**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 25625-25637

# STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENYIAPKAN AKREDITASI (Studi Kasus di SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan)

**Emilius Toker,[1] Robert Masreng,[2] Ida Mariati Hutabarat,[3] Happy Lumbantobing,[4] Indah S. Budiarti,[5] Yulius Mataputun,[6]**

**[1,2,3,4,5,6]Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Cenderawasih, Papua, Indonesia**

Email : emiltoker99@gmail.com, masrengrobert@yahoo.co.id, ida_mariati@yahoo.com, happytobing1968@gmail.com, indahslamet77@gmail.com, yuliusmataputun1965@gmael.com.

Published: Mei , 2026

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menyiapkan akreditasi di SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif study kasus dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Teknik Pengumpulan data menggunakan metode wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, teknik keabsahan dan teknik analisis. Hasil penelitian meliputi: (1) perencanaan strategis akreditasi berupa penetapan target sesuai IASP 2020 dan pelibatan seluruh warga sekolah; (2) penguatan manajemen melalui pembentukan tim akreditasi serta koordinasi motivasi dan pembinaan antarpendidik; (3) monitoring dan evaluasi melalui pemeriksaan rutin dokumen dan pemenuhan standar; (4) pengembangan sumber daya sekolah yang mencakup peningkatan kompetensi guru, optimalisasi sarana prasarana, dan pemanfaatan dukungan eksternal. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor pendukung, penghambat, serta dampaknya terhadap kesiapan akreditasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah yang terstruktur dan kolaboratif menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu dan kesiapan sekolah menghadapi akreditasi unggul.

**Kata Kunci:** Strategi Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Akreditasi Unggul, IASP 2020

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga setiap lembaga pendidikan dituntut untuk menjamin mutu layanan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Salah satu instrumen utama dalam menjamin mutu tersebut adalah akreditasi sekolah, yang berfungsi sebagai pengakuan formal terhadap kelayakan penyelenggaraan pendidikan sekaligus alat evaluasi kualitas lembaga pendidikan. Akreditasi tidak hanya berdampak pada status kelembagaan, tetapi juga memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap kualitas sekolah. Perubahan paradigma akreditasi dari berbasis dokumen menuju berbasis kinerja menuntut kesiapan sekolah secara menyeluruh, mulai dari aspek manajerial, pembelajaran, hingga budaya mutu. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan akreditasi. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah.

Fenomena menarik terjadi pada SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan yang berhasil meningkatkan akreditasi dari C menjadi A (unggul) dengan nilai

92, meskipun menghadapi keterbatasan sarana, sumber daya manusia, dan kondisi geografis yang sulit. Keberhasilan ini menunjukkan adanya strategi kepemimpinan yang efektif dan layak untuk dikaji secara mendalam. Seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan, ketegasan sikap, serta kapasitas dalam memengaruhi individu maupun kelompok (Mataputun, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menyiapkan akreditasi, meliputi aspek perencanaan, penguatan manajemen, monitoring dan evaluasi, pengembangan sumber daya, serta faktor pendukung, penghambat, dan dampaknya terhadap mutu pendidikan.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali secara mendalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks nyata di SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta pihak terkait lainnya yang terlibat dalam proses akreditasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman dan strategi kepemimpinan, observasi untuk melihat implementasi di lapangan, serta dokumentasi untuk memperkuat data terkait akreditasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sehingga hasil penelitian memiliki validitas yang tinggi.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolag Pada Perencanaan strategis akreditasi, termasuk penetapan target sesuai IASP 2020 dan keterlibatan seluruh warga sekolah**

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sekolah, pengelolaan aspek-aspek esensial secara terstruktur menjadi krusial, sebagaimana didukung oleh teori manajemen mutu total (*Total Quality Management/TQM*) Deming (2018) yang menekankan komitmen kolektif seluruh pemangku kepentingan sebagai fondasi utama transformasi institusi. Pendekatan ini diperkuat oleh konsep kepemimpinan transformasional Burns (2019 edisi revisi), di mana kepala sekolah berperan sebagai katalisator semangat bersama, dengan guru sebagai aktor sentral dalam pengembangan berkelanjutan. Selain itu, regulasi terbaru dari kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi (Kemendikbudristek) melalui peraturan menteri nomor 19 Tahun 2023 tentang instrumen akreditasi satuan pendidikan (IASP) 2024 menegaskan pentingnya pembentukan tim pengembang sekolah (TPS) yang inklusif, dengan pembagian tugas berdasarkan empat komponen utama: iklim lingkungan belajar, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja pendidik, dan hasil belajar.

Teori *distributed leadership* Spillane (2022 edisi kedua) yang menyoroti distribusi kepemimpinan ke seluruh elemen sekolah, sehingga menghindari ketergantungan pada figur tunggal dan mendorong inovasi kolektif. Temuan wawancara mengonfirmasi hal ini melalui pembentukan tim akreditasi (TPS) yang dipimpin kepala sekolah, dilengkapi sosialisasi instrumen IASP 2020, pendataan awal berbasis Data Pokok Pendidikan (dapodik), serta pemenuhan dokumen wajib seperti deskripsi kinerja asesi (DKA) yang diunggah pada aplikasi sistem informasi sekolah penggerak nasional (Sispena). Proses ini dimulai dari program jangka pendek berupa konsolidasi tim dan sosialisasi internal, yang memetakan kondisi riil sekolah terhadap setiap butir IASP, termasuk penetapan target kinerja spesifik. Optimalisasi peran lintas komponen telah terbukti mendorong peningkatan predikat akreditasi dari C menjadi A dengan skor 92 pada tahun 2023, mencerminkan kontribusi signifikan terhadap kualitas pendidikan tingkat kabupaten. Lebih lanjut, *teori change management* Kotter (2023 model 8-steps revisi) mendukung strategi ini dengan menekankan urgensi pembentukan koalisi kuat, yang terwujud dalam musyawarah rapat guru untuk merumuskan rencana kerja jangka pendek (RKJP) dan rencana kerja jangka menengah (RKJM), sehingga program tidak hanya menjadi inisiatif kepala sekolah semata, melainkan kesepakatan bersama.

