

## BUDAYA KOLABORATIF KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN CITRA SEKOLAH: Studi Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam

Lidiawati<sup>1</sup>, M. Asif Nur Fauzi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia <sup>2</sup>STEBI Syaikhona Kholil Sidogiri, Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan pentingnya citra positif dan reputasi sekolah yang bersumber dari penyelenggaraan Pendidikan yang sustainable dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan Masyarakat. Beberapa sekolah yang tidak mampu dalam meningkatkan reputasi sekolahnya berdampak pada kepercayaan publik dan berdampak pada kemampuan daya saing Lembaga Pendidikan. Kepercayaan publik merupakan indikator penting bagi keberlanjutan dan daya saing lembaga pendidikan, khususnya sekolah swasta yang bergantung pada dukungan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta perwakilan komite sekolah sebagai informan utama. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan tiga strategi utama dalam membangun budaya kerja kolaboratif, yaitu: (1) penguatan visi bersama melalui komunikasi terbuka dan dialog partisipatif; (2) pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan melalui pelimpahan wewenang, pembentukan tim kolaboratif, serta peningkatan kapasitas profesional; dan (3) penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dengan penekanan pada nilai gotong royong, saling percaya, dan akuntabilitas. Budaya kerja kolaboratif yang terbentuk kemudian berdampak signifikan terhadap meningkatnya kepercayaan publik, ditandai dengan bertambahnya partisipasi orang tua, persepsi positif masyarakat, dan meningkatnya minat pendaftaran peserta didik baru. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan publik terhadap sekolah swasta. Temuan ini diharapkan menjadi rujukan bagi pimpinan sekolah dalam merancang strategi manajemen berbasis kolaborasi dan partisipasi yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Budaya Kolaboratif, Kepala Sekolah, Citra Sekolah

### ABSTRACT

This research is motivated by the importance of a positive image and school reputation that stems from the implementation of sustainable education and is able to adapt to the needs of the community. Some schools that are unable to improve their school reputation have an impact on public trust and have an impact on the competitiveness of educational institutions. Public trust is an important indicator for the sustainability and competitiveness of educational institutions, especially private schools that depend on community support. This research uses a qualitative approach with a case study method, involving principals, teachers, education staff, and representatives of the school committee as key informants. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using data reduction techniques, data presentation, and interactive conclusion drawing. The results of the study indicate that school principals implement three main strategies in building a collaborative work culture, namely: (1) strengthening a shared vision through open communication and participatory dialogue; (2) empowering teachers and education staff through delegation of authority, forming collaborative teams, and increasing professional capacity; and (3) creating an inclusive work environment with an emphasis on the values of mutual cooperation, mutual trust, and accountability. The resulting collaborative work culture significantly increased public trust, as evidenced by increased parental participation, positive community perceptions, and increased interest in new student enrollment. This study confirms that collaborative leadership by school principals is a key factor in building a productive and harmonious work culture, ultimately strengthening public trust in private schools. These findings are expected to serve as a reference for school leaders in designing sustainable, collaborative and participatory management strategies.

**Keywords:** Claborative Culture, Principal, School Image



[lidiawati@nusaputra.ac.id](mailto:lidiawati@nusaputra.ac.id),



Jl. Raya Cibolang No. 21 Cibolangkaler Cisaat  
Sukabumi West Java, 43152

## A. Pendahuluan

Citra Sekolah menjadi tolak ukur eksistensi dan sustainable penyelenggaraan Pendidikan di semua jenjang. Pentingnya menumbuhkan dan meningkatkan citra positif merupakan bagian dari tumbuhnya reputasi sekolah di Masyarakat. Hal ini dikarenakan pengembangan sekolah menjadi maju dan bermutu terletak pada mutu warga sekolah misalnya kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, masyarakat serta iklim dan kultur disekitarnya. Untuk mengelola sekolah, diperlukan kepala sekolah yang dapat mengatur seluruh potensi sekolah agar berfungsi dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah<sup>1</sup>.

Hal ini tercermin pada Permendikbu 57 tahun 2021 tentang standart nasional pendidikan menyatakan bahwa setiap sekolah hendaknya dapat memenuhi standar minimum pendidikan dengan aplikasi program realistik yang dapat menunjang reputasi sekolah melalui prestasi siswa, kinerja guru serta adaptif terhadap perubahan. Hal ini akan berimplikasi dengan daya saing sekolah di masyarakat. Maka dari itu diperlukan budaya kerja kolaboratif yang dapat menunjang manajemen sekolah yang dapat merealisasikan program -program sekolah dengan tujuan meningkatkan reputasi sekolah dengan improvisasi yang menunjang<sup>2</sup>.

Hal ini sesuai dengan pendapat David E. Conley menyatakan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan sebuah pendekatan dalam penyelenggaraan pendidikan yang menempatkan sekolah sebagai unit utama yang memiliki kewenangan penuh dalam mengelola sumber daya dan mengambil keputusan untuk meningkatkan mutu pendidikan<sup>3</sup>. Konsep ini lahir dari tuntutan reformasi pendidikan yang menghendaki adanya desentralisasi manajemen pendidikan, sehingga sekolah tidak lagi menjadi objek birokrasi yang kaku, tetapi menjadi institusi yang mandiri, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik serta masyarakat.

Dengan adanya pendekatan school improvement tersebut sekolah secara sistematis melakukan evaluasi diri dan menyusun rencana peningkatan mutu berbasis data. Kepala sekolah menjadi motor penggerak yang bertindak sebagai manajer, pemimpin transformasional, sekaligus pembangun budaya kolaboratif.

<sup>1</sup> M Y Mahmud et al., "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Sekolah," *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 5, no. 1 (2022): 20-34.

<sup>2</sup> Tisna Ayu Selvia, Sofwan Adi Putra, and M Badrun, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar," *Manajemen Pendidikan*, 2024, 209-23.

