi melalui internalisasi nilai yang dilakukan secara nyata dan berkelanjutan (Bush, 2020). Dari sisi implikasi, keteladanan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya budaya disiplin, hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatnya komitmen warga sekolah terhadap mutu pendidikan. Dampak tersebut juga terlihat pada peningkatan kinerja guru, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, serta motivasi siswa dalam mencapai prestasi. Hal ini sejalan dengan temuan Grissom et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang berintegritas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi sekolah. Penelitian nasional juga memperkuat bahwa keteladanan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya disiplin dan kinerja guru (Prasetyo et al., 2023). Dengan demikian, keteladanan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram tidak hanya berfungsi sebagai nilai moral, tetapi juga sebagai strategi kepemimpinan yang efektif dalam membangun budaya unggul dan kinerja unggul. Konsistensi perilaku dan keterlibatan aktif kepala sekolah menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu secara berkelanjutan.

2. Pola Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram menjadi indikator penting dalam perilaku kepemimpinan yang berkontribusi terhadap terbentuknya budaya unggul dan kinerja unggul sekolah. Pola komunikasi tersebut ditunjukkan melalui beberapa karakteristik utama, yaitu komunikasi yang terbuka, dialogis, transparan, dan partisipatif. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan informasi atau kebijakan secara satu arah, tetapi membangun interaksi dua arah yang memberikan ruang bagi guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan aspirasi, ide, serta permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Pola komunikasi ini menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif,

kondusif, dan profesional dalam lingkungan sekolah. Pola komunikasi kepala sekolah juga tercermin dalam kemampuannya membangun kesamaan persepsi dan arah kerja organisasi melalui penyampaian informasi yang jelas dan terstruktur. Setiap kebijakan yang ditetapkan disertai dengan penjelasan mengenai latar belakang, tujuan, serta arah implementasi program, sehingga warga sekolah memiliki pemahaman yang utuh terhadap kebijakan tersebut. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan kolaboratif dan transformasional yang menempatkan komunikasi sebagai instrumen utama dalam membangun kepercayaan dan komitmen organisasi. Komunikasi yang terbuka dan dialogis memungkinkan terjadinya pertukaran ide secara konstruktif, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih kontekstual dan mudah diimplementasikan (Sebastian et al., 2020). Selain itu, Liu dan Hallinger (2021) menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan konsisten terkait visi dan kebijakan sekolah berperan penting dalam meningkatkan keselarasan tujuan organisasi serta memperkuat kinerja sekolah. Dalam perspektif *distributed leadership*, komunikasi partisipatif juga menjadi ciri utama kepemimpinan yang efektif karena mendorong kolaborasi dan pembagian tanggung jawab secara kolektif (Harris & Jones, 2022).

Dari perspektif budaya organisasi, pola komunikasi kepala sekolah berfungsi sebagai sarana internalisasi nilai dan penyatuan visi sekolah. Komunikasi yang dilakukan secara konsisten membantu membangun kesadaran kolektif warga sekolah terhadap nilai-nilai yang dianut, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap mutu. Nilai-nilai tersebut tidak hanya disampaikan secara formal, tetapi diperkuat melalui interaksi sehari-hari yang mencerminkan keterbukaan dan saling menghargai. Penelitian Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Dari sisi kinerja organisasi, pola komunikasi yang efektif memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan koordinasi kerja, kejelasan tugas, serta efisiensi pelaksanaan program sekolah. Komunikasi yang terbuka dan transparan mampu meminimalkan miskomunikasi dan konflik, sehingga proses kerja menjadi lebih terarah dan produktif. Selain itu, keterlibatan warga sekolah dalam komunikasi partisipatif mendorong munculnya rasa tanggung

jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Grissom et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang didukung oleh komunikasi efektif memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

3. Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram menjadi indikator penting dalam perilaku kepemimpinan yang berkontribusi terhadap terbentuknya budaya unggul dan kinerja unggul sekolah. Pengambilan keputusan tersebut ditunjukkan melalui beberapa karakteristik utama, yaitu bersifat partisipatif, rasional, berbasis data, serta dilaksanakan secara tegas dalam tahap implementasi. Kepala sekolah tidak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan melalui proses musyawarah yang melibatkan berbagai unsur manajemen sekolah, sehingga setiap kebijakan yang dihasilkan memiliki dasar pertimbangan yang komprehensif dan kontekstual. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Prasetyo dan Nurhadi (2023) bahwa pengambilan keputusan partisipatif di sekolah menengah mampu meningkatkan kualitas kebijakan serta memperkuat komitmen implementasi program sekolah. Pengambilan keputusan kepala sekolah juga tercermin dalam kemampuannya mengintegrasikan berbagai sumber informasi sebagai dasar kebijakan. Setiap keputusan strategis, baik yang berkaitan dengan pembinaan siswa, pengembangan kurikulum, maupun peningkatan mutu pembelajaran, didasarkan pada hasil analisis kebutuhan, evaluasi program, serta data capaian akademik dan non-akademik. Pendekatan ini menunjukkan bahwa keputusan tidak didasarkan pada asumsi semata, tetapi pada informasi faktual yang mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Selain itu, keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam proses deliberasi mendorong terbentuknya rasa memiliki terhadap kebijakan yang dihasilkan, sehingga meningkatkan kesiapan dan komitmen dalam pelaksanaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Sari et al. (2023) yang menyatakan bahwa keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan sense of ownership dan tanggung jawab profesional guru. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) dan kepemimpinan pembelajaran

(*instructional leadership*). Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas kebijakan serta komitmen implementasi. Sementara itu, dalam perspektif *instructional leadership*, keputusan yang diambil berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran melalui pemanfaatan data akademik sebagai dasar kebijakan. Penelitian oleh Grissom, Egalite, dan Lindsay (2021) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pengambilan keputusan berbasis data memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Selain itu, studi terbaru oleh Liu dan Hallinger (2021) juga menegaskan bahwa penggunaan data dalam pengambilan keputusan memperkuat efektivitas organisasi sekolah serta mendukung perbaikan berkelanjutan. Dari perspektif budaya organisasi, pola pengambilan keputusan yang partisipatif dan berbasis data berfungsi sebagai mekanisme dalam membangun budaya unggul. Keputusan yang dihasilkan melalui proses musyawarah menciptakan rasa keadilan organisasi (*organizational justice*), meningkatkan kepercayaan antarwarga sekolah, serta memperkuat komitmen kolektif dalam menjalankan kebijakan. Selain itu, transparansi dalam proses pengambilan keputusan membantu meminimalkan resistensi serta memperkuat legitimasi kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian oleh Hidayat et al. (2022) menunjukkan bahwa transparansi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi sekolah yang kolaboratif dan adaptif. Dari sisi kinerja organisasi, pengambilan keputusan yang rasional dan berbasis data memiliki implikasi signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan program serta pencapaian tujuan sekolah. Keputusan yang tepat sasaran mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat koordinasi kerja, serta memastikan bahwa setiap program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah. Selain itu, ketegasan kepala sekolah dalam menetapkan keputusan setelah melalui proses deliberasi menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi implementasi dan disiplin organisasi. Penelitian Rahmawati et al. (2024) menunjukkan bahwa ketegasan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja guru dan efektivitas pelaksanaan program sekolah.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Unggul Dan Kinerja Unggul Di SMAN 2 Mataram

1. Faktor Pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Unggul Dan Kinerja Unggul Di SMAN 2 Mataram

a. Saran dan Prasarana yang Mendukung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di SMA Negeri 2 Mataram telah dikelola secara optimal dan difungsikan sebagai pendukung utama dalam pengembangan budaya unggul dan kinerja unggul. Fasilitas yang tersedia mencakup ruang kelas yang nyaman, laboratorium yang berfungsi secara maksimal, ketersediaan perangkat teknologi informasi seperti LCD proyektor dan akses internet, serta lingkungan sekolah yang bersih dan tertata. Selain itu, pengelolaan fasilitas dilakukan secara sistematis melalui kegiatan inventarisasi dan pemeliharaan berkala, sehingga keberlanjutan pemanfaatannya dapat terjamin. Kondisi tersebut tidak hanya mendukung aspek teknis pembelajaran, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif bagi seluruh warga sekolah. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep *school climate* yang menempatkan lingkungan fisik sebagai salah satu determinan penting dalam membentuk perilaku organisasi dan kinerja individu. Lingkungan sekolah yang tertata dengan baik mencerminkan komitmen institusi terhadap mutu, sehingga mampu membangun persepsi positif dan meningkatkan motivasi kerja warga sekolah. Penelitian oleh Sari dan Murniati (2021) menunjukkan bahwa ketersediaan sarana pembelajaran yang memadai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan efektivitas proses pembelajaran. Hal serupa juga ditegaskan oleh Hidayat dan Susanto (2022) yang menyatakan bahwa kualitas prasarana sekolah memiliki korelasi positif dengan pembentukan budaya disiplin dan profesionalisme guru.

