SAMALEWA
JURNAL RISET DAN KAJIAN MANAJEMEN
http://e-journallppmunsa.ac.id/index.php/samalewa
||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

OPTIMALISASI MODEL MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH

Novi Kadewi Sumbawati[1], Abdul Rahim[2]*, Eda Elvazira[3]
[123]Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: abdulrahimcr6@gmail.com

Article Info

Article History

Submitted: 15 April 2024

Acceptted: 12 Juni 2024

Published: 30 Juni 2024

Keywords

Causality Analysis;
Leadership Management;
Human Resources.

Abstrak

This study aims to determine the relationship between leadership management in efforts to improve the quality of human resources in schools. The type of this study was associative study which aims to determine the effect of the leadership management on improving the quality of human resources in schools. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly from respondents using a questionnaire. The respondents for this study are all human resources educators (teachers) at SDN Kakiang, North Moyo Sub-District, Sumbawa District, totaling 12 people. The data used in this study were processed with SPSS software for analysis using simple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), and coefficient of determinant testing (R^2). The results of this study showed that the leadership management had a positive and significant effect on the quality of human resources in schools. The ability of leadership management to influence the quality of human resources in schools was 28.7%, while the remaining of 71.3% was influenced by other factors not examined in this study, such as curriculum factors, educational policies, educational facilities, technology applications and communication in education.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman sangat menuntut segala aspek kehidupan manusia untuk maju. Salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan yakni kemajuan pendidikan. Dalam UU No 23 Tahun 2014 menjelaskan bahwa penyerahan kewenangan pengelolaan pendidikan pada pemerintah daerah. Sedangkan untuk pengelolaan internal sekolah meliputi kurikulum, sarana dan prasarana, evaluasi dan kinerja kepala sekolah dikelola oleh sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat penting dalam mendukung kemajuan sekolah.

Dalam kehidupan masyarakat suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tekonologi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas, kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak lainnya (Kurniawati, 2021).

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

Menurut Handoko (2021), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengaruh dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan seorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah kerja sama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. manajemen dalam perusahaan berfungsi untuk merencanakan serta menyusun sumber daya manusia dengan menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif.

Pada dasarnya pendidikan memiliki tujuan yang akan dicapai dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan (SDM), sarana, dana, informasi, dan lingkungan yang kondusif, yang dikelola melalui suatu proses sistematik dan sistematis. Administrasi atau pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan kepala sekolah.

Menurut Ansory (2018), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik organisasi yang ada didalam suatu instansi atau perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kondisi sumber daya manusia (SDM) masih tergolong rendah. Data BPS menunjukkan bahwa tenaga kerja di indonesia masih didominasi tamatan SD ke bawah (tidak/atau belum pernah sekolah atau belum tamat SD atau tamat SD), yaitu sebesar 39,10%. Sumber daya manusia di Indonesia memiliki kualitas yang buruk karena sistem pendidikan yang tidak memadai dan peluang mendapatkan pendidikan yang layak masih kecil. Adanya komersialisasi pendidikan di zaman sekarang masih memperburuk kondisi, akibatnya banyak yang putus sekolah karena tidak ada biaya.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat tinggi dan penting bagi kemajuan suatu sekolah. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana serta fasilitas yang lengkap tidak dapat maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya sekolah. Oleh karena itu, terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang diharapkan tujuan pendidikan nasional merupakan tugas dan tanggung jawab sekolah, dan kepala sebagai pemimpin tertinggi dilembaga pendidikan berkewajiban melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang tersedia seperti guru, siswa, dan tenaga non guru.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui program supervisi. Supervisi memegang peranan penting karena berhasil tidaknya program pengajaran di sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpinnya. Kepala sekolah mengatur kebijaksanaan dan pelaksanaan program pendidikan secara keseluruhan. Tanggung jawab pembinaan SDM Sekolah atau supervisi berada ditangan kepala sekolah sehingga kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar (Suryadi, *et al.*, 2016).