<sup>3</sup> David T Conley, *Getting Ready for College, Careers, and the Common Core: What Every Educator Needs to Know* (John Wiley & Sons, 2013).

Dengan demikian, MBS tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kualitas pembelajaran, penguatan karakter, dan peningkatan daya saing sekolah.

Hal ini sesuai dengan pandangan Menurut Sergiovani yang dikutip dari Sagala menyatakan bahwa mayoritas lembaga pendidikan di negara-negara maju tipe organisasinya relatif kecil, masing-masing kurang lebih mempunyai sekitar 500 murid dengan rata-rata 18 guru tetap sedangkan di Indonesia, masing-masing sekolah dasar mempunyai sekitar 300 murid dengan rata-rata 8 guru tetap, dengan tiga sampai enam lokal kelas <sup>4</sup>. Berbagai upaya dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. beberapa upaya dilakukan pemerintah dalam memperbaiki mutu pendidikan secara bertahap dan berkesinambungan.

Beberapa perubahan dilakukan untuk mewujudkan mutu pendidikan tersebut mulai dari perubahan kebijakan pendidikan yang bersifat sentralistik menjadi desentralisasi. Hal ini dimaknai sebagai perubahan wewenang dalam meningkatkan kualitas dari daerah. Merujuk dari implementasi undang - undang nomor 20 tahun 2003 pasal 51 ayat 1 bahwa pendekatan managemen yang lebih tepat dalam menyesuaikan kondisi di sekolah agar mampu menampung seluruh kepentingan stakeholder sekaligus memberdayakan semua perangkat sekolah secara efektif guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Fenomena perubahan wewenang di atas menunjukkan bahwa konsep yang dianjurkan dalam penyelenggaraan sekolah secara mandiri dalam menentukan dan meningkatkan mutu satuan pendidikannya. Dengan adanya pemberian wewenang dengan konsep managemen berbasis sekolah (MBS) di atas dimaknai sebagai langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya sekolah<sup>5</sup>. Konsep tersebut memberikan kewenangan kepada sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas, efisiensi, dan pemerataan pendidikan <sup>6</sup>.

Keberhasilan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) membutuhkan kemampuan kepala sekolah untuk dapat mengelola seluruh sumber daya sekolah

---

<sup>4</sup> H Syaiful Sagala and S Sos, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya Dan Reinventing, Organisasi Pendidikan* (Prenada Media, 2016).

<sup>5</sup> Muktar Janan, “Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Swasta Kota Langsa,” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 70-77, <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4397>.

<sup>6</sup> Jalaluddin Jalaluddin, Ibrahim Ibrahim, and Azwir Azwir, “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Di SMA Kabupaten Aceh Utara,” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)* 22, no. 2 (2016): 192-96.

agar dapat berperan aktif dan dinamis<sup>7</sup>. Adanya kewenangan yang diberikan kepada sekolah bertujuan agar sekolah dapat memiliki daya saing unggul sebagai eksistensinya. Eksistensi daya saing unggul pada lembaga pendidikan merupakan tantangan yang harus dapat diwujudkan agar sekolah mampu bersaing dengan kompetitornya ditentukan peranan kepala sekolah sebagai pemimpin. Menurut H.A.R Tilaar daya saing adalah kemampuan untuk memperbaiki potensi-potensi yang dimiliki individu, masyarakat, lembaga, organisasi atau suatu bangsa dengan menjalani kerjasama yang demokratis yang dapat melahirkan kemampuan yang kompetitif.

Pernyataan ini ditunjang dengan pernyataan<sup>8</sup> yang menyatakan bahwa *Heterogeneity analysis indicates that increased school autonomy is overall associated with improvement in all three dimensions of school climate in high-income countries but not in low- and middle-income countries*. Maka dari itu, untuk menjalankan MBS secara optimal memerlukan

Kepala sekolah bukanlah satu-satunya instrumen dalam dunia pendidikan memiliki peranan penting sebagai ujung tombak sukses dan gagalnya dalam dunia pendidikan<sup>9</sup>. Manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang leader. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah akan terkait dengan hasil dan keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah.

Menurut Yukl bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama<sup>10</sup>. Menurut Glatthorn yang dikutip dari Shulhan bahwa adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Umul Aiman Lubis, "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan," *Analytica Islamica* 4, no. 1 (2015): 167-86.

<sup>8</sup> Shaleen Khanal and Panchali Guha, "Exploring the Relationship between School-Based Management and School Climate Using PISA Data," *Asia Pacific Education Review* 24, no. 4 (2023), <https://doi.org/10.1007/s12564-023-09846-0>.

<sup>9</sup> Munardji Munardji, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Peningkatan Mutu Lembaga," *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2014): 255-70.

<sup>10</sup> Shahidul Hassan et al., "Ethical and Empowering Leadership and Leader Effectiveness," *Journal of Managerial Psychology*, 2013.

<sup>11</sup> Muwahid Shulhan, "Dialektika Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Madrasah Unggul Dalam Perspektif Kebijakan Daya Saing Pendidikan Bermutu," *TA'ALLUM* 5, no. 2 (2017).

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi, hal ini akan tercermin dalam pelaksanaan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu<sup>12</sup>. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya<sup>13</sup>. Gaya kepemimpinan kolaboratif menjadi salah satu alternatif strategis dalam mewujudkan sekolah yang mampu mengelola sumber daya sekolah ke dalam budaya kerja yang unggul serta mampu meningkatkan citra sekolah dan kepercayaan public terhadap mutu dari sekolah tersebut<sup>14</sup>. Kepercayaan public merupakan salah satu aspek penting dalam eksistensi sekolah swasta dalam jumlah peserta didik setiap tahunnya. Peserta didik merupakan input bagi suatu sekolah yang dikelola sebagai pelanggan dalam pendidikan<sup>15</sup>.