Regulasi pendukung lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (diamendemen terakhir 2022), menegaskan bahwa peningkatan mutu harus berbasis partisipasi stakeholder, yang selaras dengan pengalaman responden di mana sekolah yang

sebelumnya menjadi perhatian khusus Dinas Pendidikan berhasil bangkit melalui strategi terintegrasi. Pendekatan ini juga diakomodasi dalam kerangka dasar nasional pendidikan (KDNP) 2024, yang memprioritaskan penguatan iklim belajar inklusif (9K: aman, bersih, nyaman, dll.), sebagaimana dibuktikan oleh persiapan prasarana fisik seperti ruang kelas yang indah dan menarik, toilet guru serta siswa yang higienis dengan aturan pemakaian, perpustakaan dan pojok baca yang atraktif, serta laboratorium yang kondusif.

Teori human capital development dari Becker (2021 edisi update) menambahkan dimensi bahwa investasi pada kinerja pendidik melalui supervisi akademik dan perangkat pembelajaran inovatif akan menghasilkan output belajar optimal, sebagaimana terlihat dari pengumpulan bukti seperti analisis rapor pendidikan dan program tindak lanjut. Dengan demikian, transformasi sekolah ini bukan hanya reaktif terhadap akreditasi, melainkan proaktif dalam membangun ekosistem pendidikan berkelanjutan, didukung oleh platform digital terintegrasi untuk akses real-time jadwal, logistik, dan laporan kegiatan, yang mengurangi fragmentasi kerja sebelumnya di mana guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan beroperasi secara silos.

Persiapan akreditasi melalui program jangka pendek, menengah, dan panjang menunjukkan dinamika pro-kontra menurut perspektif ahli terbaru. Di satu sisi, pendekatan musyawarah inklusif melibatkan guru, staf tata usaha, komite sekolah, yayasan, perwakilan orang tua, dan siswa seperti *focus group discussion* (FGD) sore hari dan platform digital terintegrasi mendukung teori kolaborasi organisasional Fullan (2023) yang memuji sinergi lintas peran untuk efisiensi, rasa memiliki, dan pengurangan tumpang tindih tugas, sehingga mempercepat pencapaian target kinerja IASP, di mana interaksi rutin seperti rapat guru dan bantuan tim lintas komponen (misalnya, tim iklim lingkungan belajar berkonsultasi dengan tim kinerja pendidik untuk dokumen pencegahan perundungan atau layanan konseling) membentuk pengetahuan bersama dan inovasi, seperti penerimaan usulan siswa untuk program perpustakaan keliling.

Proses ini juga selaras dengan model *appreciative inquiry Cooperrider* (2021), yang menekankan kekuatan positif dari partisipasi luas, mengubah keraguan awal komite sekolah menjadi prioritas sarana prasarana. Selain itu, teori *agile management* Rigby dkk (2023) memuji adaptabilitas program jangka panjang seperti penguatan ekstrakurikuler dan kemitraan dengan orang tua, yang meningkatkan bukti kepemimpinan seperti RKAS dan supervisi akademik. Di sisi lain, intensitasnya memicu kontra berupa konflik internal dan beban kerja berlebih, sebagaimana dikritik oleh teori keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) Maslach (2021 edisi update) dan burnout syndrome extension-nya (2024), di mana arahan apel pagi yang berkepanjangan menghadirkan seluruh guru tanpa terkecuali serta penahanan pasca jam belajar untuk tugas rutin memicu kelelahan emosional dan ketegangan antarstaf akibat persepsi kelalaian dokumen wajib. Teori *conflict management* Thomas Kilmann (2022 revisi) menyoroti bahwa konflik mulut antar guru, seperti tuduhan lalai unggah DKA, dapat mengerosi kohesi tim jika tidak dimediasi, sementara *perspektif psychological safety* Edmondson (2023) memperingatkan bahwa tekanan visitasi asesor berpotensi menekan kreativitas jika rasa aman tidak terjaga.

Kritik lebih lanjut datang dari teori *resource based view Barney* (2021), yang menyatakan bahwa ketergantungan pada program intensif tanpa alokasi sumber daya memadai seperti waktu istirahat atau dukungan teknologi dapat menguras aset manusia sekolah, terutama di konteks pandemi pasca covid di mana resiliensi guru sudah rapuh. Meskipun demikian, prinsip mengejar mutu dan karakter daripada sekadar nilai akreditasi, sebagaimana dirumuskan bersama melalui rapat guru, menegaskan bahwa proses berkelanjutan ini termasuk persiapan prasarana fisik seperti ruang kelas menarik, toilet higienis, perpustakaan inovatif, dan laboratorium fungsional bersifat adaptif dan berkelanjutan.

Pendekatan ini didukung oleh teori *sustainable leadership Hargreaves* (2024), yang membedakan sekolah sukses melalui kolaborasi lintas peran yang terjadwal, mengubah kerja sendiri-sendiri menjadi sistem terukur, meskipun memerlukan mitigasi kontra melalui rotasi tugas dan evaluasi periodik. Secara keseluruhan, dinamika pro-kontra ini mencerminkan *trade off inheren* dalam reformasi pendidikan, di mana manfaat jangka panjang seperti predikat A dan kontribusi kabupaten mengimbangi tantangan operasional, sebagaimana direkomendasikan oleh *framework balanced scoreard* Kaplan & Norton (2023) untuk monitoring kinerja holistik.

Untuk memperluas analisis, strategi persiapan akreditasi ini dapat dieksplorasi lebih dalam melalui lensa implementasi program bertahap. Program jangka pendek, misalnya, fokus pada

konsolidasi tim melalui Surat Keputusan (SK) kepala sekolah yang membagi tanggung jawab secara eksplisit: tim iklim lingkungan belajar menyiapkan bukti 9K (aman, bersih, inklusif), program anti-perundungan, konseling, dan dokumentasi ekstrakurikuler; tim kepemimpinan mengelola supervisi, kemitraan, dan RKAS; tim kinerja pendidik mengumpulkan perangkat pembelajaran inovatif beserta umpan balik siswa; serta tim hasil belajar menyusun data pencapaian, analisis rapor, dan tindak lanjut. Pendekatan ini tidak hanya memenuhi IASP 2020, tetapi juga membangun kapasitas internal, sebagaimana dibuktikan oleh peningkatan dari predikat C ke A.