Sekolah dapat dikatakan berkualitas jika kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan pendidik disekolah berlangsung secara efektif dan terarah pada sumber daya manusia yang kompetitif dan mandiri. Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah yang langsung berhubungan dengan pendidik dan peserta didik (siswa) mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menigkatkan mutu pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

Kepala sekolah merupakan salah satu unsur sekolah yang diberi wewenang untuk mengelola seluruh sumber daya sekolah, maka pengetahuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola setiap sumber daya akan sangat menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan disekolahnya. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah.

Kepala sekolah dianggap berhasil bila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dengan kata lain sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan.

Dalam mengelola sekolah untuk mencapai prestasi baik secara akademik maupun peningkatakan prestasi non akademik sangat ditentukan oleh pngetahuan manajerial kepala sekolah. Dalam pelaksanaan tugasnya kepala sekolah harus mendorong guru agar lebih kreatif dan inovatif, dan kepala sekolah harus mampu memanfaatkan sumber daya masyarakat yaitu orang tua dalam pertisipasinya untuk menunjang pendidikan. Dengan adanya tugas dan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang lebih baik maka dalam melaksanakan tugas, kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi mnajemen yang baik dan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

SDN Kakiang merupakan sekolah dasar negeri yang ada di desa Kakiang dengan jumlah tenaga guru sebanyak 12 orang, yang diantaranya 4 orang Honorer, 6 orang pegawai negeri sipil (PNS), dan 2 orang P3K. pengembangan sumber daya manusia di SDN Kakiang masih kurang memadai dan sangat perlu ditingkatkan guna untuk menciptakakan siswa didik yang berkarakter baik, memiliki keterampilan yang baik, pengetahuan yang luas serta pengalaman luar biasa. Karena dilihat dari proses belajar mengajar ataupun sikap siswa didik disekolah, masih ada yang belum memenuhi kriteria siswa yang baik, karena masih ada siswa yang masih malas belajar, malas untuk mengerjakan pekerjaan rumah (PR), jarang masuk sekolah, tidak mau ikut gotong royong/kerja bakti disekolah. Faktor tersebut diantaranya dipengaruhi oleh lingkungan sekolah dan lingkungan keluarga yang kurang mendukung, minat terhadap mata pelajaran kurang dan suasana hati siswa yang buruk sehingga membuat minat beberapa siswa terhadap pendidikan menurun. Kedisiplinan dan Semangat belajar siswa didik dapat dilihat dari cara dan proses para guru dalam memberikan ilmu dan mengajar dikelas maupun dilingkungan sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting bagi perkembangan sekolah tersebut.

Sosok gaya kepemimpinan yang tepat dan didambakan para bawahan adalah prilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan tanggapan atau reaksi kepala sekolah di dalam beraktivitas berdasarkan kemampuannya mengelola kecerdasannya sehingga terampil memotivasi setiap personil sekolah untuk terlibat secara aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah (Ismail, 2021).

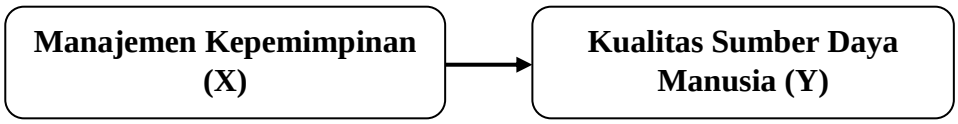
Penelitian tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah dasar negeri memang telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu namun terdapat perbedaan dalam penelitian ini, diantaranya sperti perbedaan subyek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, tahun dilakukan penelitian serta perbedaan kondisi dan situasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Terhadap Tindakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di SDN Kakiang Kabupaten Sumbawa.**

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Darmanah (2019) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan model manajemen kepemimpinan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual yang disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah data yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuanlitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data jawaban responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menanggapi kuesioner yang diberikan terkait permasalahan yang diteliti.