Persaingan lembaga pendidikan dalam perolehan peserta didik sangat menentukan kredibilitas sekolah tersebut. Sesuai dengan pernyataan Asif dan Toto bahwa Jumlah siswa pada sekolah swasta menjadi tolak ukur beberapa aspek diantaranya keuangan, kredibilitas sekolah, dan kebutuhan data dapodik. Hal ini didasari oleh 3 (tiga) aspek dasar yaitu siswa (input), proses belajar mengajar (proses), dan kualitas lulusan (output) <sup>16</sup>.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMA Plus Yaspida Kabupaten Sukabumi Jawa Barat bahwa kepercayaan orang tua terhadap mutu sekolah negeri lebih kredibel. Namun dengan adanya identifikasi mutu yang dilakukan managemen sekolah tersebut konsistensi yang cenderung eksistensi yang dilakukan membawa dampak positif terhadap jumlah peserta didik sebagai costumer pendidikan selalu meningkat setiap tahunnya. Sesuai dengan kondisi tersebut adanya kontribusi peran kepala sekolah dalam membangun budaya kerja

---

<sup>12</sup> Prijobekti Prasetyo and Samidjo Samidjo, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah," 2019.

<sup>13</sup> Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, "Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif," *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 1-12.

<sup>14</sup> Christifora Rahawarin and Suharsimi Arikunto, "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 173-88, <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>.

<sup>15</sup> Katerina Winiharti, Bintang R Simbolon, and Dameria Sinaga, "Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Minat Calon Peserta Didik Di SD Santo Bellarminus Bekasi," *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 2 (2023).

<sup>16</sup> M Asif Nur Fauzi, "Internalisasi Landasan Teologis, Filosofis, Psikologis, Dan Sosiologis Dalam Strategic Planning Pendidikan," *FOUNDASIA* 14, no. 1 (2023): 55-68.

yang mensinergikan kolaborasi seluruh aspek dalam meningkatkan citra sekolah di luar sangat intens dilakukan.

Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya meningkatkan kredibilitas dari sisi kepercayaan public sangat diperlukan dalam eksistensi sekolah swasta. Hal ini sesuai dengan pernyataan M. Asif Nur Fauzi bahwa Peran komunikasi orang tua yang diperlukan sekolah adalah digunakan sebagai bahan evaluasi baik dalam bidang transparansi informasi, keuangan, serta akuntabilitas perubahan sikap, peningkatan karakter, dan pengembangan diri peserta didik sehingga proses membangun *Parenting Trust* sangat penting dilakukan sekolah untuk eksistensi sekolah swasta menjadi sekolah unggul setiap tahunnya<sup>17</sup>.

Dinamika hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi. Pemimpin kolaboratif tidak hanya memerintah dan mengarahkan, tetapi juga mendengarkan, memfasilitasi, dan mendorong kontribusi dari setiap anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan kolaboratif berfokus pada pemberdayaan guru dan staf dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan kurikulum, peningkatan pembelajaran siswa, pengembangan profesional, dan manajemen sumber daya. Guru diberikan kebebasan dan tanggung jawab untuk berinovasi, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kolaboratif berupaya membangun budaya organisasi yang kuat di sekolah menghasilkan lingkungan belajar yang positif, di mana komunikasi terbuka, kolaborasi, dan pertumbuhan profesional menjadi nilai utama. Hal ini menciptakan rasa saling memiliki dan tanggung jawab bersama dalam mencapai keunggulan akademik dan kesejahteraan siswa. Berdasarkan hasil observasi awal tersebut, maka focus pada penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Membangun Budaya Organisasi Dan *Public trust* Di SMA Yaspida Sukabumi Jawa Barat.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepala sekolah dalam

---

<sup>17</sup> M Asif Nur Fauzi M Asif and Nur Fauzi, "MEMBANGUN PARENTING TRUST SEBAGAI EKSISTENSI SEKOLAH UNGGUL DILINGKUNGAN SEKOLAH BERBASIS MASYARAKAT (STUDI: SMA ULUL ALBAB TAMAN KABUPATEN SIDOARJO)," *Jurnal Al-Murabbi* 2, no. 1 (2016): 111-30.

membangun budaya kerja kolaboratif sebagai strategi peningkatan citra sekolah.<sup>18</sup> Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi proses, makna, serta dinamika kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah dalam konteks yang alami dan kontekstual. Studi kasus difokuskan pada satuan pendidikan yang dijadikan sebagai unit analisis guna memperoleh gambaran komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan oleh kepala sekolah.<sup>19</sup>

Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah sebagai informan kunci, serta guru, tenaga kependidikan, dan perwakilan komite sekolah sebagai informan pendukung. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung informan dalam pengelolaan sekolah, pengambilan keputusan, serta pelaksanaan program-program kolaboratif. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam untuk menggali pandangan dan pengalaman informan, observasi untuk mengamati secara langsung pola interaksi dan praktik kolaborasi di lingkungan sekolah, serta dokumentasi berupa dokumen kebijakan, program kerja, dan arsip sekolah yang relevan.

Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.<sup>20</sup> Proses analisis berlangsung secara simultan sejak pengumpulan data hingga tahap interpretasi, sehingga memungkinkan peneliti melakukan pendalaman dan pengujian temuan secara berkelanjutan. Keabsahan data dijamin melalui penerapan triangulasi sumber dan teknik, serta member check kepada informan utama guna memastikan kesesuaian antara data yang diperoleh dan interpretasi peneliti. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian dengan menjunjung tinggi persetujuan informan, menjaga kerahasiaan identitas, serta menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Peran Kepala Sekolah dalam menumbuhkan budaya kerja kolaboratif di Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki keterkaitan yang erat dalam membangun budaya organisasi yang kuat di sekolah. Maka, Peran kepala sekolah

<sup>18</sup> John W Cresswell, "Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2015.

<sup>19</sup> Bungin Burhan, "Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya," *Jakarta: Kencana*, 2008.