Dalam konteks perkembangan pendidikan berbasis teknologi, keberadaan sarana digital menjadi semakin krusial. Dukungan perangkat teknologi tidak hanya mempermudah proses pembelajaran, tetapi juga mendorong inovasi pedagogik yang lebih adaptif terhadap kebutuhan abad ke-21. Penelitian Pratama dan Lestari (2023) menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam pembelajaran mampu meningkatkan keterlibatan siswa serta mendorong penerapan model

pembelajaran berbasis proyek dan literasi digital. Hal ini memperkuat peran sarana dan prasarana sebagai faktor pendorong terbentuknya budaya belajar yang kreatif, kritis, dan kolaboratif. Dari sisi manajerial, pengelolaan sarana dan prasarana yang dilakukan secara sistematis mencerminkan praktik kepemimpinan berbasis mutu. Inventarisasi dan pemeliharaan fasilitas secara berkala menunjukkan adanya perencanaan yang matang serta orientasi pada keberlanjutan program sekolah. Rahmawati dan Anwar (2020) menegaskan bahwa pengelolaan fasilitas yang terencana mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya serta mendukung keberlangsungan program pendidikan. Selain itu, ketersediaan fasilitas yang memadai juga berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru, karena menciptakan rasa nyaman dan penghargaan terhadap profesionalisme mereka. Hal ini sejalan dengan temuan Wibowo dan Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang didukung fasilitas optimal berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

b. Tim Manajemen Yang Solid

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim manajemen di SMA Negeri 2 Mataram memiliki tingkat soliditas yang tinggi, yang ditandai dengan adanya koordinasi yang baik, komunikasi yang terbuka, serta pembagian tugas yang jelas di setiap bidang. Setiap program sekolah dirancang melalui forum manajemen yang melibatkan wakil kepala sekolah dan pihak terkait, sehingga proses perencanaan dilakukan secara kolektif. Selain itu, kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada masing-masing bidang untuk menjalankan tugasnya secara profesional, namun tetap dalam kerangka koordinasi yang terstruktur. Kondisi ini menciptakan keseimbangan antara otonomi kerja dan kontrol organisasi, sehingga setiap unit kerja dapat berkontribusi secara optimal. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep *distributed leadership* yang menekankan pentingnya pembagian peran dan tanggung jawab dalam organisasi sekolah. Dalam model kepemimpinan ini, kepala sekolah tidak bekerja secara individual, melainkan memberdayakan tim manajemen sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.

Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan efektivitas organisasi karena setiap anggota memiliki rasa memiliki (*sense of*

ownership) terhadap program yang dijalankan. Selain itu, konsep *collaborative leadership* juga menegaskan bahwa kerja sama tim yang kuat menjadi fondasi dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif. Temuan penelitian ini diperkuat oleh berbagai studi empiris. Penelitian oleh Harris dan Jones (2022) menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan kepemimpinan terdistribusi memiliki tingkat kolaborasi yang lebih tinggi serta kinerja organisasi yang lebih efektif. Selanjutnya, penelitian Sutrisno dan Wibowo (2023) menyatakan bahwa soliditas tim manajemen berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi program sekolah dan peningkatan kinerja guru. Penelitian lain oleh Rahman dan Suryadi (2021) juga menemukan bahwa koordinasi tim yang baik mampu meningkatkan efisiensi organisasi serta mempercepat pencapaian tujuan pendidikan.

c. Adanya Kegiatan Seminar dan Workshop

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram secara konsisten mendorong dan memfasilitasi guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, baik melalui seminar nasional, workshop berbasis kebijakan terbaru, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), maupun pelatihan internal yang diselenggarakan oleh sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan terhadap peningkatan kualifikasi akademik guru, termasuk dalam melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Dukungan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berupa fleksibilitas dalam pengaturan tugas dan jadwal kerja, sehingga guru dapat mengembangkan kompetensinya secara optimal tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional di sekolah. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep *learning organization*, yaitu organisasi yang secara sistematis membangun kapasitas anggotanya untuk mencapai hasil yang lebih baik secara berkelanjutan. Dalam perspektif ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran profesional bagi guru. Bush (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif ditandai oleh kemampuannya dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh warga sekolah.