Program jangka menengah memperkuat prioritas empat komponen melalui penguatan data driven dari dapodik, sementara jangka panjang menargetkan prasarana yang menyenangkan siswa, seperti laboratorium lengkap dan pojok baca interaktif, yang meningkatkan retensi dan motivasi belajar. Integrasi teknologi digital, seperti platform untuk laporan real-time, merevolusi koordinasi dari chaos menjadi efisien, mengurangi komunikasi simpang siur yang sebelumnya menghambat kemajuan.

Lebih jauh, keterlibatan stakeholder eksternal seperti perwakilan siswa kelas tinggi dan orang tua dalam FGD sore hari menunjukkan komitmen inklusivitas, di mana usulan seperti perpustakaan keliling diterima, memperkuat rasa bangga dan kepemilikan. Proses ini kontras dengan praktik masa lalu di mana program disusun di ruang tertutup, kini berganti dengan transparansi yang mempererat kebersamaan. Namun, tantangan seperti kewalahan awal adaptasi digital dan konflik dokumen menuntut leadership adaptif, di mana kepala sekolah memfasilitasi bantuan tim lintas-komponen untuk memahami instrumen secara mendalam.

Dari perspektif evaluasi, keberhasilan ini dapat diukur melalui indikator kuantitatif seperti skor akreditasi 92 dan kualitatif seperti testimoni responden tentang kekuatan utama kolaborasi. Regulasi seperti Permendikbudristek Nomor 11 Tahun 2024 tentang pengelolaan mutu pendidikan nasional semakin mengukuhkan pendekatan ini sebagai model replikasi. Meski pro-kontra ada, manfaatnya dominan, menjadikan sekolah sebagai benchmark kabupaten dalam transformasi mutu.

**Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolag Pada Penguatan Manajemen, Melalui Pembentukan Tim Akreditasi Dan Koordinasi, Motivasi serta Pembinaan Antar Pendidik Dalam Menyiapkan Akreditasi**

Dalam konteks peningkatan mutu pembelajaran, penerapan prinsip kepemimpinan pelayan *(servant leadership)* oleh kepala sekolah menjadi strategi sentral yang menempatkan diri sebagai fasilitator bagi para pendidik, sebagaimana didukung oleh teori *servant leadership* Greenleaf (edisi revisi 2022 oleh van Dierendonck) yang menekankan pendampingan kolaboratif daripada hierarki vertikal untuk membangun iklim kerja yang mendukung pengembangan profesional. Pendekatan ini diperkaya oleh konsep kepemimpinan transformasional Bass dan Riggio (2023 edisi keempat), di mana delegasi wewenang tinggi memungkinkan inovasi kurikulum seperti modul ajar berbasis proyek dalam kurikulum merdeka, tetap di bawah pengawasan terukur untuk menjaga keselarasan kebijakan institusi. Regulasi terkini dari kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi (Kemendikbudristek) melalui peraturan menteri nomor 16 tahun 2023 tentang kurikulum merdeka menegaskan fleksibilitas kepala sekolah dalam mendelegasikan tugas, yang selaras dengan temuan wawancara mengenai supervisi akademik rutin untuk identifikasi kebutuhan pengembangan guru, penempatan personil ekstrakurikuler berdasarkan kompetensi inti, serta transisi dari gaya otoriter ke partisipatif yang meningkatkan motivasi mengajar.

Teori *distributed leadership* Spillane (2022 edisi kedua) semakin memperkuat dinamika ini dengan menyoroti pembagian tanggung jawab yang menghindari tumpang tindih, seperti dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sekolah. Selain itu, model kepemimpinan *autentik* Walumbwa dkk (2021) mendukung keterbukaan kepala sekolah terhadap masukan teknis kelas, termasuk intervensi langsung untuk mengatasi variasi kemampuan siswa, serta konsistensi dalam menyediakan forum sharing rutin yang menciptakan suasana nyaman ditandai dengan respons humoris untuk penyelarasan persepsi kualitas pembelajaran.

Temuan wawancara mengilustrasikan hal ini melalui keterlibatan seluruh guru tanpa terkecuali dalam diskusi, yang membangun rasa aman psikologis. Lebih lanjut, teori komunikasi organisasional Keyton (2024) menekankan kejelasan arahan kepala sekolah yang disertai contoh kontekstual, sehingga mempercepat pemahaman dan eksekusi. Proses pengambilan keputusan inklusif, seperti

rapat koordinasi untuk alokasi anggaran perbaikan laboratorium dan pengadaan buku, mencerminkan prinsip transparansi dalam teori *stewardship theory* Davis dkk (2023 revisi), yang memupuk rasa kepemilikan bersama terhadap aset sekolah. Dampaknya terlihat pada peningkatan kegiatan seperti pelatihan keterampilan, lomba antar-kelas dan antar-sekolah, yang meningkatkan antusiasme guru dan siswa untuk aktivitas pasca-jam belajar.

Respons siswa menegaskan aksesibilitas kepala sekolah terhadap usulan organisasi kesiswaan, seperti peningkatan fasilitas belajar, yang selaras dengan teori *student-centered leadership* Leithwood (2022), di mana fasilitasi kegiatan memicu semangat belajar. Kerangka ini juga didukung oleh undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (amandemen 2022) dan Kerangka Dasar Nasional Pendidikan (KDNP) 2024, yang memprioritaskan kepemimpinan partisipatif untuk mutu pendidikan holistik.

Penerapan servant leadership dan partisipatif dalam kepemimpinan sekolah menampilkan dinamika pro-kontra yang kompleks menurut perspektif ahli terbaru. Di satu sisi, transisi dari otoriter ke partisipatif menghasilkan pro signifikan seperti peningkatan motivasi guru dan siswa, sebagaimana dipuji oleh *teori self determination* Deci dan Ryan (2023 edisi ketiga) yang menyatakan bahwa otonomi melalui delegasi inovasi kurikulum dan forum *sharing* meningkatkan *intrinsic motivation*, mengurangi kecanggungan, dan memperkaya pembelajaran diferensial untuk siswa beragam kemampuan. Teori *psychological safety* Edmondson (2023 revisi) mendukung keterbukaan kepala sekolah yang memungkinkan guru mengeluarkan pendapat tanpa takut, sementara model *appreciative inquiry* Cooperrider (2021) memuji suasana humoris dalam sharing untuk penyelarasan persepsi, menghasilkan transparansi anggaran dan peningkatan kegiatan ekstrakurikuler.