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Kuncoro (2018), data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer secara langsung melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian, yaitu seluruh SDM pendidik (guru) di SDN Kakiang Kecamatan Moyo Utara Kabupaten Sumbawa.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Yusuf (2018), mengatakan populasi adalah seluruh subjek di dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM pendidik (guru) di SDN Kakiang Kecamatan Moyo Utara Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 12 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Berdasarkan definisi tersebut, maka pada penelitian ini seluruh populasi akan diambil menjadi sampel dikarenakan jumlah keseluruhan populasi kurang dari 100 orang sehingga sampel yang akan dijadikan sebagai responden berjumlah 12 orang. Dengan demikian, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*convenience sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Menurut Riduwan (2019), kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Angket yang digunakan pada penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda checklist (√). Pada masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menetukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan *skala likert* yang merupakan skor pendapat responden hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu 5 = SS (sangat setuju), 4 = S (setuju), 3 = KS (kurang setuju), 2 = TS (tidak setuju), dan 1 = STS (sangat tidak setuju).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah manajemen kepemimpinan (X), sedangkan variabel terikatnya adalah kualitas sumber daya manusia (Y). determinan (R^2). Selain itu, dilakukan pula pengujian hipotesis parsial (uji t), dan uji koefisien determinan (R^2). Dalam penelitian ini, data-data diolah dengan menggunakan software pengolahan data statistik *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) (Priyatno, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variaabel independen dengan variabel dependen serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penuruan. Teknik analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen kepemimpinan (X) terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah (Y).

Hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dengan bantuan software SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.297	4.361		3.049	.012
	Manajemen Kepemimpinan	.453	.195	.539	2.329	.042
a. Dependent Variable: Kualitas SDM						

Sumber: Output SPSS (data diolah), 2024.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat disajikan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = a + βX + *e*
Kualitas SDM = 13.297 + 0.453 (Manajemen Kepemimpinan) + *e*

Persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai constanta (a) adalah sebesar 13.297 yang merupakan angka konstan. Hal ini mengandung arti bahwa apabila nilai variabel manajemen kepemimpinan (X) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kualitas sumber daya manusia di sekolah (Y) adalah sebesar 13.297.
b. Nilai β koefisien regresi variabel manajemen kepemimpinan (X) adalah sebesar 0.453 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Hal ini mengandung arti bahwa apabila nilai variabel manajemen kepemimpinan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai kualitas sumber daya manusia di sekolah (Y) juga akan meningkat sebesar 0.453. Sebaliknya, apabila nilai variabel manajemen kepemimpinan (X) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai kualitas sumber daya manusia di sekolah (Y) juga akan menurun sebesar 0.453.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji statistik t atau uji parsial menunjukkan seberapa besaran pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada uji statistik t, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0.05). Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Uji hipotesis parsial (uji t) pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh manajemen kepemimpinan (X) terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

***Coefficients*[a]**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.297	4.361		3.049	.012
	Manajemen Kepemimpinan	.453	.195	.539	2.329	.042
a. Dependent Variable: Kualitas SDM						

Sumber: Output SPSS (data diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.329 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (df=n-k=12-2=10) dan α = 5% (0.05) adalah sebesar 2.228, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (2.329>2.228). Sedangkan nilai probabilitas hasil perhitungan adalah sebesar 0.042 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 (0.042<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa optimalisasi manajemen

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin kecil mendekati nol, berarti semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Sebaliknya, apabila nilai R^2 semakin mendekati 1 atau 100%, berarti semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitin ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh manajemen kepemimpinan (X) terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593[a]	.352	.287	1.271
a. Predictors: (Constant), Manajemen Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kualitas SDM				

Sumber: Output SPSS (data diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang diindikasikan oleh nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.287. Hal ini berarti bahwa kemampuan manajemen kepemimpinan dalam mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di sekolah adalah sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71.3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, serta aplikasi teknologi dan komunikasi dalam pendidikan (Halawa dan Mulyanti, 2023).

Pembahasan

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Dengan demikian, maka SDM menjadi faktor kunci kemajuan organisasi, dikarenakan SDM merupakan perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Apriliana dan Nawangsari, 2021).

Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, perusahaan/instansi selalu mengharapkan agar pegawainya mempunyai prestasi kerja, sehingga bisa mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat menentukan dalam mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Siagian (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan, apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya *(the right man on the right place*) (Ambarawati, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan model manajemen kepemimpinan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa manajemen kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah. Artinya, semakin baik manajemen kepemimpinan dalam memberikan arahan, maka kualitas sumber daya manusia di sekolah akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk manajemen kepemimpinan dalam memberikan arahan, maka kualitas sumber daya manusia di sekolah akan semakin menurun.

Kemampuan manajemen kepemimpinan dalam mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di sekolah adalah sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71.3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, serta aplikasi teknologi dan komunikasi dalam pendidikan. Dengan menerapkan manajemen kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kualitas bawahannya sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Hal ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwarno dan Bramantyo (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) berpengaruh terhadap keberhasilan peningkatan kinerja karyawan. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian dan peningkatan kompetensi sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Optimalisasi manajemen kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah.
2. Kemampuan manajemen kepemimpinan dalam mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di sekolah adalah sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71.3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, serta aplikasi teknologi dan komunikasi dalam pendidikan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan beberapa hal untuk meningkat kualitas SDM di sekolah, yaitu sebagai berikut.

1. Dalam rangka untuk meningkatkan mutu lulusan, instansi pendidikan diharapkan agar dapat melakukan pengembangan bahan ajar, pengembangan strategi dan metode pembelajaran, pengembangan media pembelajaran, sistem penilaian, evaluasi, dan penilaian maupun kurikulum pendidikan untuk meningkatkan kualitas mutu pengajaran. Perlu juga instansi pendidikan melakukan monitoring dan evaluasi serta program pengembangan yang lebih modern sehingga dapat menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu bersaing di era modern saat ini.
2. Semua SDM pendidik yang ada di sekolah diharapkan agar dapat menciptakan perencanaan yang inovatif dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan di sekolah serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia di sekolah. Hal itu bertujuan agar arah kebijakan pembangunan di sekolah tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 6*(2): 195-214

Ansory, A.F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama).* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Apriliana, S.D., & Nawangsari, E.R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi, 23*(4): 804-812.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

Darmanto. (2020). The Roles of a Native English Speaker Teacher (NEST) on The Students Motivation in Learning English: A Case Study at SMAN 2 Sumbawa Besar. *TESOL International Journal*, *15*(1): 93-99.

Fitriyani, I., Rahayu, S., & Sudiyarti, N. (2021). Keberhasilan Usaha Tani Kopi Tepal Melalui Manajerial Petani. *Jurnal Tambora, 5*(3): 56-62.

Fitriyani, I., Sumbawati, N.K., & Rahman, R. (2021). Peran Kemampuan Manajerial Dan Lingkungan Industri Dalam Meningkatkan Kualitas UMKM. *Jurnal Tambora, 5*(3): 35-39.

Halawa, A.N., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Mutu Instansi Pendidikan dan Pembelajaran. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa, 2*(2): 57-64.

Handoko, T.H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi. Aksara

Iskandar, S., Darmanto, & Suryani, E. (2020). Assessing the Implementation of Teachers' Community (MGMP) as a Medium for Ongoing Professional Development to Enhance English Teachers' Professional Competence. *Proceedings of the 1st Annual Conference on Education and Social Sciences (ACCESS 2019)*: 363-367.

Ismail, M.J. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial, 2*(1): 11-24.

Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima.* Yogyakarta: UPP STIM YPKN.

Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal EKOBISMAN, 6*(2): 104-116.

Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.

Riduwan. (2019). *Dasar-Dasar Statistika (Cet.15)*. Bandung: Alfabeta

Rosyidi, A.Z., & Darmanto. (2020). A Study on Students' Ability in Reading Descriptive Text; A Case Study at SMAN 1 Sikur. *Journal of Languages and Language Teaching, 8*(3): 330-335.

Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, A., Harun, C.Z., & Usman, N. (2016). Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTSN di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 4*(2): 22-39.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 34 - 44

Suwarno, S., & Bramantyo, R.Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, *2*(1): 31-44.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Yusuf, A.M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Kencana.