Dengan demikian, kegiatan seminar dan workshop menjadi bagian dari strategi

kepemimpinan dalam membangun organisasi yang adaptif dan inovatif. Penelitian Prasetyo dan Nurhadi (2023) menunjukkan bahwa sekolah yang secara konsisten melaksanakan pengembangan profesional berbasis kebutuhan mengalami peningkatan signifikan dalam kinerja guru dan efektivitas implementasi kebijakan. Selanjutnya, penelitian Sari dan Mulyono (2021) menyatakan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran serta kesiapan guru dalam menghadapi perubahan kurikulum. Selain itu, penelitian Wibowo dan Handayani (2022) menemukan bahwa budaya pelatihan internal yang terstruktur tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif.

d. Dukungan Stakeholder dan Partisipasi Warga Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram secara konsisten melibatkan stakeholder dalam berbagai program strategis, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Keterlibatan komite sekolah dan orang tua dilakukan melalui forum pertemuan rutin, rapat koordinasi, serta komunikasi terbuka yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan gagasan secara konstruktif. Transparansi dalam pengelolaan program dan kebijakan menjadi prinsip utama yang diterapkan, sehingga mampu membangun kepercayaan serta rasa memiliki terhadap sekolah sebagai institusi bersama. Selain itu, sekolah juga aktif menjalin kerja sama dengan berbagai pihak eksternal untuk mendukung kegiatan akademik dan nonakademik, yang pada akhirnya memperluas peluang pengembangan bagi siswa dan guru. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep *school-community partnership*, yaitu kemitraan antara sekolah dan masyarakat dalam mencapai tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Dalam kerangka ini, kepala sekolah berperan sebagai *boundary spanner*, yaitu pemimpin yang mampu menjembatani kepentingan internal dan eksternal organisasi. Penelitian oleh Nguyen, Harris, dan Ng (2022) menunjukkan bahwa jejaring kolaboratif yang kuat dapat meningkatkan legitimasi organisasi, memperkuat implementasi kebijakan, serta mendukung keberlanjutan program sekolah.

Selain itu, kepemimpinan yang transparan dan komunikatif terbukti mampu membangun

kepercayaan publik sebagai modal sosial dalam pengembangan institusi pendidikan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh berbagai studi nasional. Penelitian Rahmawati dan Suyanto (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan aktif komite sekolah dan orang tua berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Selanjutnya, penelitian Kurniawan dan Hadi (2023) dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* menegaskan bahwa transparansi kepemimpinan dan komunikasi terbuka memiliki hubungan positif dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Kepercayaan tersebut menjadi faktor penting dalam memperkuat dukungan terhadap berbagai program yang dijalankan oleh sekolah.

2. Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Unggul Dan Kinerja Unggul Di SMAN 2 Mataram

a. Keterbatasan Anggaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur pembiayaan sekolah masih sangat bergantung pada Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) serta dukungan anggaran pemerintah daerah. Meskipun dana tersebut mampu menopang operasional rutin sekolah, penggunaannya dibatasi oleh regulasi dan petunjuk teknis yang ketat, sehingga ruang fleksibilitas untuk mendanai program-program pengembangan mutu relatif terbatas. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan beberapa program strategis, seperti penguatan sarana berbasis teknologi, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan intensif, serta pembinaan prestasi siswa di tingkat nasional maupun internasional. Dalam praktiknya, keterbatasan anggaran mendorong kepala sekolah untuk menerapkan strategi prioritas program secara selektif berdasarkan tingkat urgensi dan dampak terhadap mutu pendidikan. Pendekatan ini mencerminkan praktik manajemen berbasis efisiensi, di mana sumber daya yang terbatas dialokasikan pada program-program yang memiliki kontribusi paling besar terhadap pencapaian visi sekolah. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas pembiayaan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh besaran dana, tetapi juga oleh kemampuan manajerial dalam mengelola dan mendistribusikannya secara tepat (Fauzi & Rahman, 2021).