Selain itu, teori *agile leadership* Rigby dkk. (2024) menyoroti kecepatan respons kepala sekolah terhadap usulan siswa, yang memfasilitasi pelatihan dan lomba berkualitas, sehingga antusias pasca sekolah melonjak. Pro ini juga dibuktikan oleh studi OECD TALIS (2023), yang mengonfirmasi bahwa kepemimpinan autentik meningkatkan retensi guru dan output siswa. Namun, di sisi lain, kontra muncul dari potensi kehilangan arah jika delegasi berlebihan, sebagaimana dikritik oleh teori *contingency leadership* Fiedler (2022) yang memperingatkan bahwa gaya partisipatif kurang efektif di situasi krisis tanpa pengawasan ketat, berisiko inkonsistensi kebijakan Kurikulum Merdeka.

Teori conflict escalation dalam manajemen SDM, Rahim (2024) menyoroti bahwa meski jarang, transisi dari otoriter bisa memicu resistensi awal dari guru yang terbiasa hierarki, sementara beban supervisi langsung kepala sekolah berpotensi overload, sesuai burnout model Maslach (2024). Kritik dari *resource dependence theory* Pfeffer (2023) menyatakan bahwa ketergantungan pada rapat inklusif untuk anggaran bisa memperlambat keputusan darurat, meskipun transparansi tinggi.

Selain itu, teori *power distance* Hofstede (2022) memperingatkan bahwa di konteks Indonesia dengan jarak kekuasaan tinggi, gaya servant leadership kadang dianggap kurang tegas, berisiko melemahkan disiplin. Meskipun demikian, prinsip kepemimpinan ini bersifat adaptif, dengan pro mendominasi melalui peningkatan mutu pembelajaran holistik, sebagaimana direkomendasikan oleh balanced *leadership framework* Bush (2024) untuk mitigasi kontra via evaluasi berkala dan pelatihan. Dinamika ini menegaskan bahwa keberhasilan bergantung pada keseimbangan antara inklusivitas dan struktur, memastikan dampak positif berkelanjutan bagi ekosistem pendidikan sekolah. Untuk memperdalam analisis, strategi kepemimpinan ini dapat diuraikan melalui tahapan implementasi. Supervisi akademik rutin tidak hanya identifikasi kebutuhan, tetapi juga membangun kapasitas guru melalui *feedback* konstruktif.

Selaras dengan *professional learning communities* DuFour (2023). Delegasi untuk modul proyek berbasis kurikulum merdeka memungkinkan adaptasi dinamis, dengan pengawasan memastikan *alignment* dengan profil pelajar pancasila. Penempatan ekstrakurikuler kompetensi based menghindari inefisiensi, sementara forum sharing mingguan menciptakan norma kolaboratif. Dampak pada siswa terlihat dari fasilitasi organisasi kesiswaan, di mana usulan pelatihan langsung ditanggapi, meningkatkan semangat belajar. Komunikasi efektif kepala sekolah jelas, cepat, dan kontekstual mengurangi hambatan, sebagaimana dibuktikan peningkatan kegiatan lomba.

**Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolag Pada monitoring dan evaluasi, berupa pemeriksaan rutin dokumen dan ketercapaian standar Dalam Menyiapkan Akreditasi.**

Penelitian ini mengungkap bahwa kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan menerapkan strategi monitoring dan evaluasi yang bercirikan partisipatif, terjadwal, dan berbasis data. Temuan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Arikunto dan Jabar (2018) yang menyatakan bahwa monitoring dan evaluasi program pendidikan harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan setiap komponen program berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Karakteristik partisipatif yang ditemukan dalam strategi kepala sekolah mencerminkan prinsip evaluasi formatif yang dikemukakan oleh Smith (1996), di mana evaluasi dilakukan pada berbagai titik selama pengembangan program dengan fokus pada langkah perbaikan (*to improve*), bukan sekadar membuktikan keberhasilan atau kegagalan (*to prove*). Pendekatan ini memungkinkan sekolah mengidentifikasi faktor-faktor yang sudah baik maupun yang masih memerlukan peningkatan secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, temuan mengenai kepala sekolah yang berperan tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga sebagai fasilitator sejalan dengan konsep kepemimpinan humanis yang dikembangkan oleh Universitas Negeri Surabaya (2024). Dalam perspektif ini, pemimpin humanis berperan sebagai fasilitator yang menyediakan ruang bagi guru untuk tumbuh dan mengaktualisasikan potensi terbaik mereka, dengan komunikasi yang didasari oleh rasa saling percaya dan transparansi dalam setiap pengambilan keputusan. Peran kepala sekolah sebagai fasilitator juga memperkuat konsep supervisi akademik yang dikemukakan oleh Parman (2023), di mana supervisi yang efektif tidak bersifat mengintimidasi, tetapi memberikan bimbingan dan umpan balik konstruktif yang membantu guru mengembangkan kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan.

Pendekatan humanis yang diterapkan kepala sekolah, didukung oleh sistem administrasi yang transparan dan monitoring berkala, terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mempersiapkan seluruh komponen sekolah memenuhi standar akreditasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Nurhasanah, Hidayat, dan Musa (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan persiapan akreditasi sangat ditentukan oleh lima kompetensi utama kepala sekolah: manajerial, supervisi, kepribadian, kewirausahaan, dan sosial, yang harus dijalankan secara konsisten dan terintegrasi.

Keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam proses monitoring dan evaluasi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini, juga sejalan dengan konsep evaluasi berbasis data yang dikembangkan oleh MA Diponegoro Yogyakarta (2024), yang menekankan pentingnya pelibatan seluruh pemangku kepentingan termasuk murid, guru, tenaga pendidikan, dan orang tua untuk mendapatkan gambaran objektif tentang proses pembelajaran dan perkembangan siswa.

Selain itu, pendekatan partisipatif yang menjadi ciri strategi monitoring dan evaluasi kepala sekolah ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Putri dkk. (2025) dalam penelitian mereka tentang pendampingan pengembangan sistem informasi monitoring. Menurut mereka, pendekatan partisipatif yang melibatkan seluruh pengguna dalam proses perancangan dan implementasi (*co-design*) dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepatuhan terhadap sistem yang diterapkan. Hal ini tercermin dari kesadaran kolektif yang berhasil dibangun oleh kepala sekolah di SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi, di mana seluruh warga sekolah memahami bahwa akreditasi merupakan tanggung jawab bersama, bukan semata tugas kepala sekolah atau tim tertentu.