<sup>20</sup> Matthew B Miles, "Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook," *Thousand Oaks*, 1994.

sangat penting dalam meningkatkan budaya kerja yang berorientasi pada mutu sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola semua aspek pendidikan di sekolah, serta memimpin staf dan siswa. Sesuai dengan kompetensi di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah tidak hanya bersifat mengarahkan, melayani, mendukung, ataupun memotivasi tetapi seorang kepala sekolah harus mampu membangun kerjasama tim untuk dapat mencapai visi sebuah sekolah. Adanya kerjasama tim yang dibangun tersebut memberikan progresifitas dalam budaya kerja yang ditumbuhkan.

Kepemimpinan kolaboratif merupakan salah satu alternatif gaya kepemimpinan yang mengacu pada pendekatan dan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memandu anggota tim atau organisasi. Kepemimpinan kolaboratif memiliki peranan penting dalam mendorong dan memfasilitasi kolaborasi, partisipasi, dan kerjasama di antara anggota tim atau organisasi. Kolaborasi yang diciptakan mewujudkan lingkungan yang inklusif dan memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi, berbagi ide, dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan ini sering digunakan atau diterapkan di sekolah swasta. Penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif ini sebagai upaya terwujudnya pemimpin yang tidak hanya berfokus pada pencapaian individu, tetapi juga pada pencapaian keseluruhan tim atau organisasi. Kepala SMA plus Yaspida merupakan salah satu pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan kolaboratif dalam mengelola sekolahnya. Menurutnya kepemimpinan kolaborasi dapat membangun budaya sekolah agar dapat tercipta kenyamanan dan ketentraman terhadap warga sekolah karena pemimpin sebagai educator, sebagai manager, sebagai administrator, leadership, inovator supervisor dan motivator.

Peran pemimpin sebagai educator merupakan inti dari kepemimpinan pendidikan karena menempatkan kepala sekolah sebagai aktor utama dalam peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Peran ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan manajerial, melainkan juga menyentuh dimensi pedagogis yang secara langsung menentukan keberhasilan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah sebagai educator memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kurikulum diterapkan secara efektif dan kontekstual. Implementasi

kurikulum harus sejalan dengan profil peserta didik, potensi lokal, perkembangan teknologi, dan kebutuhan dunia kerja di masa depan. Pemimpin harus mampu melakukan penguatan kurikulum yang mengintegrasikan kompetensi akademik, karakter, dan keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi. Selain itu, ia harus memastikan bahwa kurikulum dapat diadaptasi secara fleksibel tanpa kehilangan esensi tujuan pendidikan nasional.

Pemimpin sebagai educator harus berorientasi pada lifelong learning culture. Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung budaya belajar sepanjang hayat baik bagi guru maupun peserta didik. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyediaan peluang peningkatan karier profesional guru, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta penumbuhan motivasi belajar intrinsik pada siswa. Ketika budaya belajar ini tercipta, sekolah akan berkembang sebagai komunitas pembelajaran yang dinamis, kreatif, dan adaptif terhadap perubahan.

Kepala sekolah harus mampu menjadi role model yang menunjukkan bagaimana praktik pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik dijalankan. Kepala sekolah tidak boleh hanya berada di balik meja administrasi, melainkan turun langsung memahami kondisi pembelajaran di kelas, memberikan arahan mengenai strategi instruksional, serta memastikan bahwa guru memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang memadai. Ia berperan dalam memberikan pembinaan profesional melalui kegiatan supervisi akademik, workshop peningkatan kompetensi, komunitas belajar guru, dan pendampingan yang berkelanjutan. Pembinaan ini merupakan langkah strategis untuk membangun kapasitas guru agar mampu menyesuaikan pembelajaran dengan tuntutan era digital, perkembangan ilmu pengetahuan, dan keberagaman karakter peserta didik.

Sedangkan, Peran Kepala sekolah sebagai sebagai manager merupakan aspek yang sangat fundamental dalam tata kelola sekolah. Kepala sekolah tidak hanya dituntut memahami aspek pedagogis, tetapi juga harus menguasai manajemen strategis agar seluruh sumber daya pendidikan dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen yang tepat memberikan arah, struktur, dan dukungan untuk memastikan bahwa

setiap komponen sekolah bekerja dalam harmoni guna menciptakan hasil pendidikan yang berkualitas<sup>21</sup>.

Kepala sekolah memegang peran sentral dalam perencanaan strategi. Ia harus mampu menganalisis kebutuhan sekolah berdasarkan data, menentukan prioritas, serta menyusun rencana program jangka pendek maupun panjang yang berorientasi pada peningkatan mutu. Perencanaan ini tidak hanya menyangkut penyempurnaan pembelajaran, tetapi juga pengembangan fasilitas, peningkatan kualitas pendidik, dan penguatan budaya positif di sekolah. Dengan perencanaan yang matang, sekolah memiliki arah yang jelas dalam mencapai visinya.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi komponen penting lain dalam peran ini. Kepala sekolah harus mampu menempatkan guru dan tenaga kependidikan sesuai kompetensinya, memberikan pelatihan, membangun kerjasama tim yang solid, serta membangun iklim kerja yang produktif dan kondusif. Ketika SDM sekolah bekerja secara profesional dan memiliki komitmen tinggi, maka mutu pembelajaran pun dapat meningkat secara signifikan.

Proses manajerial dijalankan dengan menjunjung tinggi transparansi dan akuntabilitas, karena sekolah adalah lembaga publik yang memiliki tanggung jawab moral dan sosial kepada masyarakat. Ketika pengelolaan sekolah dilakukan secara terbuka, kepercayaan publik terhadap sekolah akan meningkat, sehingga citra sekolah akan semakin positif di mata masyarakat<sup>22</sup>.