Lebih lanjut, keterbatasan anggaran juga berdampak pada aspek pengembangan

profesional guru dan kesempatan siswa dalam mengembangkan potensi diri. Penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan pembiayaan dapat menghambat frekuensi pelatihan guru serta partisipasi siswa dalam kegiatan kompetitif di luar sekolah (Prasetyo & Nurhadi, 2023). Hal ini berimplikasi pada perlunya strategi alternatif untuk menjaga keberlanjutan program peningkatan mutu. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut mampu membangun kolaborasi dengan komite sekolah dan stakeholder sebagai bentuk diversifikasi sumber pembiayaan. Dari perspektif budaya organisasi, keterbatasan anggaran juga berpotensi memengaruhi motivasi dan kepercayaan warga sekolah apabila tidak dikelola secara transparan. Oleh karena itu, prinsip akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengelolaan keuangan menjadi kunci penting dalam menjaga kepercayaan dan partisipasi warga sekolah. Penelitian Hidayat dan Mulyani (2022) menunjukkan bahwa transparansi anggaran sekolah memiliki hubungan positif dengan meningkatnya komitmen organisasi dan partisipasi stakeholder dalam mendukung program pendidikan.

b. Beban Administratif yang Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di SMAN 2 Mataram dihadapkan pada berbagai tuntutan administratif yang cukup kompleks, mulai dari penyusunan perangkat pembelajaran, laporan asesmen, dokumentasi kegiatan, hingga penginputan data pada berbagai platform digital yang terus mengalami pembaruan. Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan sering kali diikuti dengan penyesuaian format pelaporan dan sistem administrasi baru, sehingga membutuhkan proses adaptasi yang berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar waktu dan energi tenaga pendidik terserap pada pemenuhan administrasi, sehingga berpotensi mengurangi fokus pada pengembangan kualitas pembelajaran. Secara teoretis, kondisi ini merupakan konsekuensi dari penerapan paradigma manajemen berbasis akuntabilitas (*accountability-based management*), yang menekankan pentingnya transparansi dan pelaporan dalam tata kelola pendidikan. Penelitian Hidayat dan Mulyani (2022) menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan administratif bertujuan untuk memperkuat kontrol mutu, namun di sisi lain dapat meningkatkan beban kerja guru dan kepala sekolah. Hal ini

sejalan dengan temuan Nugroho dan Sari (2023) yang menyatakan bahwa beban administratif yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan instruksional, karena waktu kepala sekolah lebih banyak tersita pada aspek manajerial teknis dibandingkan pembinaan akademik.

Dalam perspektif *instructional leadership*, kepala sekolah idealnya berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, supervisi akademik, serta pengembangan kompetensi guru. Namun, ketika tuntutan administratif menjadi dominan, terjadi pergeseran orientasi dari penguatan pedagogis menuju pemenuhan dokumen formal. Penelitian Prasetyo dan Nurhadi (2023) menunjukkan bahwa tingginya beban administrasi berkorelasi dengan berkurangnya intensitas supervisi akademik dan refleksi pembelajaran. Kondisi ini berpotensi menghambat inovasi serta penguatan budaya unggul apabila tidak diimbangi dengan strategi pengelolaan yang efektif. Selain itu, transformasi digital dalam sistem administrasi pendidikan juga menjadi tantangan tersendiri. Penggunaan berbagai platform digital memang dapat meningkatkan efisiensi dalam jangka panjang, namun pada tahap implementasi sering kali menimbulkan tekanan kerja tambahan karena memerlukan adaptasi, pelatihan, serta peningkatan literasi digital. Penelitian Rahmawati dan Suyanto (2021) menegaskan bahwa digitalisasi administrasi pendidikan harus diimbangi dengan dukungan sistem dan pelatihan yang memadai agar tidak menjadi beban tambahan bagi tenaga pendidik.

Dari perspektif budaya organisasi, beban administratif yang tidak proporsional dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Fauzi dan Rahman (2021) menyatakan bahwa keseimbangan antara tugas administratif dan pedagogis merupakan faktor penting dalam menjaga profesionalisme dan kepuasan kerja guru. Apabila administrasi terlalu mendominasi, maka ruang kreativitas dan inovasi pembelajaran dapat berkurang. Sebaliknya, apabila dikelola secara efisien, administrasi justru dapat menjadi alat kontrol mutu yang mendukung peningkatan kinerja. Dalam konteks SMAN 2 Mataram, kepala sekolah berupaya mengatasi tantangan ini melalui strategi manajerial, seperti pembagian tugas yang proporsional, penguatan koordinasi antarbidang, serta optimalisasi sistem kerja berbasis tim. Pendekatan ini bertujuan untuk mengurangi tumpang tindih tugas administratif sekaligus