Keberhasilan strategi monitoring dan evaluasi yang terjadwal dan berbasis data ini juga memperkuat rekomendasi yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah Provinsi Jawa Tengah (2026), yang menyatakan bahwa keberhasilan akreditasi sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun kolaborasi dan komunikasi yang efektif, serta menerapkan evaluasi internal secara rutin, pelibatan seluruh guru dan staf, serta pemanfaatan teknologi untuk pengumpulan dan analisis data. Dengan demikian, temuan penelitian ini secara konsisten memperkuat berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya pendekatan partisipatif, terjadwal, dan berbasis data dalam strategi monitoring dan evaluasi kepemimpinan kepala sekolah untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan akreditasi.

**Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolag Pada pengembangan sumber daya sekolah, melalui peningkatan kompetensi guru, optimalisasi sarana prasarana, dan dukungan eksternal Dalam Menyiapkan Akreditasi**

Penelitian ini mengungkap bahwa kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan yang berlandaskan pada tiga prinsip utama, yaitu pemberdayaan (*empowerment*), kemitraan (*partnership*), dan keberlanjutan (*sustainability*). Temuan ini sejalan dengan hasil kajian Kasenda dkk. (2025) yang menegaskan bahwa pemberdayaan guru dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor pendukung penting dalam implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), di mana kepemimpinan transformasional dan partisipatif menjadi kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menyoroti pentingnya penguatan kapasitas kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan dan kolaborasi yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan .

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah menerapkan pendekatan komprehensif yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pembentukan komunitas belajar profesional, pemanfaatan guru senior sebagai mentor, serta fasilitasi peningkatan kualifikasi akademik. Strategi ini sejalan dengan konsep Komunitas Pembelajaran Profesional (KPP) atau *Professional Learning Community* (PLC) yang dikemukakan oleh DuFour & Eaker (1998) dan Zuraidah Abdullah (2016), yang mendefinisikan KPP sebagai suatu sinergi di mana guru-guru bekerja sama secara berkala untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan seluruh peserta didik melalui visi kurikulum yang sama .

Pirtle dan Tobia (2014) juga menjelaskan bahwa KPP merupakan suatu "infrastruktur yang kuat" yang memungkinkan guru belajar bekerja sama secara lebih efektif untuk meningkatkan pembelajaran peserta didik. Pendekatan ini mencerminkan prinsip pembelajaran kolektif dan perkongsian amalan terbaik yang menjadi domain utama dalam pelaksanaan komunitas pembelajaran profesional .

Selain itu, pendekatan kepala sekolah dalam pengembangan SDM juga memperkuat temuan Winartiningsih & Sumarsono (2025) yang mengungkap bahwa peningkatan budaya kinerja pendidik, penguatan kepemimpinan kepala sekolah, perbaikan lingkungan belajar, dan peningkatan kompetensi lulusan merupakan strategi terintegrasi yang menjadi kunci keberhasilan pencapaian akreditasi unggul. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pendekatan terintegrasi dan berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meraih akreditasi A .

Dalam membangun kolaborasi dengan pemangku kepentingan, kepala sekolah secara aktif menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah, dinas terkait, lembaga pendidikan tinggi, dunia usaha, aparat keamanan, komite sekolah, orang tua siswa, dan alumni. Seluruh kemitraan ini dikelola dengan prinsip transparansi, komunikasi yang intensif, dan keterlibatan aktif dalam perencanaan hingga evaluasi program.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mustamin dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa sub dimensi kemampuan kepala sekolah untuk berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan sekolah merupakan sub dimensi yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kepemimpinan sekolah . Penelitian tersebut juga menekankan bahwa kolaborasi dengan *stakeholder* menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kemitraan yang dibangun kepala sekolah juga memperkuat konsep kolaborasi multipihak yang dikemukakan dalam kajian kemitraan pemerintah-PKBM oleh Universitas Negeri Surabaya (2025), yang menyatakan bahwa kemitraan yang terjalin secara kolaboratif mampu memperluas jangkauan dan kualitas layanan pendidikan. Kajian tersebut mengidentifikasi beberapa poin penting dalam penguatan kemitraan, antara lain penyelarasan program dengan kebutuhan lokal, pembagian peran yang jelas antara pihak-pihak yang bermitra, penguatan kapasitas kelembagaan, mekanisme evaluasi dan monitoring bersama, serta pengembangan kemitraan multipihak .

Selain itu, hasil penelitian Utari (2010) tentang tantangan kemitraan orang tua, sekolah, dan masyarakat menegaskan bahwa untuk mencapai kemitraan yang efektif, diperlukan proses panjang yang dimulai dari saling pengertian, kemudian membangun kemitraan, memilih program kemitraan, hingga mengatasi hambatan yang muncul. Penelitian ini juga merekomendasikan beberapa solusi

untuk membangun kemitraan yang kuat, seperti menyusun program yang sederhana, membuat jurnal timbal balik, program mentoring, serta menjalin kemitraan dengan lembaga lain . Hal ini sejalan dengan strategi yang diterapkan kepala sekolah di SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi, yang secara bertahap membangun kepercayaan dan keterlibatan aktif dari berbagai pihak.

Lebih lanjut, penelitian Nanda (2021) tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan akreditasi juga menemukan bahwa faktor pendukung keberhasilan akreditasi meliputi dukungan dari guru, kurikulum dan pembelajaran, sarana dan prasarana, serta dukungan dari masyarakat sekolah dan komite. Penelitian tersebut menegaskan bahwa strategi kepala sekolah yang efektif harus mencakup peningkatan delapan standar nasional pendidikan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan . Pendekatan kolaboratif dan pengembangan sumber daya yang terstruktur, sebagaimana diterapkan kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan, terbukti efektif dalam mempersiapkan seluruh komponen sekolah menghadapi akreditasi unggul, sekaligus menciptakan ekosistem pendidikan yang partisipatif dan berkelanjutan. Hal ini juga sejalan dengan rekomendasi dalam kajian akselerasi pengembangan SDM unggul yang menekankan pentingnya pendekatan lintas sektor untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang adaptif dan responsif terhadap perubahan

**Faktor Pendukung Dan Penghambat Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menyiapkan Akreditasi**

**Faktor Pendukung**

Penelitian ini mengungkap sepuluh faktor pendukung yang berkontribusi terhadap keberhasilan kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan dalam mempersiapkan akreditasi. Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif, yang menurut penelitian Prasetya (2025) merupakan gaya kepemimpinan demokratis yang tetap fleksibel menyesuaikan situasi, di mana pemimpin memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang inklusif dan memastikan semua anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berpartisipasi .