Aktivitas kolaboratif yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut adalah cara menumbuhkan kedisiplinan guru dan siswa serta peningkatan kualitas mutu pembelajaran. Kepala sekolah tersebut berkolaborasi sebagai bagian dari pengajar di kelas. Strategi menjadi pengajar seorang kepala sekolah dapat mengenal medan dan dapat menjadi teladan baik dari aspek guru maupun siswa. Sedangkan untuk menumbuhkan kedisiplinan di sekolah kepala sekolah menerapkan peraturan yang telah disepakati bersama tentang waktu datang ke sekolah.

Dengan adanya gaya kepemimpinan kolaboratif tersebut, upaya menumbuhkan budaya kerja yang positif akan mudah dioptimalkan dan

---

<sup>21</sup> Dwi Siswoyo, Joko Sri Sukardi, and Ariefa Efianingrum, “Transformasi Nilai-Nilai Inti Budaya Dalam Perbaikan Sekolah,” *FOUNDASIA* 9, no. 1 (2018).

<sup>22</sup> Nafisatul Mukhafadlo and Nunuk Hariyati, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Citra Positif Sekolah Madrasah Aliyah Swasta Tarbiyatut Tholabah Lamongan,” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 10, no. 01 (2022).

dibudayakan. Konsep budaya organisasi dipahami sebagai sistem penyebaran nilai-nilai kepercayaan yang berkembang dalam siklus hidup organisasi yang membentuk perilaku masyarakat organisasi. Kedudukan Budaya organisasi dalam proses organisasi sebagai peletak dasar sistem yang menjadi karakteristik tertentu dan memiliki perbedaan dengan lembaga pendidikan lainnya. Budaya organisasi juga memberikan identitas tersendiri bagi sebuah organisasi. Budaya Organisasi memberikan secara alamiah memberikan proteksi sistem imun untuk beradaptasi dan menjaga diri terhadap pengaruh eksternal (tantangan dan peluang).

Dengan adanya kepala sekolah yang menerapkan gaya kolaboratif berperan sebagai fasilitator, pemberi arahan, dan penghubung antara anggota tim. Mereka menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim ke arah tujuan bersama, sambil tetap menghormati dan menghargai kontribusi individu. Penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMA Plus Yaspida Sukabumi telah mendorong terbentuknya budaya kolaboratif di sekolah swasta. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan kolaboratif akan mendorong partisipasi aktif, saling mendukung, dan kerjasama di antara anggota sekolah, baik itu guru, staf, atau siswa. Ini akan membangun iklim yang positif di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung.

Terbentuknya hubungan kerjasama antara pemimpin, guru, staf, dan siswa di sekolah swasta, kepala sekolah berkolaborasi untuk mendorong komunikasi terbuka, mendengarkan dengan empati, dan melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan ikatan yang kuat antara individu-individu di sekolah, yang memperkuat kebersamaan dan rasa saling percaya. Adanya keterbukaan yang dijalin dalam kolaborasi tersebut menggambarkan bahwa adanya upaya menyediakan peluang bagi guru dan staf untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, mentoring, atau program pengembangan profesional. Hal ini menciptakan lingkungan di mana semua individu merasa didukung dalam mencapai potensi penuh mereka.

Keterkaitan antara kepemimpinan kolaboratif dalam mendorong budaya organisasi positif yang merangsang kreativitas dan inovasi di sekolah swasta. Pemimpin kolaboratif memberikan ruang bagi ide-ide baru, mendorong eksperimen, dan menghargai gagasan kreatif. Hal ini membuka peluang untuk

peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan pendekatan baru dalam proses pembelajaran. Peran kepala sekolah dalam menumbuhkan budaya kerja yang positif adalah memperkuat keterlibatan siswa di sekolah swasta. Pemimpin kolaboratif akan melibatkan siswa dalam pengambilan keputusan, mendengarkan pandangan mereka, dan memberikan ruang untuk partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Hal ini menciptakan iklim yang inklusif di mana siswa merasa memiliki peran yang penting dalam pembentukan budaya sekolah yang positif.

Dalam melibatkan staf dan anggota tim sangat penting sebelum keputusan di laksanakan, musyawarah serta menganalisis ,mengidentifikasi masalah,menentukan kriteria yang akan di putuskan dan memilih alternatif yang terbaik dalam mengambil keputusan. Maka kepemimpinan kolaboratif mendorong budaya organisasi positif yang menerima dan menghargai keberagaman di sekolah swasta. Pemimpin kolaboratif akan mempromosikan penghargaan terhadap perbedaan individu, melibatkan semua anggota komunitas sekolah dalam kegiatan yang merayakan keberagaman, dan menjaga keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan.

Membangun kepercayaan tim serta melakukan komunikasi yang kuat antar sesama dan juga memberikan kesempatan kepada sesama dalam pengambilan keputusan merupakan peran kolaboratif kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang positif. Dampak yang ditimbulkan dari kerjasama yang dibangun adalah terlaksananya program dan tercapainya visi dan misi sekolah serta dapat terjalin hubungan dan kerjasama sesama pemangku kepentingan. Sesuai dengan pemaparan peran pemimpin kolaboratif dalam menumbuhkan budaya kerja positif pada SMA Plus Yaspida Sukabumi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaboratif berperan sebagai fasilitator, pemberi arahan, dan penghubung antara anggota tim. Peran dini bertujuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim ke arah tujuan bersama, sambil tetap menghormati dan menghargai kontribusi individu.