menjaga keseimbangan antara pemenuhan administrasi dan peningkatan kualitas pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya unggul dan kinerja unggul di SMA Negeri 2 Mataram, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Mataram mampu mengimplementasikan visi dan misi sekolah secara nyata ke dalam program dan budaya organisasi, sehingga berkontribusi terhadap terbentuknya budaya unggul dan peningkatan kinerja sekolah.
2. Perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan partisipatif berbasis data terbukti efektif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran.
3. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah didukung oleh sarana prasarana, tim manajemen yang solid, pengembangan profesional guru, dan dukungan stakeholder. Namun, masih terdapat tantangan berupa keterbatasan anggaran dan tingginya beban administratif.

REFERENSI

- Aminuddin. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 123–135.
- Bungin, B. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu sosial lainnya* (3rd ed.). Kencana.
- Bush, T. (2018). *Educational leadership and management: Theory, policy, and practice*. Sage Publications.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(2), 221–258.
- Fauzi, A., & Rahman, M. (2021). Manajemen pembiayaan pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 45–56.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). *How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research*. Wallace Foundation.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *School Leadership & Management*, 31(2), 125–142.
- Harris, A., & Jones, M. (2022). Distributed leadership: Current evidence and future directions. *School Leadership & Management*, 42(1), 1–15.
- Hidayat, R., & Mulyani, S. (2022). Transparansi pengelolaan keuangan sekolah dan implikasinya terhadap partisipasi stakeholder. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 55–67.
- Hidayat, R., & Susanto, A. (2022). Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(2), 210–220.
- Hidayat, R., Suryadi, D., & Anwar, K. (2021). Transformasi digital dalam pendidikan dan implikasinya terhadap manajemen sekolah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 23(1), 1–12.
- Ilhami, R., Putra, A., & Sari, D. (2024). Pendekatan studi kasus dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(1), 33–45.
- JBasic. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar. *JBasic: Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(1), 45–56.
- Kemendikbudristek. (2025). *Rapor pendidikan Indonesia tahun 2025*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kurniawan, D., & Hadi, S. (2023). Transparansi kepemimpinan dan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. *Jurnal*

- Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(2), 150–162.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.
- Leithwood, K., Sun, J., & Pollock, K. (2020). How school leaders contribute to student success: The four paths framework. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 286–315.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Liu, S., & Hallinger, P. (2021). Leading school improvement: The role of principal leadership in shaping school culture and outcomes. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 1–20.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, D., Harris, A., & Ng, D. (2022). A review of the empirical research on school-community partnerships. *Educational Research Review*, 36, 100449.
- Prasetyo, H., & Nurhadi, N. (2023). Pengaruh pengembangan profesional guru terhadap kinerja dan implementasi kebijakan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 75–89.
- Prasetyo, H., Suryadi, D., & Lestari, R. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya disiplin terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(2), 101–115.
- Pratama, A., & Lestari, D. (2023). Integrasi teknologi dalam pembelajaran berbasis proyek di sekolah menengah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 25(2), 134–145.
- Rahman, F., & Suryadi, D. (2021). Koordinasi tim manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 66–78.
- Rahmawati, N., & Anwar, K. (2020). Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan berbasis mutu. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 89–101.
- Rahmawati, N., & Suyanto, S. (2021). Peran komite sekolah dalam peningkatan mutu layanan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 120–132.
- Rahmawati, N., Suyanto, S., & Hadi, S. (2024). Ketegasan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 13(1), 45–53.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Sari, D., & Mulyono, A. (2021). Pengembangan profesional guru dan kualitas pembelajaran. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(2), 200–212.
- Sari, R., & Murni, S. (2022). Budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(1), 55–67.
- Sari, R., Wibowo, A., & Hadi, S. (2023). Komunikasi organisasi dan budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 140–152.
- Sebastian, J., Allensworth, E., & Huang, H. (2020). The role of principal leadership in improving school performance. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 1–35.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *Leadership: What's in it for schools?*. Routledge.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wang, F., Pollock, K., & Hauseman, C. (2021). School leadership and teacher collaboration. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 1–20.
- Wibowo, A., & Handayani, T. (2022). Pengaruh pelatihan internal terhadap budaya organisasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 180–192.
- Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2022). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(3), 300–312.
- Wiyana, W., Suryadi, D., & Hidayat, R. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dalam resiliensi sekolah di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 10–25.