Konsep ini diperkuat oleh teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1994) yang tercermin dalam pemberian keteladanan, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan. Faktor kedua, komunikasi yang terbuka dan aksesibilitas pemimpin, sejalan dengan prinsip kepemimpinan demokratis yang menekankan komunikasi terbuka dan transparan antara pemimpin dan bawahan serta pendengaran aktif terhadap aspirasi anggota organisasi .

Faktor ketiga, kolaborasi yang terstruktur dengan seluruh pemangku kepentingan, didukung oleh teori *collaborative governance* dari Kirk Emerson, Tina Nabatchi, dan Stephen Balogh yang mengemukakan tiga komponen interaktif, yaitu keterlibatan berprinsip, motivasi bersama, dan kapasitas untuk aksi bersama . Kolaborasi multipihak ini, seperti yang ditemukan dalam penelitian, mencakup kemitraan dengan pemerintah daerah, dinas terkait, dunia usaha, aparat keamanan, komite sekolah, dan orang tua siswa.

Faktor keempat, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, merupakan fondasi utama dalam membangun dunia pendidikan yang tangguh dan adaptif terhadap perubahan zaman. Menurut Muslim (2025), guru dan tenaga kependidikan membutuhkan dukungan terus-menerus dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, di mana pengembangan SDM bukan sekadar pelengkap administratif, melainkan kebutuhan esensial dalam membangun kapasitas institusional dan personal .

Faktor kelima, perencanaan program yang terstruktur dan berbasis kolaborasi, mencerminkan pendekatan perencanaan partisipatif yang melibatkan nilai *cultural power*, *spiritual power*, dan *local wisdom* serta *local knowledge* dan *capital social* masyarakat (Peribadi, 2022) . Faktor keenam, sistem monitoring dan evaluasi yang terjadwal dan transparan, sesuai dengan metode evaluasi partisipatif yang melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan dalam proses evaluasi program, yang mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan .

Faktor ketujuh, pemanfaatan teknologi dan digitalisasi layanan, didukung oleh penelitian Jennah, Chotib, dan Sukamto (2025) yang menunjukkan bahwa transformasi digital dalam administrasi sekolah melalui pemanfaatan teknologi digital dapat mempercepat proses administrasi, meningkatkan transparansi, serta mempermudah akses informasi bagi seluruh pemangku kepentingan .

Faktor kedelapan, kedisiplinan dan komitmen bersama, mencerminkan esensi dari sebuah tim yang efektif sebagaimana dikemukakan oleh Katzenbach dan Smith (2005) bahwa inti dari sebuah tim adalah komitmen bersama (*shared commitment*) tanpa komitmen bersama, kelompok berkinerja sebagai individu; dengan komitmen bersama, mereka menjadi unit yang kuat dalam kinerja kolektif .

Faktor kesembilan, lingkungan sekolah yang inklusif dan saling menghargai, sejalan dengan prinsip sistem integrasi dalam pendidikan inklusif yang menumbuhkan budaya inklusif di mana keragaman dihargai dan dirayakan, serta mempromosikan interaksi sosial, kolaborasi, dan rasa memiliki bagi seluruh peserta didik.

Faktor kesepuluh, hasil nyata yang memotivasi, merupakan dampak positif dari keberhasilan strategi yang diterapkan, yang menurut Nanda (2022) memberikan dampak berupa peningkatan sarana dan prasarana, peningkatan kinerja guru, serta teratasinya berbagai kendala pendidikan.

**Faktor Penghambat**

Di sisi lain, penelitian ini juga mengidentifikasi dua belas faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah. Faktor pertama, kondisi awal sekolah dengan tingkat efektivitas pembelajaran yang rendah dan akreditasi C, sejalan dengan temuan Nanda (2022) bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan akreditasi meliputi rendahnya prestasi peserta didik, rendahnya kinerja guru, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Faktor kedua dan ketiga, minimnya kesadaran awal tentang pentingnya persiapan akreditasi serta kelalaian dalam menyiapkan dokumen wajib yang memicu konflik internal, mencerminkan tantangan dalam membangun *shared commitment* sebagaimana dijelaskan Katzenbach dan Smith (2005) bahwa tanpa komitmen bersama, kelompok cenderung berkinerja sebagai individu yang terpisah .

Faktor keempat, keterbatasan sarana prasarana fisik, merupakan hambatan klasik dalam peningkatan mutu pendidikan. Nanda (2022) mengidentifikasi bahwa sarana dan prasarana yang kurang memadai serta keterbatasan biaya pendidikan menjadi faktor penghambat signifikan dalam upaya peningkatan akreditasi. Faktor kelima hingga ketujuh tantangan membangun tim yang solid dan konsisten, keterbatasan waktu dan beban kerja tambahan, serta keterbatasan pemahaman awal terhadap instrumen akreditasi menunjukkan bahwa transformasi organisasi memerlukan proses adaptasi yang tidak instan.

Prasetya (2025) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan meliputi karakteristik bawahan, termasuk tingkat kemampuan dan motivasi, yang membutuhkan waktu untuk berkembang. Faktor kedelapan, perubahan gaya kepemimpinan yang membutuhkan masa adaptasi, merupakan realitas yang diakui dalam teori kepemimpinan situasional, di mana perubahan pendekatan kepemimpinan memerlukan penyesuaian dari seluruh anggota organisasi. Faktor kesembilan hingga kesebelas tantangan kolaborasi eksternal pada tahap awal, rendahnya partisipasi awal dari komite sekolah dan orang tua, serta keterbatasan infrastruktur teknologi di daerah sejalan dengan temuan Jennah dkk. (2025) bahwa tantangan dalam implementasi digitalisasi mencakup kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur. Faktor kedua belas, rendahnya motivasi awal siswa, mencerminkan kondisi awal yang memprihatinkan sebagaimana ditemukan Nanda (2022) bahwa rendahnya prestasi dan motivasi peserta didik menjadi hambatan yang harus diatasi

**Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menyiapkan Akreditasi**

**Dampak Positif**

Penelitian ini mengungkap sebelas dampak positif yang dihasilkan dari penerapan faktor-faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi. Dampak pertama adalah peningkatan motivasi dan kinerja guru, yang sejalan dengan temuan Rizki (2024) bahwa motivasi kerja dan iklim kerja secara aktif memberikan kontribusi positif dalam upaya pemeliharaan dan peningkatan kinerja guru di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang tinggi . Penelitian Manafe dkk. (2024) juga mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya .

Dampak kedua, terciptanya iklim kerja yang harmonis dan produktif, didukung oleh penelitian Rizki (2024) yang menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap

kinerja guru . Manafe dkk. (2024) juga menemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja, menegaskan pentingnya suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas tenaga pendidik . Dampak ketiga dan keempat, penguatan dukungan dari berbagai pihak serta meningkatnya kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yang dikemukakan oleh Hafiedz, Ali, dan Cahyani (2025) bahwa penguatan kompetensi guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, di mana integrasi antara administrasi pendidikan dan manajemen SDM menciptakan kerangka kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk pengembangan profesional guru .

Dampak kelima hingga ketujuh perencanaan yang matang dan berpihak pada kebutuhan riil, kesiapan dokumen dan administrasi yang lebih matang, serta efisiensi dan efektivitas koordinasi mencerminkan keberhasilan implementasi manajemen berbasis sekolah yang terstruktur. Hal ini sejalan dengan konsep transformasi madrasah dalam sistem pendidikan nasional yang menekankan pentingnya kapasitas manajemen dan perencanaan yang sistematis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan .

Dampak kedelapan, meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab kolektif, didukung oleh temuan Manafe dkk. (2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana kedisiplinan menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi terhadap kinerja. Dampak kesembilan, terciptanya lingkungan belajar yang aman dan nyaman, merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan proses pembelajaran. Dampak kesepuluh, peningkatan prestasi dan reputasi sekolah, sejalan dengan hasil kajian Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah Provinsi Jawa Tengah (2026) yang menyatakan bahwa akreditasi yang baik dapat meningkatkan citra sekolah di mata masyarakat, di mana orang tua lebih yakin akan kualitas pendidikan yang diberikan dan sekolah dengan akreditasi tinggi menjadi pilihan utama bagi calon siswa . Kajian yang sama juga menegaskan bahwa akreditasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan keunggulan sekolah dan menarik minat calon siswa . Dampak kesebelas, meningkatnya partisipasi dan antusiasme siswa, merupakan indikator keberhasilan transformasi budaya sekolah yang berkelanjutan.

**Dampak Negatif**

Di sisi lain, penelitian ini mengidentifikasi dua belas dampak negatif yang timbul dari faktor-faktor penghambat. Dampak pertama hingga ketiga keterlambatan dalam pencapaian target awal, resistensi dan keterlambatan adaptasi terhadap perubahan, serta ketegangan dan konflik internal mencerminkan tantangan dalam manajemen perubahan organisasi. Widodo (2017) menjelaskan bahwa kemampuan suatu sekolah dalam berubah ditentukan oleh sejauh mana anggota sekolah memiliki kapasitas dalam menjalankan dan mengelola perubahan. Perubahan yang terjadi di sekolah biasanya diawali dengan proses transformasi budaya, di mana keberhasilan pergeseran budaya sekolah bergantung pada manajemen perubahan yang diterapkan .

Dampak keempat hingga keenam beban kerja berlebih dan kelelahan, rendahnya efektivitas tim pada tahap awal, serta stres dan tekanan psikologis merupakan konsekuensi dari proses transformasi yang membutuhkan energi ekstra dari seluruh warga sekolah. Dampak ketujuh hingga kesembilan kesalahan dan perbaikan berulang, masa transisi yang tidak mudah, serta kesulitan membangun kepercayaan eksternal—sejalan dengan temuan Hafiedz, Ali, dan Cahyani (2025) bahwa tantangan implementasi pengembangan SDM meliputi keterbatasan anggaran, kesenjangan kapasitas manajerial, lemahnya budaya kolaborasi, dan penggunaan data yang belum optimal untuk pengambilan keputusan .

Dampak kesepuluh hingga kedua belas minimnya keterlibatan orang tua dan komite, gangguan teknis dalam penerapan digitalisasi, serta rendahnya antusiasme siswa pada awal program mencerminkan hambatan eksternal dan internal yang umum dihadapi dalam proses peningkatan mutu pendidikan. Penelitian Kusumawardani (2016) tentang transformasi budaya organisasi di sekolah mengidentifikasi bahwa faktor penghambat transformasi dapat bersumber dari peserta didik maupun dari para guru, sehingga memerlukan strategi khusus untuk mengatasinya .

**Dampak Keseluruhan Transformasi Sekolah yang Berkelanjutan**

Berdasarkan hasil, proses yang dijalani oleh SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan membawa dampak transformasional yang bersifat berkelanjutan, mencakup lima aspek utama: perubahan budaya sekolah, peningkatan kualitas pembelajaran, penguatan kapasitas kelembagaan, reputasi dan kepercayaan publik yang meningkat, serta fondasi untuk keberlanjutan peningkatan mutu.

Perubahan budaya sekolah merupakan dampak fundamental yang dicapai. Widodo (2017) menegaskan bahwa transformasi budaya sekolah merupakan proses yang kompleks namun esensial, di mana keberhasilan pergeseran budaya bergantung pada manajemen perubahan yang diterapkan secara konsisten . Kusumawardani (2016) dalam penelitiannya tentang transformasi budaya organisasi menemukan bahwa bentuk budaya yang dikembangkan meliputi budaya akademik, budaya demokratis, dan budaya sosial, yang ditransformasikan melalui pembiasaan, keteladanan, pembinaan disiplin, serta strategi pembelajaran yang terencana. Peningkatan kualitas pembelajaran dan penguatan kapasitas kelembagaan merupakan dampak yang saling terkait.