## **2. Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Citra Sekolah SMA Plus Yaspida Sukabumi**

*Public trust* (Kepercayaan publik) memiliki peran yang sangat penting bagi sekolah swasta. Pentingnya pengaruh kepercayaan publik yang kuat mempengaruhi reputasi dan citra sekolah swasta. Ketika masyarakat memiliki

kepercayaan pada sekolah cenderung melihatnya sebagai lembaga yang berkualitas, berintegritas, dan mampu memberikan pendidikan yang baik. Reputasi yang baik akan membantu sekolah dalam membangun citra positif di mata masyarakat, orang tua, calon siswa, dan pemangku kepentingan lainnya. Dampak dari kepercayaan publik yang terbangun berpengaruh pada pendaftaran siswa. Orang tua cenderung memilih sekolah yang mereka percaya dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan lingkungan yang aman dan kondusif bagi anak-anak mereka. Jika sekolah swasta memiliki kepercayaan publik yang kuat. Hal ini dapat berpeluang menarik minat calon siswa dan meningkatkan jumlah pendaftaran.

Berkaitan dengan pentingnya kepercayaan publik pada sekolah swasta di atas, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Plus Yaspida Sukabumi bahwa membangun citra sekolah dan reputasinya ke publik menjadi tantangan yang harus selalu ditingkatkan. Hal ini berkaitan dengan adalanya sekolah dengan jenjang yang sama di lingkungan sekolah tersebut yakni SMK. Meskipun potensi jumlah santri di pondok pesantren yang menaungi SMA plus Yaspida namun berkaitan dengan perolehan jumlah peserta didik adalah ukuran yang realistik di lingkungan sekolah swasta seperti SMA Plus Yaspida. Maka kepercayaan publik juga berdampak pada dukungan yang diberikan oleh masyarakat. Masyarakat yang percaya pada sekolah swasta akan lebih cenderung memberikan dukungan finansial, sumber daya, atau relawan untuk membantu sekolah mencapai tujuannya. Dukungan ini dapat berkontribusi pada peningkatan fasilitas, program pendidikan, dan pengembangan sekolah secara keseluruhan.

Kebutuhan keseimbangan dalam meningkatkan mutu sekolah dengan reputasi sekolah diperlukan karena kedua hal tersebut memiliki keterkaitan yang erat. Keterkaitan antara keduanya adalah menyangkut eksistensi lembaga yang harus dikembangkan dan dipertahankan. Kepercayaan publik yang tinggi mempermudah sekolah dalam membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan seperti orang tua, guru, staf, komunitas lokal, dan lembaga pendidikan lainnya. Kolaborasi yang baik dengan pemangku kepentingan membantu sekolah dalam mengatasi tantangan, mengimplementasikan program pendidikan yang efektif, dan memperoleh dukungan yang lebih besar untuk upaya pengembangan. Kepercayaan publik

yang tinggi juga berkontribusi pada keberlanjutan institusi sekolah swasta. Dengan kepercayaan publik yang kuat, sekolah memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Kepercayaan publik menciptakan landasan yang kokoh bagi sekolah swasta untuk terus menghasilkan lulusan yang berkualitas, mempertahankan reputasi yang baik, dan menarik minat pemangku kepentingan yang penting seperti dana dan sumber daya.

Oleh karena itu, penting bagi sekolah swasta seperti yaspida untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan publik yang tinggi. Kepercayaan publik adalah aset berharga yang dapat membantu sekolah dalam mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kualitas pendidikan yang berikan. Berkaitan dengan upaya strategis SMA Plus Yaspida Sukabumi dalam optimalisasi peran kepemimpinan kolaboratif dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap sekolah untuk mencapai tujuannya sebagai berikut :

### 3. Membangun Komunikasi Terbuka dengan Lembaga Mitra

Membangun komunikasi secara terbuka atau transparan merupakan upaya yang dilakukan dengan semua pemangku kepentingan, termasuk orang tua, siswa, guru, staf, dan masyarakat umum. Beberapa hal yang dikomunikasikan dengan pemangku kepentingan di sekolah adalah visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan sekolah kepada semua pihak yang terlibat. Selain mengkomunikasikan seorang kepala sekolah harus mendengarkan dengan empati, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan penjelasan yang jelas tentang kebijakan dan keputusan yang diambil<sup>23</sup>.

Komunikasi terbuka antara sekolah dan lembaga mitra menjadi fondasi strategis dalam membangun citra sekolah yang positif, kredibel, dan dipercaya masyarakat. Dalam konteks manajemen pendidikan modern, citra sekolah tidak hanya dibentuk melalui prestasi akademik dan lulusan yang berkualitas, tetapi juga oleh bagaimana sekolah menjalin relasi eksternal yang konstruktif. Lembaga mitra—baik pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, komunitas, maupun organisasi masyarakat memiliki peran penting sebagai pihak yang dapat memberikan validasi eksternal terhadap kualitas sekolah. Oleh karena itu,

---

<sup>23</sup> SAMSUL FAHROZI, SALSABILLA KARMIWATI, and H. A. HARI WITONO, “PENGARUH GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DI SDN 23 AMPENAN,” *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik* 3, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.51878/academia.v3i2.2309>.

komunikasi yang terbuka, jujur, responsif, dan berkelanjutan menjadi keniscayaan dalam membangun reputasi kelembagaan.

komunikasi terbuka memungkinkan terciptanya hubungan kemitraan yang simetris dan saling menguntungkan. Sikap transparan dalam penyampaian informasi mengenai program, kebutuhan, capaian, maupun tantangan sekolah menjadikan lembaga mitra memiliki rasa memiliki (sense of ownership) terhadap perkembangan sekolah. Ketika mitra merasakan keterlibatan dan mendapatkan informasi yang jelas baik melalui laporan formal, pertemuan rutin, maupun kanal komunikasi digital mereka lebih mampu memberikan dukungan moral, material, maupun profesional yang memperkuat mutu layanan pendidikan. Efeknya, mitra akan memiliki persepsi positif terhadap sekolah sehingga citra sekolah meningkat melalui proses *word of mouth* yang alami.

Ketika sekolah menunjukkan keterbukaan terhadap masukan dan kolaborasi, mitra melihat sekolah sebagai lembaga yang progresif, adaptif, dan akuntabel. Karakteristik seperti ini sangat berpengaruh terhadap persepsi publik. Sekolah yang komunikatif dipandang lebih profesional dan modern dibanding sekolah yang tertutup atau pasif dalam membangun jejaring eksternal. Dalam perspektif citra sekolah, komunikasi terbuka juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial. Transparansi terkait penggunaan anggaran kegiatan mitra, keberlanjutan program, hingga pertanggungjawaban hasil kegiatan dapat meminimalkan potensi kesalahpahaman. Ketika sekolah mampu menunjukkan akuntabilitas dan integritas, maka lembaga mitra akan mempercayai bahwa setiap bentuk kerja sama dilaksanakan secara etis dan terukur. Kepercayaan inilah yang menjadi modal simbolik penting bagi citra sekolah, karena reputasi yang baik lahir dari praktik manajerial yang bersih serta komunikasi yang tidak menutup nutupi fakta.

Dalam era persaingan antar sekolah, keberhasilan membangun citra positif sangat dipengaruhi oleh seberapa luas jejaring kerja sama yang dimiliki sekolah. Mitra yang merasa puas dan dihargai akan menjadi agen reputasi yang secara sukarela mempromosikan sekolah kepada jaringan mereka. Dampaknya tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik, tetapi juga memperluas peluang program unggulan, rekrutmen siswa baru, hingga akses pendanaan<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Rr. Pramita Surya Hasanah, Karwanto Karwanto, and Muhamad Sholeh, "Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Sekolah Di SMA Negeri Jogoroto Jombang," *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4521>.

Pemimpin kolaboratif harus memastikan adanya transparansi dalam keputusan dan tindakan yang diambil di sekolah. Mereka harus menjelaskan alasan di balik kebijakan, memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan efisien dan efektif, dan memperlihatkan hasil kerja yang jelas kepada semua pemangku kepentingan. Dengan melakukan hal ini, pemimpin membantu membangun kepercayaan publik bahwa sekolah dikelola secara profesional dan bertanggung jawab.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagai fokus utama. Orang tua harus memastikan bahwa pendekatan pembelajaran yang inovatif dan efektif diterapkan di sekolah, memfasilitasi pengembangan profesional guru, dan melibatkan siswa dalam kegiatan yang memperkaya pembelajaran. Dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas, pemimpin kolaboratif membantu membangun kepercayaan publik terhadap SMA Plus Yaspida Sukabumi sebagai lembaga pendidikan yang unggul.

Partisipasi orang tua merupakan salah satu pilar terpenting dalam membangun citra efektif sekolah. Di era pendidikan yang semakin kompetitif, persepsi masyarakat terhadap mutu sekolah tidak hanya dibentuk oleh capaian akademik, fasilitas, atau program unggulan, tetapi juga oleh seberapa kuat keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan. Ketika orang tua merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki ruang kontribusi yang jelas, hal tersebut menciptakan hubungan emosional dan kognitif yang positif dengan sekolah. Relasi inilah yang kemudian termanifestasi dalam bentuk kepercayaan, dukungan, dan promosi positif yang membangun citra sekolah secara berkelanjutan.

Keterlibatan orang tua menciptakan harmoni antara pendidikan sekolah dan keluarga. Ketika pihak sekolah mendorong kolaborasi dalam bentuk pertemuan rutin, forum orang tua, kelas parenting, hingga pelibatan dalam kegiatan kesiswaan, maka orang tua merasa menjadi bagian dari komunitas pendidikan. Mereka tidak hanya menjadi penonton, tetapi turut serta sebagai mitra strategis. Harmonisasi ini memperkuat citra sekolah sebagai lembaga yang inklusif, humanis, dan peduli terhadap kesejahteraan peserta didik secara

menyeluruh. Di mata masyarakat, sekolah yang mampu merangkul orang tua dipandang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan anak<sup>25</sup>.

Partisipasi orang tua juga berdampak pada peningkatan mutu layanan sekolah. Orang tua sering kali memberikan masukan berharga terkait kualitas pembelajaran, keamanan lingkungan sekolah, dinamika sosial siswa, hingga kebutuhan fasilitas. Ketika masukan tersebut disampaikan melalui mekanisme komunikasi yang sistematis misalnya survei kepuasan, forum diskusi, atau grup komunikasi resmi sekolah dapat melakukan perbaikan secara cepat dan tepat. Proses perbaikan berkelanjutan yang melibatkan suara orang tua menciptakan citra sekolah sebagai lembaga yang terbuka terhadap evaluasi, mau berubah, dan berorientasi pada kualitas.

Partisipasi orang tua juga berperan sebagai indikator kepercayaan publik. Tingginya tingkat keterlibatan menunjukkan bahwa sekolah berhasil membangun rasa aman, nyaman, dan kepuasan dalam diri orang tua. Sebaliknya, rendahnya partisipasi sering kali mencerminkan adanya jarak emosional atau kurangnya kepercayaan terhadap sekolah. Oleh karena itu, sekolah yang mampu meningkatkan partisipasi orang tua secara konsisten akan membangun citra sebagai lembaga terpercaya dan relevan dengan kebutuhan keluarga modern.

Dalam konteks citra sekolah, partisipasi orang tua juga berfungsi sebagai social capital. Dukungan mereka dapat memperkuat pelaksanaan program sekolah, mulai dari kegiatan akademik, ekstrakurikuler, hingga pembangunan sarana prasarana. Ketika orang tua terlibat secara aktif, keberlangsungan program menjadi lebih mudah dan efektif. Keberhasilan program-program ini nantinya memperkaya portofolio citra positif sekolah, sekaligus menunjukkan bahwa sekolah memiliki basis dukungan komunitas yang kuat<sup>26</sup>.

Dengan menerapkan budaya kolaboratif seorang kepala sekolah dapat memperkuat kepercayaan publik, memperoleh dukungan yang lebih besar dari masyarakat, dan meningkatkan reputasinya sebagai lembaga pendidikan yang kompeten dan berintegritas.