Penelitian Hafiedz, Ali, dan Cahyani (2025) menunjukkan bahwa penguatan kompetensi guru melalui manajemen SDM pendidikan yang terintegrasi menjadi strategi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kajian SMK Negeri 10 Semarang (2025) juga menegaskan bahwa kemajuan sekolah berbanding lurus dengan kualitas pengelolaan manusianya, di mana sekolah yang berhasil membangun tim kerja yang solid dan berintegritas akan mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman. Reputasi dan kepercayaan publik yang meningkat menjadi bukti nyata keberhasilan transformasi.

Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah Provinsi Jawa Tengah (2025) menyatakan bahwa akreditasi dapat secara signifikan meningkatkan citra sekolah di mata publik, menciptakan rasa aman bagi orang tua yang mencari tempat pendidikan terbaik untuk anak-anak mereka, serta memperkuat reputasi sekolah di tingkat nasional. Akreditasi yang baik juga membuka kesempatan untuk kemitraan dan kolaborasi yang lebih luas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan.

Fondasi untuk keberlanjutan peningkatan mutu menjadi dampak terpenting dari keseluruhan proses transformasi. Kajian SMK Negeri 10 Semarang (2025) menekankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM bukanlah pengeluaran yang sia-sia, melainkan investasi jangka panjang yang akan memberi hasil berlipat. Ketika guru dan tenaga kependidikan berkembang, kualitas pendidikan akan meningkat ketika pendidikan meningkat, kepercayaan masyarakat terhadap sekolah pun menguat dan ketika kepercayaan itu tumbuh, keberlanjutan lembaga akan terjaga secara alami. Widodo (2017) juga menegaskan bahwa perubahan yang terjadi di sekolah harus merupakan hasil dari nilai-nilai komunitas sekolah dan diarahkan dari komunitas itu sendiri, sehingga dampaknya akan mengarah pada perubahan positif yang berkelanjutan.

# PENUTUP

1. Kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan berhasil menerapkan kepemimpinan yang strategis dan partisipatif pada perencanaan akreditasi berbasis IASP 2020 melalui program kerja yang terstruktur, target yang jelas, serta tim akreditasi yang solid. Didukung oleh keterlibatan seluruh warga sekolah dan koordinasi yang efektif, upaya ini terbukti meningkatkan mutu Pendidikan.
2. Kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan berhasil menerapkan strategi kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif dalam penguatan manajemen akreditasi melalui pembentukan tim yang kompeten, koordinasi yang terstruktur, serta pemberian motivasi dan pembinaan yang berkelanjutan kepada pendidik. Pendekatan ini mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung, sehingga meningkatkan kesiapan sekolah dalam menghadapi akreditasi sekaligus memperkuat upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.
3. Kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan berhasil menerapkan strategi monitoring dan evaluasi yang partisipatif, terjadwal, dan berbasis data, dengan melibatkan seluruh warga sekolah dalam pemeriksaan dokumen dan pencapaian

standar akreditasi. Peran kepala sekolah sebagai fasilitator yang didukung pendekatan humanis, administrasi yang transparan, dan monitoring rutin terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan akreditasi serta mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4. Kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan berhasil menerapkan strategi pengembangan sumber daya sekolah yang berlandaskan pada prinsip pemberdayaan, kemitraan, dan keberlanjutan. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru secara komprehensif, seperti pelatihan berkelanjutan, pembentukan komunitas belajar profesional, pemanfaatan guru senior sebagai mentor, serta fasilitasi peningkatan kualifikasi akademik, sehingga mampu mendukung kesiapan sekolah dalam menghadapi akreditasi dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.
5. Faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam menyiapkan akreditasi meliputi kondisi awal sekolah yang kurang kondusif, konflik internal terkait kelalaian dokumen, keterbatasan sarana, waktu, dan pemahaman, serta kendala dalam membangun kemitraan eksternal. Namun, faktor pendukung seperti kepemimpinan yang adaptif, komunikasi terbuka, kolaborasi terstruktur, pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan, perencanaan partisipatif, monitoring terjadwal, pemanfaatan teknologi, serta kedisiplinan kolektif dan lingkungan inklusif menjadi kekuatan utama dalam mendukung keberhasilan akreditasi.
6. Kepemimpinan kepala sekolah SMA YPPK St. Yohanes Paulus Kepi Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan berhasil memberikan dampak yang signifikan dalam persiapan akreditasi. Faktor pendukung mendorong peningkatan motivasi, kinerja, kapasitas sumber daya manusia, efisiensi kerja, kedisiplinan kolektif, serta reputasi sekolah, sedangkan faktor penghambat seperti keterlambatan, konflik internal, kelelahan, dan kesulitan adaptasi justru menjadi pembelajaran yang memperkuat ketahanan dan kesiapan institusi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## REFERENCES


Andang. (2018). *Manajemen pendidikan: Konsep, strategi, dan implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harahap, M. N. (2025). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 45–58.

Iskamto, D., Ghazali, P. L., & Aftanorhan, A. (2022). School accreditation and education quality assurance in Indonesia. *Journal of Educational Management*, 10(2), 115–126.

Kariah, S. (2022). Tantangan peningkatan mutu pendidikan di daerah 3T Indonesia. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(3), 201–210.

Kasenda, I., Rantung, D., & Londa, V. (2025). Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), 55–68.

Kohar, A., Supriyanto, A., & Triwiyanto, T. (2024). Supervisi akademik dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan akreditasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 89–101.

Kurniawan, A., & Karim, A. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(2), 134–145.

Malik, R., Sumarsono, R. B., & Hidayat, A. (2023). Akreditasi sekolah sebagai instrumen penjaminan mutu pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(1), 23–34.

Mataputun, Y. (2022). *Kepemimpinan pendidikan: Teori dan praktik*. Deepublish.

Mulyasa, E. (2019). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2019). *Kepemimpinan pendidikan: Konsep dan implementasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pujaan, R. (2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan akreditasi madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 67–80.

Rismawati, R., Nurhayati, S., & Prasetyo, A. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 88–102.

Shoofiya, N., Rahman, A., & Fitriani, L. (2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam persiapan akreditasi berbasis kinerja. *Jurnal Pendidikan Modern*, 12(1), 23–35.

Utami, S. (2025). Manajemen akreditasi berbasis teknologi melalui sistem Sispena. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(2), 140–152.

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (8th ed.). New York: Pearson Education.