---

<sup>25</sup> Farida Isroani and Mualimul Huda, "Strengthening Character Education Through Holistic Learning Values," *QUALITY* 10, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.21043/quality.v10i2.17054>.

<sup>26</sup> Udin Ahidin, "Pengaruh Citra Sekolah Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Siswa Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke SMK," *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 7, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.29210/020211138>.

#### D. Kesimpulan

Budaya kolaboratif yang dibangun oleh kepala sekolah memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan citra sekolah di mata masyarakat. Melalui kepemimpinan yang terbuka terhadap partisipasi, kolaborasi lintas pemangku kepentingan, serta komunikasi yang inklusif, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih responsif, inovatif, dan terarah pada peningkatan mutu layanan pendidikan. Kolaborasi yang kuat dengan guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan lembaga mitra menjadikan sekolah dipandang sebagai institusi yang profesional, transparan, dan memiliki kepekaan terhadap kebutuhan peserta didik serta tantangan zaman.

Budaya kolaboratif yang dipimpin oleh kepala sekolah bukan hanya strategi manajerial, tetapi menjadi fondasi utama dalam pembentukan citra sekolah yang positif, dipercaya, dan kompetitif. Citra baik ini pada akhirnya akan memperkuat keberlanjutan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan secara holistik, berdaya saing, serta mampu mencetak generasi yang unggul dan adaptif terhadap perkembangan global.

#### E. Referensi

- Ahidin, Udin. "Pengaruh Citra Sekolah Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Siswa Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke SMK." *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 7, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.29210/020211138>.
- Asif, M Asif Nur Fauzi M, and Nur Fauzi. "MEMBANGUN PARENTING TRUST SEBAGAI EKSISTENSI SEKOLAH UNGGUL DILINGKUNGAN SEKOLAH BERBASIS MASYARAKAT (STUDI: SMA ULUL ALBAB TAMAN KABUPATEN SIDOARJO)." *Jurnal Al-Murabbi* 2, no. 1 (2016): 111-30.
- Burhan, Bungin. "Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya." *Jakarta: Kencana*, 2008.
- Conley, David T. *Getting Ready for College, Careers, and the Common Core: What Every Educator Needs to Know*. John Wiley & Sons, 2013.
- Cresswell, John W. "Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan." *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2015.
- FAHROZI, SAMSUL, SALSABILLA KARMIWATI, and H. A. HARI WITONO. "PENGARUH GAYA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DI SDN 23 AMPENAN." *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik* 3, no. 2 (2023).

- [https://doi.org/10.51878/academia.v3i2.2309.](https://doi.org/10.51878/academia.v3i2.2309)
- Fauzi, M Asif Nur. "Internalisasi Landasan Teologis, Filosofis, Psikologis, Dan Sosiologis Dalam Strategic Planning Pendidikan." *FOUNDASIA* 14, no. 1 (2023): 55-68.
- Hasanah, Rr. Pramita Surya, Karwanto Karwanto, and Muhamad Sholeh. "Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Sekolah Di SMA Negeri Jogoroto Jombang." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4521>.
- Hassan, Shahidul, Rubiná Mahsud, Gary Yukl, and Gregory E Prussia. "Ethical and Empowering Leadership and Leader Effectiveness." *Journal of Managerial Psychology*, 2013.
- Isroani, Farida, and Mualimul Huda. "Strengthening Character Education Through Holistic Learning Values." *QUALITY* 10, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.21043/quality.v10i2.17054>.
- Jalaluddin, Jalaluddin, Ibrahim Ibrahim, and Azwir Azwir. "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Di SMA Kabupaten Aceh Utara." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)* 22, no. 2 (2016): 192-96.
- Janan, Muktar. "Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Swasta Kota Langsa." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 70-77. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4397>.
- Khanal, Shaleen, and Panchali Guha. "Exploring the Relationship between School-Based Management and School Climate Using PISA Data." *Asia Pacific Education Review* 24, no. 4 (2023). <https://doi.org/10.1007/s12564-023-09846-0>.
- Lubis, Umul Aiman. "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan." *Analytika Islamica* 4, no. 1 (2015): 167-86.
- Mahmud, M Y, Najmul Hayat, Fransisko Chaniago, and Mentari Erlianto. "Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Sekolah." *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 5, no. 1 (2022): 20-34.
- Miles, Matthew B. "Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook." *Thousand Oaks*, 1994.
- Mukhafadlo, Nafisatul, and Nunuk Hariyati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Citra Positif Sekolah Madrasah Aliyah Swasta Tarbiyatut Tholabah Lamongan." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 10, no. 01 (2022).
- Munardji, Munardji. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Peningkatan

- Mutu Lembaga.” *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2014): 255-70.
- Prasetijo, Prijobekti, and Samidjo Samidjo. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah,” 2019.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. “Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif.” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 1-12.
- Rahawarin, Christifora, and Suharsimi Arikunto. “Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 173-88. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>.
- Sagala, H Syaiful, and S Sos. *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya Dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. Prenada Media, 2016.
- Selvia, Tisna Ayu, Sofwan Adi Putra, and M Badrun. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar.” *Manajemen Pendidikan*, 2024, 209-23.
- Shulhan, Muwahid. “Dialektika Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Madrasah Unggul Dalam Perspektif Kebijakan Daya Saing Pendidikan Bermutu.” *TA'ALLUM* 5, no. 2 (2017).
- Siswoyo, Dwi, Joko Sri Sukardi, and Ariefa Efianingrum. “Transformasi Nilai-Nilai Inti Budaya Dalam Perbaikan Sekolah.” *FOUNDASIA* 9, no. 1 (2018).
- Winiharti, Katerina, Bintang R Simbolon, and Dameria Sinaga. “Stategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Minat Calon Peserta Didik Di SD Santo Bellarminus Bekasi.” *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 2 (2023).